

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACION**  
**CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**



**TESIS**

**La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa King Kong Llampayec E.I.R.L de la provincia de Lambayeque – 2019.**

Presentada para obtener el grado académico de maestra en Administración  
con mención en Gerencia Empresarial

Investigador:

Yessica Paola Olaya Silva

Asesor:

Dr. Luis Fernando Campos Contreras

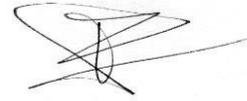
Lambayeque, 2024

La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa King Kong Llampayec E.I.R.L de la provincia de Lambayeque – 2019



---

Yessica Paola Olaya Silva  
Autor



---

Dr. Luis Fernando Campos Contreras  
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de posgrado de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración con mención en Gerencia Empresarial.

Aprobado por:



---

Dr. Deza Malca Gerardo Gaspar  
Presidente



---

Dr. Zapata Sandoval Juan  
Secretario



---

Dr. Zentner Alva Juan Francisco  
Vocal

Lambayeque 2024

Siendo las once horas del día miércoles 08 de mayo del año Dos Mil veinticuatro

, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 0764-2019-EPG de fecha 13 JUNIO 2019, conformado por:

- Mg. Gerardo Gaspar Deza Malca PRESIDENTE (A)
- Mg. JUAN ZAPATA SANDOVAL SECRETARIO (A)
- Mg. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA VOCAL
- Mg. Luis Fernando Campos Contreras ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LLAMPAYEC E.I.R.L. DE LA PROVINCIA DE LAMBAYEQUE. 2019"

presentado por el (la) Tesista YESSICA PAOLA OLAYA SILVA sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 326-2024-I-EPG de fecha 03 DE ABRIL DE 2024

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 17 puntos que equivale al calificativo de "BUENO"

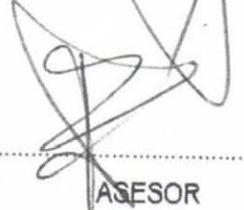
En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

Siendo las doce horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
ASESOR

## Declaración Jurada de Originalidad

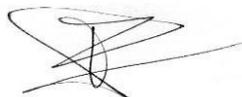
Yo Bach. Yessica Paola Olaya investigador principal, y Dr. Luis F. Campos Contreras, asesor del trabajo de investigación “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LLAMPAYEC E.I.R.L DE LA PROVINCIA DE LAMBAYEQUE – 2019”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario; asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, (fecha)



---

Yessica Paola Olaya  
Investigador



---

Dr. Luis Fernando Campos Contreras  
Asesor

## **Dedicatoria**

A mi querida familia:

Padres, hermanos y esposo por su apoyo y ser

fuentes de inspiración

en mi formación profesional y de superación.

Y. P. O. S.

## **Agradecimiento**

A Dios por haberme guiado con su poder creativo,

en la elaboración de la presente investigación.

A la Universidad Pedro Ruiz Gallo, autoridades

y docentes de la Escuela de Posgrado por sus

Enseñanzas sabias y de la vida.

## Índice general

Acta de sustentación (copia).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Declaración Jurada de Originalidad .....	4
Dedicatoria.....	5
Agradecimiento.....	6
Índice general.....	7
Índice de Tablas .....	9
Índice de Figuras .....	10
Índice de Anexos .....	11
Resumen.....	12
Abstract .....	13
Introducción.....	14
<b>I. DISEÑO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
<b>1.1. Antecedentes del problema.....</b>	<b>21</b>
1.1.2. Nivel Internacional .....	21
1.1.3. Nivel Nacional .....	22
1.1.4. Nivel Local.....	23
<b>1.2. Base teórica.....</b>	<b>25</b>
1.2.1. Base Teórica sobre Motivación .....	25
1.2.2. Bases Teóricas sobre el desempeño laboral.....	35
<b>1.3. Definiciones Conceptuales.....</b>	<b>41</b>
<b>1.4. Operacionalización de Variables.....</b>	<b>44</b>
<b>II. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>46</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
<b>IV. PROPUESTA.....</b>	<b>55</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>64</b>

<b>CONCLUSIONES</b> .....	68
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	69
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	70
<b>ANEXOS</b> .....	73

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables Motivación y Desempeño Laboral .....	44
Tabla 2 Motivación en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. ....	47
Tabla 3 Factores higiénicos en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.....	48
Tabla 4 Factores motivacionales en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019 .....	49
Tabla 5 Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.....	50
Tabla 6 Funciones en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. ....	51
Tabla 7 Comportamiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. ....	52
Tabla 8 Rendimiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. ....	53
Tabla 9 Relación entre Motivación y Desempeño Laboral.....	54

## Índice de Figuras

Figura 1 Jerarquía de las necesidades según Maslow .....	28
Figura 2 Comparación de satisfactores o insatisfactores.....	31
Figura 3 Visiones contrastantes de la satisfacción y la insatisfacción.....	35
Figura 4 Elementos claves en los sistemas de evaluación del desempeño .....	37
Figura 4 Motivación en los trabajadores de la Empresa de King Kong EIRL, en la provincia de Lambayeque-2029 .....	47
Figura 6 Motivación en los trabajadores de la Empresa de King Kong EIRL, en la provincia de Lambayeque-2029 .....	48
Figura 7 Factores motivacionales en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. ....	49
Figura 8 Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.....	50
Figura 9 Funciones en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. ....	51
Figura 10 Comportamiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.....	52
Figura 10 Rendimiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.....	53

## Índice de Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos.....	73
Anexo 2 Formato de tabulación de datos.....	75
Anexo 3 Rubrica de expertos de instrumento de recolección de datos.....	77

## Resumen

La investigación realizada en 2019 en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. en la Provincia de Lambayeque tuvo como objetivo determinar cómo la motivación afecta el rendimiento laboral de los trabajadores. Se empleó un enfoque metodológico de tipo descriptivo correlacional básico, sin experimentación directa. Se seleccionó una muestra de 38 empleados para participar en el estudio, a quienes se les administró un cuestionario. Además, se llevó a cabo una entrevista con el gerente de la empresa. Los hallazgos revelaron que el 65.8% de los colaboradores reportaron sentir una alta motivación. Respecto a los factores higiénicos, el 73.7% indicó un nivel alto, mientras que el 47.7% percibió que los factores motivacionales estaban en un nivel elevado. En cuanto al desempeño laboral, se observó que el 73.7% lo consideró como nivel regular. Las funciones de los colaboradores fueron vistas como regulares por el 81.6%, el comportamiento por el 50% y el rendimiento por el 73.7%. Como conclusión, se encontró una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. en la Provincia de Lambayeque en 2019 ( $p=0.007$ ,  $\rho=0.431$ ).

**Palabras clave:** comportamiento, desempeño laboral, funciones laborales, motivación, rendimiento.

## Abstract

The research carried out in 2019 at the company King Kong Llampayec E.I.R.L. in the Province of Lambayeque aimed to determine how motivation affects the work performance of employees. A basic descriptive correlational methodology was employed, without direct experimentation. A sample of 38 employees was selected to participate in the study, to whom a questionnaire was administered. Additionally, an interview was conducted with the company's manager. The findings revealed that 65.8% of the employees reported feeling high motivation. Regarding hygiene factors, 73.7% indicated a high level, while 47.7% perceived motivational factors to be at a high level. As for work performance, it was observed that 73.7% considered it to be at a regular level. The functions of the employees were seen as regular by 81.6%, behavior by 50%, and performance by 73.7%. In conclusion, a moderate positive relationship was found between motivation and work performance of the employees of King Kong Llampayec E.I.R.L. in the Province of Lambayeque in 2019 ( $p=0.007$ ,  $\rho=0.431$ ).

**Key words:** behavior, job performance, job functions, motivation, performance.

## **Introducción**

Múltiples organizaciones hoy afrontan problemas de mano de obra o recursos humanos, porque en los procesos de gestión dan poca importancia a sus trabajadores al no ofrecerles un ambiente laboral respetable, honorable y beneficioso. La empresa de nuestra investigación presenta esta problemática con un incipiente desempeño laboral generado por situaciones externas de carácter económico, social, educativo, de uso de la tecnología y situaciones internas como políticas empresariales inadecuadas manifestadas en los estímulos, recompensas, entre otras situaciones.

Sum M. (2015), Sostiene que la trascendencia de la motivación en el desempeño de las tareas de los trabajadores y solicitar la opinión de estos para saber cómo se sienten en el trabajo. Considerando la relación entre motivación y desempeño es determinante que los trabajadores tengan en la empresa el puesto adecuado. El ambiente organizacional es el que da las pautas para el diseño de los principios, valores, cultura, políticas y objetivos, los que están orientados a incentivar la iniciativa de los trabajadores para obtener lo mejor de ellos y que se sientan satisfechos en el logro de sus aspiraciones laborales, personales y en el trabajo.

Podemos decir que la motivación laboral es la forma más eficaz de aumentar la productividad, Einstein considera que la voluntad es la fuerza impulsora más poderosa que la energía eléctrica y atómica. Un componente necesario en la empresa es la motivación, muchas organizaciones para lograr una efectiva motivación en el trabajo, recurren a la ayuda de un coach, ya que un trabajador bien motivado transmite su estado emocional a otros trabajadores de la organización.

La importancia de la motivación en el entorno laboral suele ser destacada como una prioridad para los gerentes, siendo uno de los problemas recurrentes en las organizaciones, ya que la falta de motivación resulta en una baja dedicación por parte de los trabajadores para realizar un buen trabajo. Estar motivado conlleva aspectos psicológicos positivos, como la autorrealización, sentirse competente y útil, y mejorar la autoestima. Por esta razón, es crucial que la empresa establezca un programa que fomente la lealtad hacia los empleados a través de la integración. Se propone la implementación de talleres sobre liderazgo efectivo, comunicación asertiva y trabajo en equipo con el objetivo de mantener y mejorar los niveles actuales de satisfacción en el desempeño laboral.

Gómez (2013) explica que en muchas ocasiones se ha escuchado que no se puede motivar a las personas, sino que ellas mismas deben alcanzarla por iniciativa propia, orientándose al utilizar la motivación que ellas mismas conciben. Aunque existen diversas perspectivas de varios autores, en última instancia, la motivación puede definirse como algo que energiza una acción, ya sea manteniéndola o deteniéndola. Cuando se habla de motivación externa, es decir, motivando a las personas desde fuera, las investigaciones han demostrado que la motivación intrínseca es aquella que lleva a las personas a hacer lo que sienten que quieren hacer. Es diferente a cuando las personas realizan algo por conveniencia. Se infiere que se puede motivar a los trabajadores mediante factores extrínsecos, como bonos e incentivos remunerativos. Asimismo, se pueden emplear estrategias específicas que impulsen al personal según sus intereses, permitiéndoles llevar a cabo con mayor precisión las tareas asignadas. La motivación laboral en muchos casos ha sido y es un gran problema para los directivos, ya que la ausencia de motivación genera que el recurso humano pongan poco esfuerzo para llevar a cabo un excelente trabajo; una adecuada motivación en el trabajo

como se señaló líneas arriba genera actitudes psicológicas positivas, como: la autorrealización, tener manifestaciones de competitividad con una elevada autoestima, lo que hace que los colaboradores se sientan comprometidos en sus tareas e identificación con la organización, por lo que se requiere establecer un programa de lealtad para los trabajadores impulsando la integración, el liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo potenciando de esta manera la satisfacción laboral.

Es así que he podido percibir que existen factores que no permiten un buen desempeño de los trabajadores, y que está relacionado con la motivación. Entre estos factores puedo mencionar el personal no se encuentra involucrado con las actividades laborales y con la empresa, así también con respecto a horarios no se encuentran satisfechos, otro aspecto a tener en cuenta es sobre los incentivos, reconocimientos y contratos en algunos casos no se encuentran en planilla, entre otros y que se deben a todos estos puntos se deben a las políticas establecidas de la empresa que desde hace muchos años viene trabajando de esta manera.

En este sentido nuestra investigación se centrará en la empresa de King Kong Llampayec, donde buscaremos determinar los factores que ayuden a mejorar la motivación y con ellos el desempeño laboral del personal.

Referente al problema a investigar, actualmente el estudio de la motivación ha adquirido relevancia en las organizaciones a nivel de ejecutivos y trabajadores, involucra a la tendencia de dirigir la producción en el ámbito del país o del extranjero. En el área de salud están orientados en aplicar sistemas o mecanismos de motivación que impulsen a los profesionales a elevar su desempeño personal y en el trabajo. La motivación está inmersa en

la psicología, estudia en el ser humano la obligación o deber que asume en un proceso que genera, dirige y activa, persiste en el logro de algo de un individuo (Herzberg, 2000).

Hay factores que contribuyen a desarrollar la motivación orientados a optimizar el desempeño en el trabajo señala (Emery & Barker, 2016) “el compromiso en el trabajo, propicia a mejorar el entorno, el rendimiento de los equipos, de elaborar productos mejores que los competidores” (p.71-80), es el factor en el cual el trabajador realiza sus actividades más por cumplir sus tareas y jornadas, que por ver que aportando con su trabajo ayuda al logro de los objetivos de la empresa. otro factor para tener en cuenta y que no hace sentir a los trabajadores motivados es con respecto al horario.

Otro factor para tener en cuenta y que no hace sentir a los trabajadores motivados es con respecto al horario, (Sábate, 2002) afirma “La jornada laboral diurna en turnos fijos es aquella en el que el trabajador lleva a cabo sus tareas en el lapso de 6 de la mañana a 8 de la noche y la jornada nocturna desde las 8 de la noche a las 6 de la mañana de manera continua y fija, también tenemos los turnos rotativos que se ejecutan en diferentes alternativas de horario con jornadas más o menos largas.” (p.27-38).

Los horarios en un tema muy delicado pues los trabajadores sienten que algunos días especialmente los sábados deben salir unas horas antes, esto los desmotiva a seguir trabajando.

Los compromisos laborales, reconocimientos e incentivos para (Meyer & Allen, 1991). señala “los trabajadores involucrados con la empresa ponen de manifiesto su identificación con la institución, laboran para cumplir sus metas, practican los valores de la empresa, se esfuerzan para lograr el desarrollo organizacional; en el contexto donde se

desarrolla la investigación este factor es muy delicado, están incluidos los intereses del trabajador como el de la empresa, cuando surgen problemas en la institución produce un efecto negativo en la motivación en los integrantes de la empresa.

Las políticas de la empresa Arias Y Heredia (2000) sostiene que “Las políticas de la organización son órdenes por medio de las cuales los mandos superiores determinan la conducta de los mandos inferiores, en estas circunstancias es importante conocer las causas que condicionan la actitud de los trabajadores frente a la motivación en la organización King Kong Llampayec, y establecer si ésta influye la calidad del servicio o sea el desempeño del personal en el trabajo.

Analizando lo dicho anteriormente se planteó el problema: ¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa King Kong Llampayec de la Provincia de Lambayeque en el 2019?

Bernal (2010), sostiene que planteando la pregunta que planteada la pregunta, que es el problema a investigar se requiere establecer las razones del estudio, analizar la viabilidad del aspecto metodológico y socio teórico. (p. 106).

La presente investigación es cuantitativa. Hernandez et al. (2010), “se realizó la recolección numérica de datos, fueron procesados, organizados, analizados estadísticamente para llevar a cabo la prueba de hipótesis, por su alcance es descriptiva, busca detallar aspectos propios, significativos y peculiaridades del fenómeno en estudio”. (p. 92), la investigación planteó como objetivo cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Llampayec; es de tipo correlacional, busca establecer cómo se relacionan las variables independiente y dependiente”. (p.93).

Diseño de Investigación: No experimental, no hay manipulación de variables, se observan los hechos en su ámbito habitual para el análisis correspondiente”. (p.152). se tomaron datos de la realidad mediante la aplicación de un cuestionario que debidamente procesado nos permitió obtener tablas y gráficos que fueron analizados e interpretados hasta obtener los resultados.

Desde un punto de vista metodológico, se justifica el uso de técnicas como el cuestionario y la observación directa, las cuales generarán resultados que serán representados gráficamente. Además, a través de este estudio y sus resultados, se pretende destacar la importancia de la motivación y los factores que afectan el desempeño laboral de los empleados en la empresa desde una perspectiva social.

Asimismo, este estudio se plantea como una herramienta para la toma de decisiones y para comprender los factores que influyen en el nivel de motivación y desempeño laboral del personal actual. También se espera que la empresa comprenda que para avanzar en su proyecto de mejora continua, debe aumentar de manera positiva los estímulos para los empleados, siempre considerando el constante mejoramiento del ambiente laboral. Esto permitiría lograr eficacia y eficiencia en las funciones de cada empleado, manteniendo el enfoque en el recurso humano, que es el impulsor y el éxito de la organización.

Desde una perspectiva teórica, este estudio se basará en el conocimiento existente sobre la motivación. Por ejemplo, Robbins y Judge (2009), en su libro "Comportamiento organizacional", ofrecen un análisis de las teorías de la motivación desde la década de 1950. Además, Douglas McGregor propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: una esencialmente negativa, llamada teoría X, y la otra mayormente positiva, conocida como

teoría Y. También se considerará la teoría de los dos factores, también llamada teoría de motivación e higiene, propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg. Para la evaluación del desempeño laboral, se tomará en cuenta la teoría presentada por Permia y Carrera (2014), que establece un alcance de evaluación a través de las funciones, comportamiento y rendimiento que manifiesta el colaborador en su lugar de trabajo.

Después de considerar todo lo mencionado anteriormente, se establece el objetivo general de la investigación: determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. en la Provincia de Lambayeque en 2019. Del mismo modo se infirieron los objetivos específicos:

- Evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019.
- Elaborar una propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque- 2019.

## **I. DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes del problema**

#### **1.1.2. Nivel Internacional**

Olvera (2013), en su indagación “Estudio de la Motivación e influencia en el desempeño Laboral de empleados administrativos , área comercial de la constructora Furoiani Obras y proyectos”, entre las deducciones fundamentales señala .Los elementos motivacionales que mayormente influyen en los trabajadores son el salario como elemento extrínseco ; el estímulo y agradecimiento que es el factor intrínseco, son el mecanismo preferido para colocar al trabajador en el lugar expectante que se merece fortaleciendo la retribución de la empresa , estas consideraciones alimentan el eficiente desempeño laboral de los trabajadores del área comercial de la entidad constructora Al haber analizado los componentes más importantes como resultado de las encuestas aplicadas a los trabajadores las evaluaciones sobre desempeño laboral permitió deducir que hay influencia negativa entre los componentes motivacionales de los empleados y su desempeño en el trabajo.

Sum M.(2015), investigó” Motivación y Desempeño Laboral.”, deduce que La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, llevar a cabo actividades laborales en su puesto de trabajo con optimismo y entusiasmo, ellos se sienten satisfechos cuando les otorgan incentivos y recompensas por .su buen desempeño en su trabajo

Zavala (2014), investigó “Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de Bebidas” dentro de las conclusiones las relevantes Que la motivación influye en la satisfacción laboral en esta empresa, infiere

también que del análisis de la cantidad de trabajo, los empleados se pronuncian que cuando hay sobrecarga de trabajo porque falta personal o cuando se gestiona con la idea que el desempeño del personal se mide por el tiempo de permanencia en la oficina, circunstancias señaladas generan la percepción de los empleados de una sobrecarga laboral que conlleva a la insatisfacción en el trabajo. Esta situación planteada nos lleva a proponer se realice una investigación para averiguar las causas de la insatisfacción laboral

### **1.1.3. Nivel Nacional**

En su estudio titulado "Incidencia de la Motivación laboral en la producción de los trabajadores de la Empresa 'Transporte MAGAT E.I.R.TDA' Arequipa 2015", Panca y Supo (2015) llegaron a la conclusión de que los empleados evidencian una baja productividad laboral debido a la falta de motivación que la empresa les proporciona. Esta falta de motivación se ve agravada por los sentimientos personales que experimentan durante su trabajo, lo que se traduce en un rendimiento laboral deficiente en la producción. Estas conclusiones se reflejan en los gráficos porcentuales de las declaraciones anuales y los ingresos mensuales durante el período de estudio.

En su estudio titulado "Motivación y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. Lima 2015", Oliva (2017) llega a la conclusión de que al plantear una hipótesis alternativa y, consecuentemente, una hipótesis nula, y al aplicar estadísticas no paramétricas como el Rho de Spearman en el proceso de contrastación de las hipótesis, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto demuestra que existe una relación moderadamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera.

En su investigación titulada "La motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral del banco Interbank tiendas en Huacho Periodo 2014", Chirito y Raymundo (2015) concluyen que la motivación tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral de los trabajadores del banco en estudio, específicamente en las tiendas en Huacho. Se ha demostrado en esta institución que el ambiente laboral, las políticas de la entidad, el salario, la seguridad en el empleo y la comunicación contribuyen a que los empleados puedan desempeñarse de manera eficiente y efectiva, brindando así un mejor servicio a los clientes.

Los elementos motivacionales tienen un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral de la institución. Es importante que los empleados trabajen en un entorno adecuado donde se sientan realizados, tengan oportunidades de crecimiento profesional, perciban el reconocimiento de la institución, lo que genera una identificación y un compromiso en el logro de las metas y objetivos de la organización.

#### **1.1.4. Nivel Local**

En su investigación titulada "Motivación y Desempeño Laboral del trabajador administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque", Burga y Wiese (2018) llegan a la conclusión de que el desempeño de los trabajadores es adecuado en relación con los productos y servicios que ofrece la empresa. Los empleados consideran que estos se proporcionan de manera adecuada, lo que se refleja en un alto rendimiento productivo. Las actitudes y el rendimiento productivo contribuyen positivamente a aumentar la rentabilidad. La empresa implementa políticas de alta motivación que resultan en un desempeño laboral adecuado. La alta motivación también ha permitido que la empresa logre un desempeño

laboral adecuado, lo que se traduce en beneficios tanto para los empleados como para la empresa en términos de mejora de la productividad y eficiencia laboral.

Por otro lado, Barón (2013) en su estudio sobre "Factores Motivacionales del desempeño laboral de las enfermeras del Primer Nivel de atención RED Chiclayo - MINSA 2012", concluye que los elementos motivacionales extrínsecos, como el salario, el ambiente laboral, el control y la seguridad laboral, influyen en el desempeño del trabajo. Destaca que el componente motivacional extrínseco de seguridad laboral es importante, especialmente dado que el 70% de las enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales. Asimismo, identifica un elemento motivacional intrínseco en el desempeño laboral de las enfermeras: su identificación plena con su lugar de trabajo, lo que las lleva a esforzarse al máximo para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Finalmente, Tuñoque y Vásquez (2017) en su investigación "Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores administrativos contratados según régimen especial de contratación administrativa de servicio de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones - Lambayeque 2014", concluyen que después de aplicar estrategias durante tres meses, se obtuvieron resultados excelentes. Los colaboradores mostraron una alta motivación y un desempeño laboral sobresaliente, con una puntuación promedio del 89% de la puntuación total. Estos resultados respaldan la hipótesis, ya que al contrastar los resultados antes y después de la aplicación de las estrategias de motivación, se evidencia que estas estrategias propician una mejora en el desempeño de los colaboradores administrativos contratados por la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones de la Región Lambayeque.

## **1.2. Base teórica**

Para llevar cabo este trabajo de investigación, es necesario recurrir las bases de la teoría sobre motivación definiciones y las diferentes corrientes que explican la motivación en el trabajo Igualmente es necesario presentar las definiciones y las diversas maneras de evaluar el desempeño laboral

### **1.2.1. Base Teórica sobre Motivación**

#### **1.2.1.1. Definiciones**

Según Hellriegel et alt. (2009), sostiene que la motivación es una disposición o forma psicológica que se genera por causas internas o externas que impulsan provocan y direccionan los comportamientos. (p.458). Los trabajadores desmotivados tienen un desempeño pobre, mientras que los empleados bien motivados demuestran un buen desempeño laboral. Hay trabajos de investigación que demuestran que cuando los empleados se sienten satisfechos con sus labores genera una mayor satisfacción en los clientes y cuando la rotación de los empleados en mínima la seguridad y rentabilidad en mejor

Robbins y Judge, (2009) en su obra "Comportamiento Organizacional", sostiene que la motivación es un conjunto de procedimientos que direccionan, intensifican y dan continuidad a los esfuerzos que realiza la persona para lograr los objetivos. (p.175).

Chiavenato (2011), sostiene que los factores internos influyen en la conducta humana es la motivación; frente a las opiniones diversas de motivación hay coincidencias al considerar que es un conjunto de elementos que impulsan o direccionan a la persona humana

en la realización de determinados actos y a un comportamiento concreto; la motivación está relacionada con el sistema de conocimientos que son propios de cada persona AQUI.

El planteamiento gerencial de Helleriegel (2011), propone que la motivación se centra en la forma que los administradores influyen en la motivación laboral y la satisfacción de sus empleados, estos se pueden lograr directamente mediante la comunicación personal y establecer políticas de reconocimiento y premios e incentivos monetarios a los empleados que participan activamente en alcanzar las metas y objetivos de la organización.

#### **1.2.1.2. Teorías de la Motivación**

Robbins y Judge (2009), en su investigación “Comportamiento organizacional”, desde la década de 1950 a revisado y analizado diversas teorías de la motivación que pasamos a comentarlas.

##### *a. Teoría la Jerarquía de las necesidades*

Una de las concepciones más difundidas y mayormente conocidas acerca de la motivación es la teoría, la jerarquía de las necesidades, propuesta por Abraham Maslow, que propuso la hipótesis en el ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. Fisiológicas. Se refiere a las necesidades básicas como alimentarse, reproducirse, descansar, dormir, asearse y otras relacionadas al mantenimiento del cuerpo.
2. Seguridad. Como la integridad de la persona, trabajo, asistencia médica.
3. Sociales. Necesidad de vincularse con las organizaciones e instituciones comunales mantener relaciones afectivas.

4. Estima. O necesidades de reconocimiento, autoestima, confianza y respeto, seguridad en nosotros mismos
5. Autorrealización. Busca sus éxitos personales, crecimiento y desarrollo como persona, ser consientes por sí misma.

En la medida que se logra satisfacer cada necesidad, la siguiente se convierte en imperativa. Esta teoría sostiene que ninguna necesidad queda satisfecha completamente; aquella en la que se cubrió lo esencial deja de ser un elemento motivador. Según esta teoría para motivar a alguien hay que determinar jerárquicamente en nivel se encuentra esta persona y de acuerdo con Maslow satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores.

Maslow separó las necesidades en dos en órdenes mayores y menores. En las de orden inferior están las fisiológicas y seguridad se complacen en forma externa como los sueldos, contratos y las de orden superior se generan dentro de la persona como la autoestima, autorrealización, socialización.

Investigaciones realizadas acerca de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow no le dan validez por carecer de una base empírica, así lo corroboran otros estudios realizados sobre el tema; sin embargo, tiene gran aceptación por gerentes y profesionales diversos debido al uso de su lógica intuitiva y de fácil comprensión.

*Figura 1*  
*Jerarquía de las necesidades según Maslow*



Nota. Imagen extraída de una adaptación sobre la teoría de Maslow, *Motivation and Personality*

Las teorías antiguas especialmente las teorías con lógica intuitiva, parecen difíciles de refutar de refutar. La teoría de jerarquía de necesidades y los términos que emplea a permitido se mantenga su renombre especialmente en el uso de la gestión por los gerentes, hay escasas certezas de que la configuración de necesidades esté dispuesta en la forma de como propone Maslow o Alderfer, donde las necesidades que causan descontento generan una motivación para superarlas y las necesidades satisfechas motivan a las personas buscar niveles más avanzados de superación

*b. Las teorías X y Y*

Douglas McGregor planteo dos percepciones distintas de las personas la percepción negativa conocida como teoría X y la otra percepción positiva la llamó teoría Y. Averiguó la forma en que los gerentes gestionaban sus relaciones con los empleados, McGregor estableció que la visión que tenían los gerentes sobre la esencia de la conducta de los humanos

se sustentaba en el agrupamiento de supuestos orientados a encaminar su comportamiento de las personas de acuerdo con los supuestos

Según la teoría X, los gerentes están convencidos de que hay trabajadores que no les gusta el trabajo, es algo característico de su persona de tal manera que deben ser dirigidos, incluso obligarlos a trabajar. En contraposición a la conducta negativa de ciertas personas está la teoría Y, en esta concepción los gerentes creen que los trabajadores se sienten contentos con el trabajo, lo ven y lo sienten como algo natural, como lo es el descanso y el juego. Estos trabajadores gustosos aceptan responsabilidades.

Para comprender las teorías X e Y con más amplitud, centre su pensamiento en aspectos de la teoría de Maslow. La teoría Y propone que las necesidades de orden superior son las que dominan a las personas. McGregor inclinó su pensamiento que las suposiciones de la teoría X eran menos válidas, que las creencias de la teoría Y; por lo que sugirió aplicar la estrategia de la toma de decisiones con la participación de los empleados, trabajos grupales con responsabilidades que generan retos, buscando maximizar la motivación de los trabajadores. Aun aplicando estas estrategias no hay evidencia científica que avale la validez de estas suposiciones ni los argumentos que propone la teoría Y sobre la forma de incrementar la motivación.

### *c. Teoría de los dos factores*

La teoría de los dos factores – conocida como teoría de motivación e higiene– con su representante el psicólogo Fréderic Herzberg, expuso que es fundamental que un individuo esté involucrado y relacionado con su trabajo y que la actitud de él con su centro laboral puede influir en triunfo o el fracaso, Herzberg mediante la pregunta siguiente examinó:

“¿Qué espera la gente de su trabajo?” Solicitó a los participantes del estudio que describan detalladamente las circunstancias en las que se sintieran inusualmente bien o mal en relación a su centro laboral Seguidamente organizó tabuló y clasificó las respuestas.

A partir de los hallazgos de su estudio, Herzberg dedujo que las conductas exhibidas por los individuos en el trabajo cambiaban notoriamente dependiendo de si se sentían bien o mal. En la figura 6-2, se pueden observar ciertas características que tienden a asociarse de manera estrecha con la satisfacción laboral, mientras que otras se relacionan más con la insatisfacción en el trabajo. Por ejemplo, factores intrínsecos como el avance y el reconocimiento fueron atribuidos por aquellos que se sentían satisfechos en su trabajo, mientras que aquellos que se sentían insatisfechos tendían a señalar elementos externos como la inspección, la remuneración y las condiciones laborales.

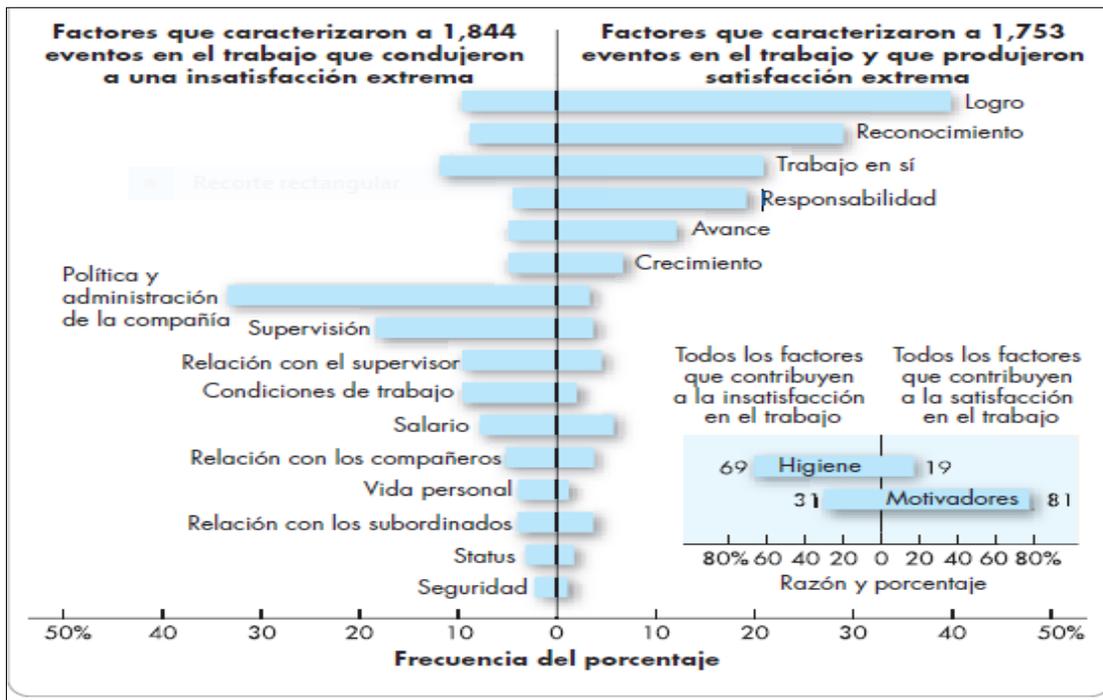
Contrario a lo que se creía, Herzberg señaló que la ausencia de atributos de insatisfacción en un trabajo no lo convertía automáticamente en satisfactorio. En la figura 6.3, planteó la existencia de un continuo dual: lo opuesto a "satisfacción" es "falta de satisfacción", mientras que lo contrario a "insatisfacción" es "ausencia de insatisfacción".

En su investigación, Herzberg concluyó que las circunstancias que generan satisfacción en el trabajo son diferentes de las que provocan insatisfacción. Por lo tanto, los gerentes que desean eliminar los elementos que causan insatisfacción pueden lograr un ambiente de trabajo tranquilo, pero no necesariamente motivador. Esto puede reducir el descontento laboral, pero no garantiza la motivación. Así, las condiciones laborales como la calidad de las inspecciones, los métodos de pago, las condiciones físicas de trabajo, las relaciones entre los miembros de la empresa y las normas de seguridad laboral fueron

identificadas por Herzberg como factores de higiene. Cuando estas condiciones son adecuadas, el personal no estará ni insatisfecho ni satisfecho.

Para motivar a los empleados en el lugar de trabajo, Herzberg sugiere enfocarse en elementos relacionados con el trabajo en sí mismo o en los resultados directos que se derivan de él, como el ascenso, el desarrollo personal, el cumplimiento de políticas, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. Estos son los atributos que muchas personas consideran gratificantes en su entorno laboral. Aunque la teoría de los dos factores enfrenta críticas y no es ampliamente aceptada, Herzberg plantea esta perspectiva como una forma de entender y abordar la motivación en el trabajo.

*Figura 2*  
*Comparación de satisfactores o insatisfactores*



Nota. Extraído de Harvard Business Review

Herzberg, sostiene que hay dos factores que determinan la motivación en el trabajo:

a. Factores higiénicos: Es la situación en la que las personas realizan su trabajo, está conformada por los aspectos físicos y de ambiente en el trabajo ,remuneraciones, beneficios laborales, normas de trabajo, formas de control y supervisión, mecanismos de relación y comunicación entre trabajadores y ejecutivos de la empresa documentos de gestión; las normas legales, documentos de gestión, los ambientes físicos, propuestas de beneficios son utilizados por la organización para impulsar la motivación laboral. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados, tienen una capacidad muy limitada para influir de decidida poderosa en la conducta de los empleados. Se les llama Factores de insatisfacción y son:

- Condiciones de trabajo y bienestar: El ambiente de trabajo se caracteriza por su limpieza orden y organización.
- Políticas de la organización y administración: La empresa cuenta con los documentos de gestión como el MOF, RIF, donde se señalan las normas, procedimientos y comportamiento laboral.
- Relaciones con el supervisor: El trabajador que es tomado en cuenta como elemento activo de la organización plantea su problemática, da sus opiniones; toma decisiones en concordancia con su trabajo y nivel laboral.
- Competencia técnica del supervisor: el jefe demuestra conocimiento del área o sección, formula conjuntamente con sus colaboradores el plan de trabajo, se hacen las evaluaciones oportunamente poniendo de manifiesto su experiencia.
- Salario y remuneración: los sueldos que paga la empresa satisfacen la expectativa de los trabajadores.

- Seguridad en el puesto: la empresa tiene implementado un sistema de seguridad e higiene; la organización proporciona los recursos necesarios para la ejecución de las actividades laborales
- Relaciones con los colegas: las relaciones humanas y laborales son de óptima calidad, se cultiva la igualdad, fraternidad y colaboración entre compañeros de trabajo.

b. Factores motivacionales: el MOF es el documento que contiene las funciones, tareas, propias del puesto, obligaciones y procedimientos; generan resultados de compensación prolongada que se refleja en el incremento de la productividad. La motivación es el impulso de llevar a cabo nuestros propósitos, metas personales y laborales, se incrementa según los logros obtenidos, agradecimientos en el marco de la familia, centro, laboral. El trabajador motivado vence dificultades de tiempo y falta de recursos para cumplir con éxito sus labores; a estos comportamientos se los conoce como factores de satisfacción, que vamos a citar a continuación:

- Delegación de responsabilidad: es el proceso mediante el cual se transfieren responsabilidades para llevar a cabo ciertas tareas relacionadas con sus funciones, las tareas realizadas están acorde a las capacidades del trabajador.
- Libertad. para decidir cómo realizar una labor: en el desarrollo de tus actividades laborales utilizas tu iniciativa, desarrollas tus habilidades, aplicas tus conocimientos y experiencia para concluir con éxito tu trabajo.
- Posibilidades de ascenso: como consecuencia de tu entrega al trabajo, identificación institucional, demostración de conocimientos y experiencia el trabajo la empresa tiene definidas sus políticas de ascenso.

- Utilización plena de las habilidades personales: Tu iniciativa, creatividad aplicación de nuevos procedimientos son valorados por la empresa ofreciendo oportunidades de premiar tu esfuerzo mediante algunos beneficios y también ocupar cargos de mayor jerarquía.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos: la organización elabora su plan de trabajo con objetivos claros y precisos de conocimientos de los colaboradores, son desarrollados en la gestión y evaluados oportunamente, los trabajadores son partícipes directos de su ejecución y logro.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña): El trabajador en base a sus conocimientos y experiencia está en posibilidades de plantear nuevos procesos de trabajo que permitan su simplificación reflejando ahorro de tiempo y esfuerzo en el logro de los objetivos.
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente): revisión y actualización de las funciones y tareas de su puesto de trabajo mejoramiento de los métodos para la realización de sus tareas, que fortalezcan su identidad y autorrealización.

*Figura 3*  
*Visiones contrastantes de la satisfacción y la insatisfacción*



Nota. Extraído de Maslow, Motivation and Personality

## **1.2.2. Bases Teóricas sobre el desempeño laboral**

### **1.2.2.1. Definición**

William et al. (2008), la determinación del rendimiento total del empleado, midiendo su contribución global a la organización que apoya su presencia en la organización, es lo que se llama evaluación desempeño laboral (p.30)

Chiavenato (2007), define "La evaluación del desempeño es una percepción metódica de la manera en que la persona realiza sus labores en el cargo que le corresponde y su capacidad de desarrollo en el futuro. Este proceso busca motivar, valorar la calidad de su trabajo y cualidades de una persona (p.243).

(Permia & Carrera, 2014) El desempeño laboral es el rendimiento y productividad que demuestra el colaborador haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permitan realizar sus actividades eficientemente.

#### **1.2.2.2. Elementos de un sistema de evaluación del desempeño**

El planteamiento seleccionado después de identificar a sus componentes vincularlos con el desempeño, medirlos, establecer un proceso de realimentación al capital humano que son los trabajadores del departamento. Para que la evaluación sea objetiva las normas de evaluación deben basarse en los componentes seleccionados.

En el marco de sus funciones el departamento de capital humano elabora instrumentos de evaluación para medir el desempeño aplicable a todos los departamentos, con el objeto de uniformizar los procedimientos de tal manera que facilite la comparación de resultados de grupos similares de empleados. El departamento de capital humano está en la posibilidad de plantear diversas formas de evaluación del desempeño aplicables a ejecutivos, profesionales ,empleados y otros, siempre es necesario uniformizarlos por categorías para facilitar la comparación de los resultados: E supervisor del departamento es el que se ocupa de aplicar la evaluación, siendo el departamento el que diseña el sistema, el supervisor inmediato es el más indicado de efectuar la evaluación a cada empleado (William, Davis, & Guzman, 2008, pág. 304).

Figura 4  
Elementos claves en los sistemas de evaluación del desempeño



Nota. Extraído de Maslow, Motivation and Personality

### 1.2.2.3. Importancia de la evaluación del desempeño

El capital humano tiene un rol muy importante en la gestión empresarial, por lo que los gerentes deben estar al tanto del valor agregado que aportan los empleados en el logro de las metas y objetivos en el cumplimiento de sus planes de trabajo organizacionales.

Las empresas deben tener un sistema organizado y operativo sobre la evaluación del desempeño de tal manera que el personal directivo evalúe y revise los atrasos, de cada empleado en su área laboral. El proceso operativo del sistema del desempeño se inicia mediante la información del empleado sobre el logro de objetivos, sugerencias para mejorar la productividad. El informe después de ser revisado y visado por el jefe inmediato, pasa al

gerente de la sección o departamento que lleva a cabo la evaluación final que puede ser sobresaliente, satisfactoria o deficiente, es recomendable realizar la evaluación en forma semestral. El empleado al conocer los resultados de la evaluación tendrá la oportunidad de hacer las correcciones respectivas o recibir las felicitaciones del caso. A continuación, se dan algunos beneficios que otorga el sistema de evaluación:

1. Las metas y objetivos del departamento deben claros y precisos
2. El empleado debe saber hacia dónde va la empresa.
3. Los empleados identifican las oportunidades y proyectos que les ofrece la empresa
4. Los empleados tienen bien definidas las metas, objetivos e indicadores de cargo
5. Tienen claridad de los recursos disponibles para el logro de los objetivos.
6. Tener documentación escrita sobre la evaluación de cada empleado para decidir sobre promociones, beneficios, sueldos, plan en su carrera laboral.
7. Contribuir a mejor comunicación y entendimiento entre directivos y empleados, generando un buen ambiente de trabajo.
8. El sistema de evaluación genera mecanismos de interacción entre directivos y trabajadores para dialogar sobre temas relativos a la marcha de la empresa.

Es necesario tener definidos los conceptos de estándares de desempeño, mediciones del desempeño y prever la aparición de aspectos subjetivos al evaluar, después explicar los enfoques puntuales de la evaluación del desempeño.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Permia y Carrera (2014), p.36), proporciona un alcance de evaluación del desempeño basándose en los siguientes elementos:

a) *Funciones*: Se refiere a que las acciones que realiza el trabajador deben efectuarse de manera eficiente, demostrando capacidad de análisis y amplio conocimiento de sus tareas, para obtener el logro de las metas y objetivos del centro laboral.

Conocimiento del trabajo: El trabajador debe estar enterado de los principios y normas laborales, poseer las habilidades, destrezas, técnicas, procedimientos a seguir, cumplir los requisitos necesarios para el desarrollo de sus labores. Estos aspectos son prioritarios, también debe estar preparado para analizar tendencias y evolución de los mercados visualizar innovaciones de productos, demostrando capacidad para el cargo.

Capacidad de análisis: Utilizar el pensamiento crítico para descubrir relaciones entre elementos y procesos al ejecutar sus labores.

b) *Comportamiento*: Disposición, cualidades, habilidades, actitudes, forma de relacionarse con la empresa y compañeros de trabajo del colaborador para el cumplimiento de las funciones encomendadas. Las habilidades las muestra el trabajador por la calidad del servicio o los productos que ofrece la organización. La actitud es el aporte del trabajador en la toma de decisiones y trabajo en equipo. Satisfacción es la aceptación y alegría del trabajador por realizar su trabajo, el reconocimiento y beneficios que ofrece la empresa. (p. 37)

c) *Rendimiento*: demuestra su competencia, para realizar el trabajo con eficiencia y eficacia, la forma como enfrenta los problemas y soluciones en la organización, como asistencia al trabajo, identidad con la institución y gestión del trabajo en equipo.

Resolución de problemas: es la capacidad para identificar el problema y plantear soluciones, utilizando la justa cantidad de recursos y cumplir las metas.

Ausentismo: es la falta de regularidad de su presencia en el trabajo que se refleja, en faltas, tardanzas e impuntualidad.

Compromiso: demuestra identidad con el trabajo, aporta ideas para mejorar los procesos, toma iniciativas

Trabajo en Equipo: incentiva la organización y funcionamiento del trabajo, toma de decisiones democráticas.

#### **1.2.2.5. Técnicas o métodos de la evaluación del desempeño**

- Método de la escala gráfica de calificaciones.

La escala gráfica de calificaciones para evaluar el desempeño del personal es la más común simple, consta de una escala que contiene características enumeradas y un rango que mide, el desempeño en cada característica para evaluar al empleado.

- Método de clasificación alterna.

Ordenar a los trabajadores del mejor al malo de acuerdo a uno o varios atributos es otra forma de evaluar a los empleados. Es más fácil diferenciar a los trabajadores buenos de los trabajadores malos. Resulta más práctico ubicar a los trabajadores buenos que a los malos que organizarlos solamente por el orden.

- Método de comparación por pares.

Sirve para aumentar la exactitud del método de clasificación alterna. Con este método podemos señalar cuál de los dos trabajadores es el mejor para cada característica indicada.

Seleccionamos una a una las características (cantidad de trabajo, calidad de trabajo, y otras) hacemos pares para poder realizar comparaciones, clasificar y elaborar una gráfica de todos los pares posibles.

- Método de distribución forzada.

Consiste en evaluar utilizando una curva. En este método se obtienen porcentajes previamente calculados y calificados para diversas categorías. La productividad de un trabajador en este método se determina comparándola con la de sus compañeros trabajadores.

- Método del incidente crítico

Consiste en una metódica recuperación de sucesos críticos conductas laborales deseables y no deseables de cada trabajador; cada seis meses supervisor y trabajador se reúnen para prevenir las experiencias no deseadas. Este método permite conocer el buen y mal desempeño en la explicación de la evaluación.

### **1.3. Definiciones Conceptuales**

#### **1.3.1. Clima laboral**

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en un lugar de trabajo. Incluye las percepciones y experiencias compartidas por los empleados en relación con sus condiciones laborales, relaciones interpersonales, políticas de la empresa, liderazgo, y la cultura organizacional en general. Un clima laboral positivo se caracteriza por la colaboración, comunicación abierta, reconocimiento, equidad, y un sentido de propósito compartido, lo que puede fomentar la productividad, el compromiso de los empleados y su

bienestar. Por otro lado, un clima laboral negativo puede manifestarse en tensiones, desconfianza, falta de motivación, y un ambiente poco saludable, lo que puede afectar adversamente el desempeño y la satisfacción laboral.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas en el trabajo. Involucra la calidad y cantidad de trabajo realizado, la eficiencia con la que se completan las tareas, el nivel de cumplimiento de metas y objetivos, y la contribución general al logro de los resultados de la organización. El desempeño laboral también puede estar relacionado con la capacidad de un empleado para aprender y desarrollarse en su rol, adaptarse a cambios, trabajar en equipo, resolver problemas y mantener altos estándares de calidad en su trabajo. Es un aspecto crucial tanto para el empleado, en términos de progreso profesional y satisfacción, como para la organización, en cuanto a su eficacia y éxito en el mercado.

### **1.3.3. Productividad laboral**

La productividad laboral se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo realizado y los recursos utilizados para lograrlo, como el tiempo, el esfuerzo y los costos. Se trata de la capacidad de un empleado, un equipo o una organización en general para generar resultados o producir bienes y servicios de manera eficiente y efectiva. Una alta productividad laboral implica maximizar la producción o el rendimiento con los recursos disponibles, minimizando desperdicios, tiempos muertos o ineficiencias. Se mide a menudo en términos de unidades producidas por hora, ventas generadas por empleado, ingresos por hora trabajada, entre otros indicadores, y puede estar influenciada por factores como la

capacitación del personal, la motivación, la calidad de los procesos y la gestión eficaz del tiempo. Una productividad laboral sólida es fundamental para la competitividad, la rentabilidad y el crecimiento sostenible de una organización.

#### **1.3.4. Motivación laboral**

La motivación laboral se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a realizar sus tareas con entusiasmo, compromiso y perseverancia. Se trata de los factores psicológicos, emocionales y sociales que influyen en el comportamiento y la actitud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Una alta motivación laboral puede surgir de diversas fuentes, como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, la satisfacción de lograr metas, un ambiente de trabajo positivo, el sentido de propósito y la relación con colegas y líderes. Cuando los empleados se sienten motivados, tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos con sus responsabilidades, lo que a su vez puede llevar a un mejor desempeño individual y organizacional. Es un aspecto clave para fomentar el bienestar laboral, la retención de talento y el éxito de una empresa.

#### **1.3.5. Seguridad en el trabajo**

La seguridad en el trabajo se refiere a las medidas y prácticas implementadas para proteger la salud, la integridad física y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Incluye la identificación y mitigación de riesgos laborales, el cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional, la provisión de equipos de protección adecuados, la capacitación en seguridad, y la promoción de una cultura organizacional que valore la seguridad como una prioridad. El objetivo principal es prevenir accidentes, lesiones, enfermedades laborales y cualquier otro tipo de daño que pueda ocurrir durante el desempeño

de las actividades laborales. Una sólida cultura de seguridad en el trabajo no solo protege a los empleados, sino que también contribuye a un ambiente laboral más confiable, productivo y saludable para todos los involucrados.

#### 1.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1  
Operacionalización de variables Motivación y Desempeño Laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
<b>Motivación</b>	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones laborales y bienestar.</li> <li>- Políticas de organización y administración.</li> <li>- Relaciones con el superior</li> <li>- Competencia técnica del supervisor.</li> <li>- Salario y remuneración.</li> <li>- Seguridad en el cargo</li> <li>- Relaciones con colegas</li> </ul>		
	Factores Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Delegación de responsabilidad.</li> <li>- Progreso y objetivos</li> <li>- Crecimiento y valoración</li> <li>- Realización y libertad</li> <li>- Reconocimiento y estímulo</li> <li>- Estatus e identificación</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario
<b>Desempeño laboral</b>	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de las funciones</li> <li>- Capacidad de analítica</li> </ul>		
	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades del trabajador</li> <li>- Actitud en el trabajo</li> <li>- Satisfacción en el cargo.</li> </ul>		

---

Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad solución de problemas</li> <li>- Ausentismo.</li> <li>- Compromiso.</li> <li>- Calidad trabajo en Equipo</li> </ul>
-------------	--

---

Nota. Elaboración propia tomando en cuenta el constructo teórico

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis General**

La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. Provincia de Lambayeque- 2019.

### **1.5.2. Determinación de variables**

- La motivación: Está constituida por los factores internos y externos que generan la realización, omisión de una o varias actividades. Es un proceso Psicológico que dirige, limita y orienta a realizar cambios en la conducta de la persona.
- El desempeño laboral: es la calidad del trabajo que un empleado aporta en sus actividades cotidianas en su centro laboral.

## **II. MÉTODOS Y MATERIALES**

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, basado en la recopilación y análisis de datos numéricos para explorar, describir y comprender fenómenos sociales, psicológicos y económicos. Este enfoque destaca por su objetividad y énfasis en la medición precisa, utilizando herramientas como encuestas, experimentos controlados y análisis estadístico para identificar y cuantificar relaciones entre variables, así como para probar hipótesis y teorías, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones y políticas.

El tipo de investigación realizado fue descriptivo y correlacional. La investigación descriptiva se centró en describir fenómenos sin manipular variables, utilizando métodos como encuestas y observaciones para comprender características esenciales de los mismos. Por otro lado, la investigación correlacional buscó examinar la relación entre variables, midiendo su asociación sin intervenir en ellas, permitiendo identificar patrones y tendencias, aunque sin establecer relaciones de causa y efecto.

El diseño fue no experimental y de corte transversal, caracterizado por la observación natural de fenómenos en un punto específico en el tiempo. La muestra consistió en los 38 trabajadores de la Empresa King Kong Llampayec de la Provincia de Lambayeque, siendo igual a la población y seleccionada por muestreo censal por conveniencia. Se utilizaron técnicas como encuestas y cuestionarios, con un total de 50 ítems, empleando la escala de medición de Likert. Los datos fueron procesados con Excel y SPSS, incluyendo análisis factorial confirmatorio y regresión lineal simple para confirmar hipótesis, además de técnicas estadísticas descriptivas como tablas de frecuencia y análisis porcentual (Hernández et al., 2014)

### III. RESULTADOS

Tabla 2

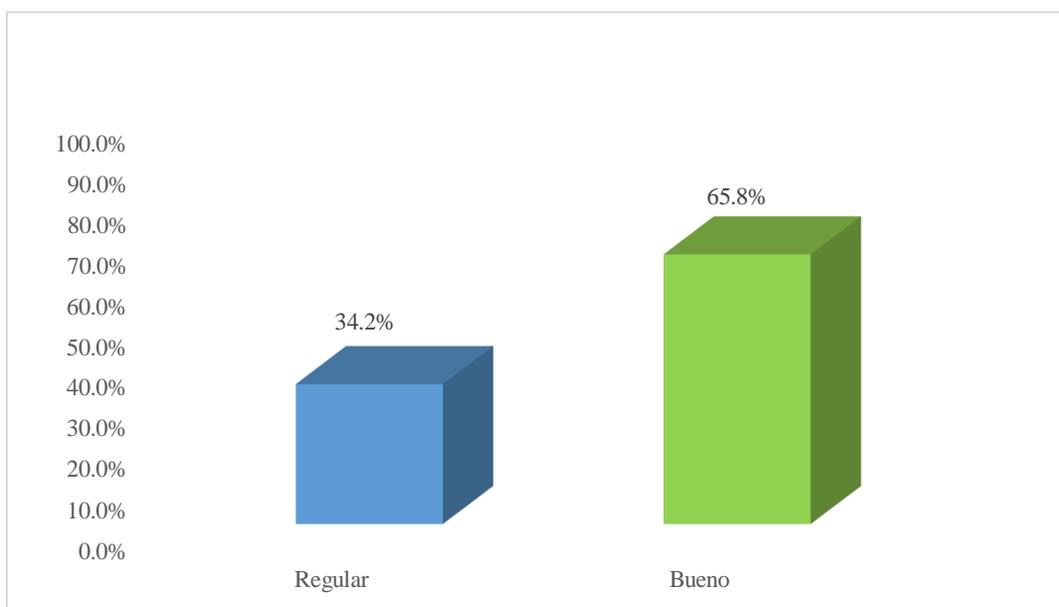
*Motivación en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*

Motivación	n	%
Regular	13	34.2%
Bueno	25	65.8%
Total	38	100%

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

Figura 5

*Motivación en los trabajadores de la Empresa de King Kong EIRL, en la provincia de Lambayeque-2029*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 2 y figura 4 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de motivación en la Empresa de King Kong Lampaya E.I.R.L. de la provincia de

Lambayeque - 2019, siendo el 65.8% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 34.2% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.

*Tabla 3*

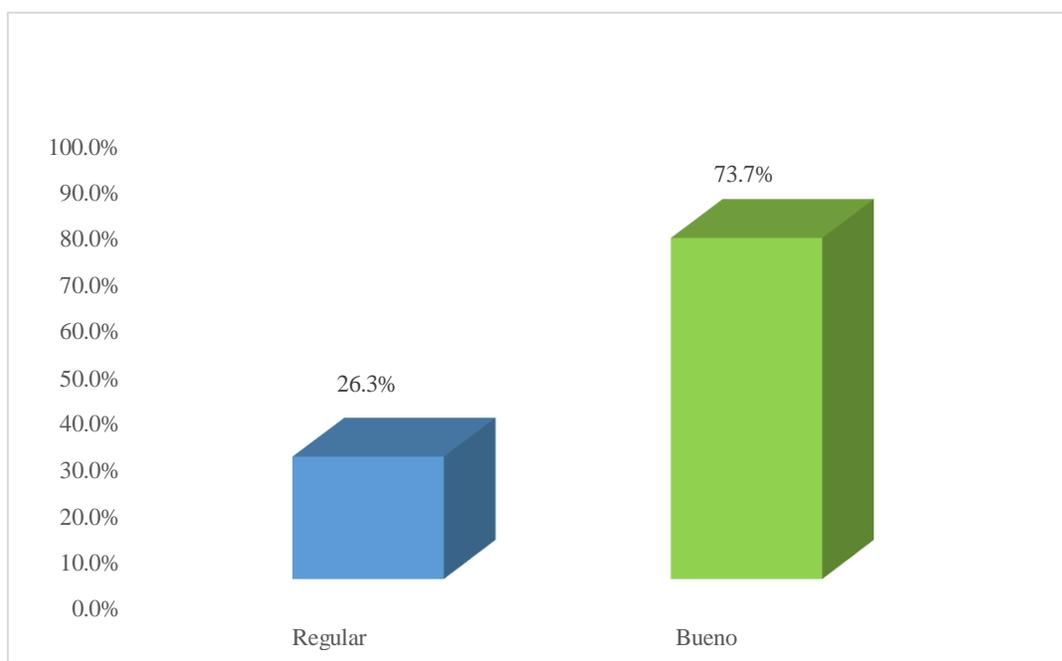
*Factores higiénicos en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*

Higiénicos	n	%
Regular	10	26.3%
Bueno	28	73.7%
Total	38	100%

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

*Figura 6*

*Motivación en los trabajadores de la Empresa de King Kong EIRL, en la provincia de Lambayeque-2029*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 3 y figura 6 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel a los factores higiénicos en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque - 2019, siendo el 73.7% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 26.3% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.

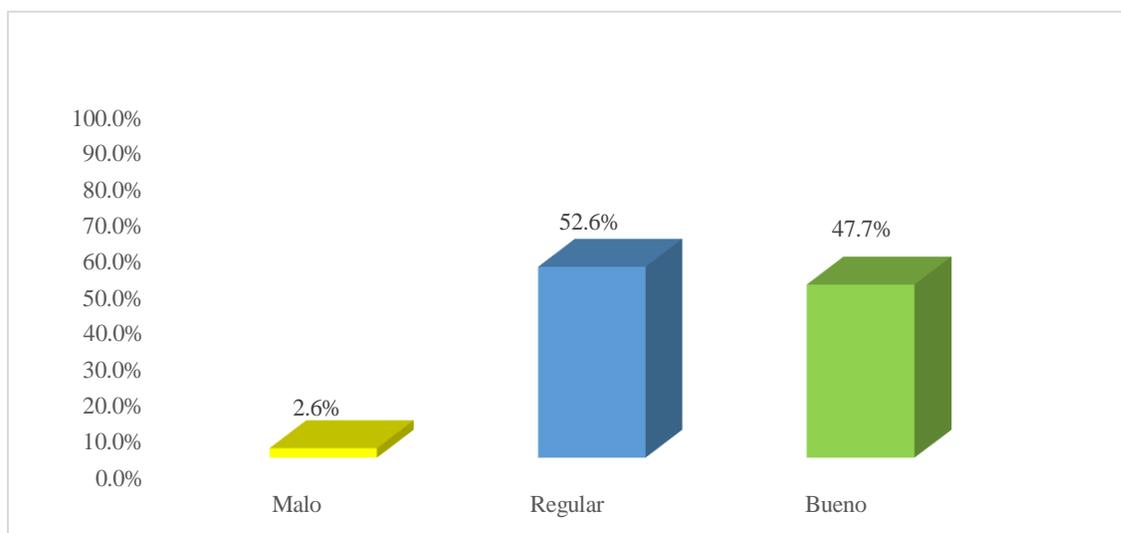
*Tabla 4*  
*Factores motivacionales en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019*

Motivacionales	n°	%
Malo	1	2.6%
Regular	20	52.6%
Bueno	17	47.7%
Total	38	100%

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

*Figura 7*

*Factores motivacionales en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 4 y figura 7 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de factores motivacionales en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque - 2019, siendo el 47.7% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 52.6% percibió nivel regular y el 2.6% nivel malo.

*Tabla 5*

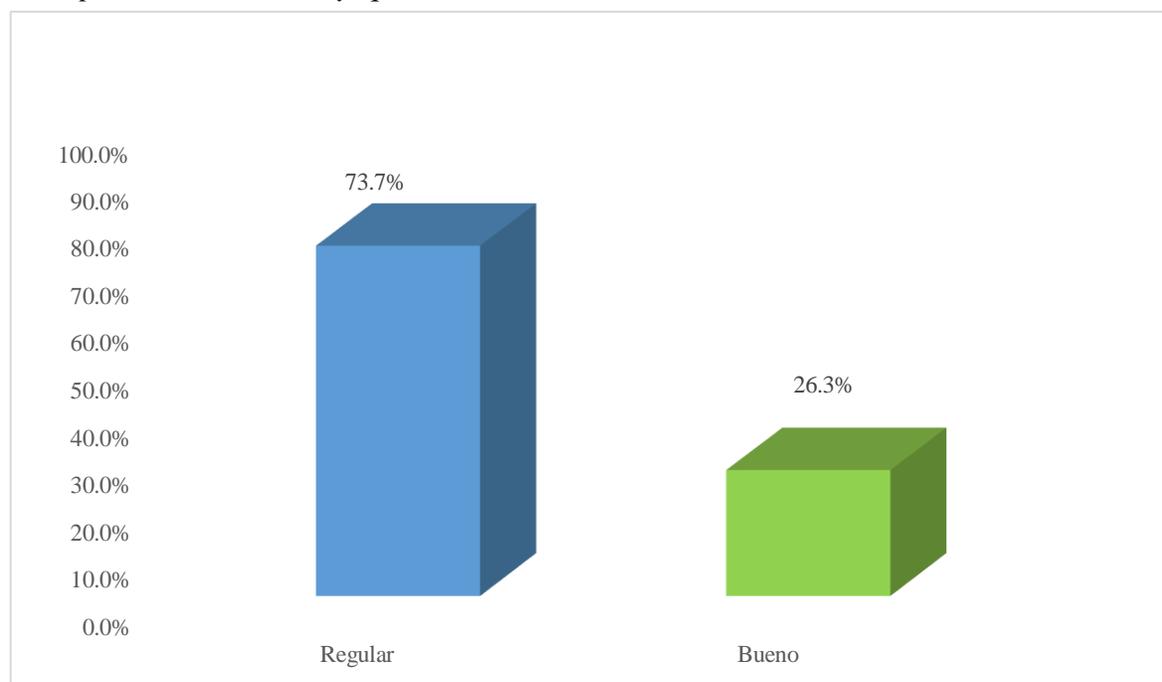
*Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*

Desempeño Laboral	n°	%
Regular	28	73.7%
Bueno	10	26.3%
Total	38	100%

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

*Figura 8*

*Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 5 y figura 8 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de desempeño laboral en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque - 2019, siendo el 26.3% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 73.7% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.

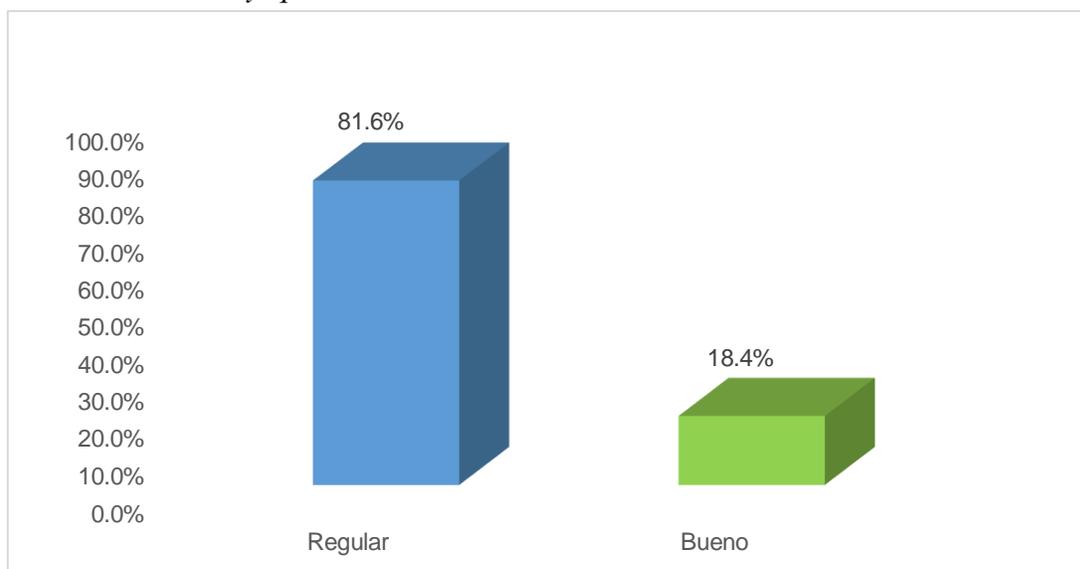
*Tabla 6*  
*Funciones en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la*

Funciones	n°	%
Regular	31	81.6%
Bueno	7	18.4%
Total	38	100%

*provincia de Lambayeque – 2019.*

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

*Figura 9*  
*Funciones en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la*  
*provincia de Lambayeque – 2019.*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 6 y figura 9 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de funciones en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque - 2019, siendo el 18.4% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 81.6% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.

*Tabla 7*

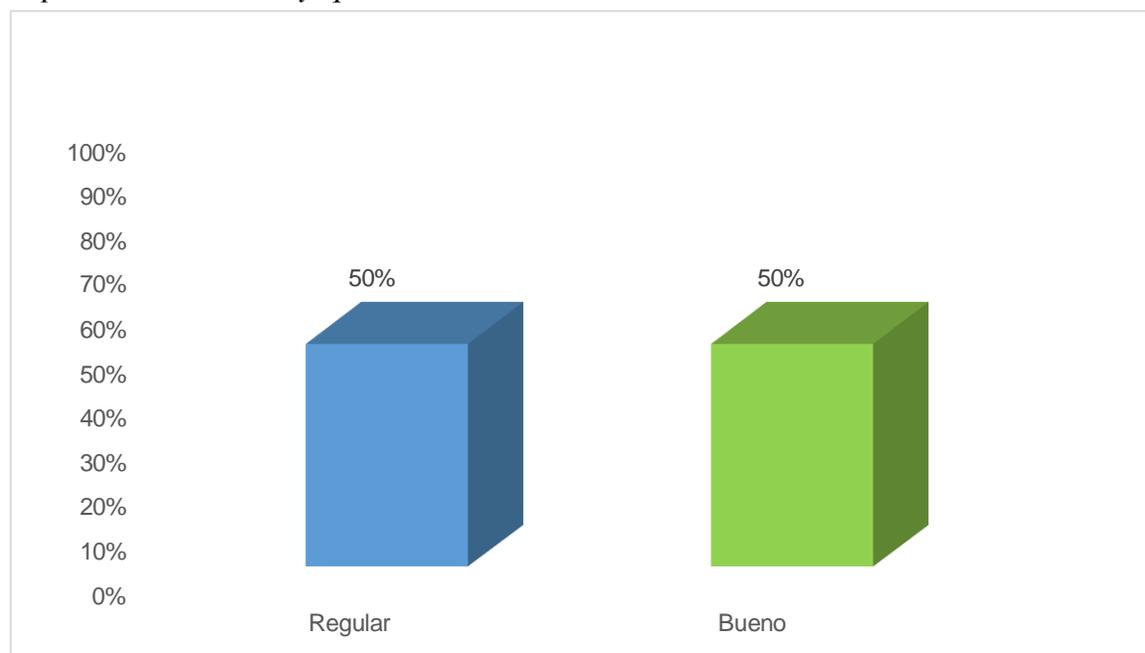
*Comportamiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*

Comportamiento	n°	%
Regular	19	50%
Bueno	19	50%
Total	38	100%

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

*Figura 10*

*Comportamiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

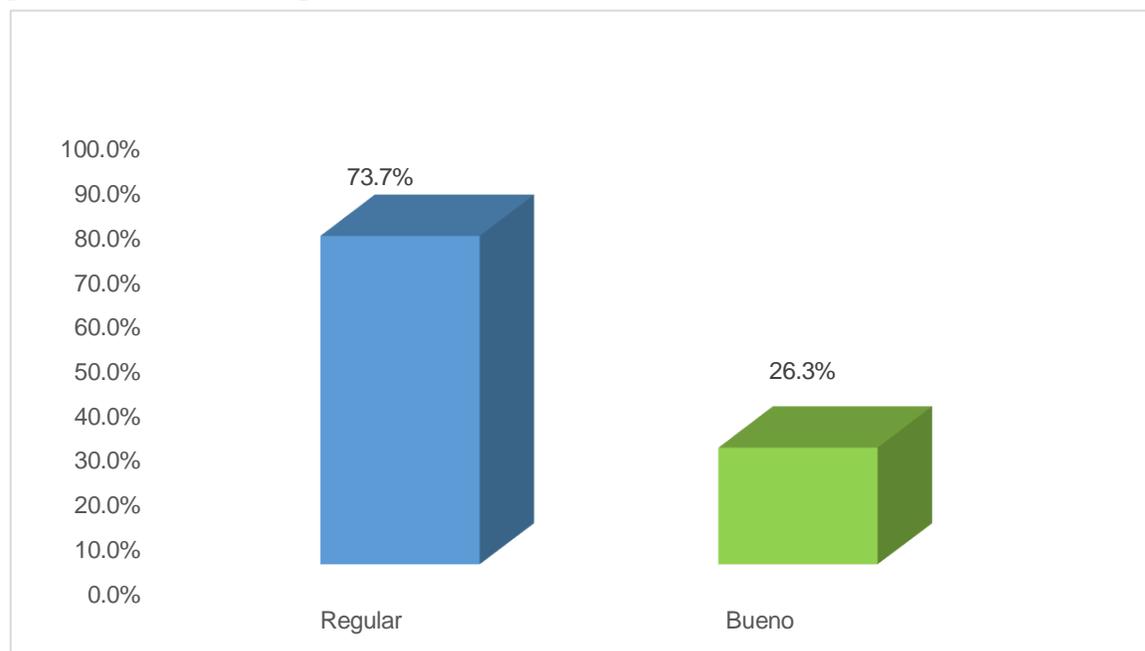
En la tabla 7 y figura 10 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de comportamiento en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque - 2019, siendo el 50% los que percibieron un nivel bueno, y el otro 50% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.

*Tabla 8*  
*Rendimiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*

Rendimiento	n°	%
Regular	28	73.7%
Bueno	10	26.3%
Total	38	100%

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

*Figura 11*  
*Rendimiento en los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019.*



Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 8 y figura 10 se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de rendimiento en la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque - 2019, siendo el 26.3% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 73.7% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.

*Tabla 9*

*Relación entre Motivación y Desempeño Laboral.*

		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,431 **
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	38	38
<hr/>			
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,431 **	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	38	38

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada del 28 al 30 de agosto de 2019

En la tabla 9 en la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.007, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula o la prueba de no relación, así mismo el coeficiente de relación fue igual a 0,431, indicando que existe relación positiva de grado moderado entre la relación motivación y el desempeño laboral que existirá en los colaboradores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la provincia de Lambayeque – 2019. Se infiere que, a mejor motivación, mayor será el desempeño laboral.

## **IV. PROPUESTA**

### **Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L**

#### **I. Introducción:**

En el corazón de nuestra empresa, la fabricación de King Kong Llampayec no es solo un proceso, es una tradición arraigada en la excelencia y el sabor auténtico de Llampayec. Con el compromiso de mantener viva esta herencia gastronómica, nos encontramos en un momento crucial para potenciar el desempeño de nuestros equipos, tanto administrativos como operarios, en la búsqueda de alcanzar nuevas cimas de éxito y calidad.

En este contexto, presentamos esta propuesta de motivación para nuestro valioso personal, cuyo esfuerzo diario da vida a cada porción de este exquisito dulce. Reconociendo la importancia fundamental de la motivación en el entorno laboral, nos proponemos no solo mejorar el rendimiento, sino también fortalecer el vínculo entre todos quienes conformamos esta familia productiva. A través de estrategias que potencien la motivación intrínseca y el compromiso, buscamos no solo elevar la eficiencia y calidad en la fabricación de King Kong Llampayec, sino también fomentar un ambiente laboral donde cada integrante se sienta valorado, escuchado y parte esencial del éxito colectivo.

Con el espíritu de colaboración y crecimiento continuo que nos caracteriza, esta propuesta busca no solo impulsar nuestros resultados, sino también enriquecer la experiencia laboral de cada uno de nuestros colaboradores. Juntos, estamos listos para alcanzar nuevas alturas y seguir endulzando los corazones de quienes disfrutan de nuestro incomparable King Kong Llampayec.

#### **II. Objetivo:**

##### **2.1. Objetivo general:**

Diseñar una propuesta de programa de motivación laboral orientado a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L

## 2.2. Objetivos específicos:

- Elaborar el programa de motivación con todos sus componentes en base al diagnóstico de la motivación laboral de los trabajadores la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L.
- Determinar estrategias motivacionales con la finalidad de organizar el programa de motivación.

### **III. Principios del programa de motivación:**

Los principios psicopedagógicos que sustentan un programa de motivación laboral son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio para los empleados. Estos principios se basan en el entendimiento profundo de cómo las personas aprenden, se desarrollan y se desempeñan en un entorno laboral. Al implementar un programa de motivación laboral basado en estos principios, se busca estimular el compromiso, la productividad y el bienestar general de los trabajadores.

#### a) Individualización del Proceso de Motivación:

Reconocer que cada empleado es único en cuanto a sus motivaciones, intereses y metas. Por lo tanto, el programa debe adaptarse a las necesidades individuales de cada trabajador. Esto implica conocer sus fortalezas, áreas de mejora, aspiraciones profesionales y personales para diseñar estrategias de motivación personalizadas.

#### b) Fomento del Desarrollo Profesional y Personal:

Un programa efectivo de motivación laboral debe promover el crecimiento tanto en el ámbito profesional como en el personal. Esto implica ofrecer oportunidades de capacitación, formación y desarrollo de habilidades que permitan a los empleados alcanzar sus metas laborales y personales. Asimismo, se puede incentivar la participación en proyectos desafiantes que estimulen el aprendizaje continuo.

c) Reconocimiento y Valoración Constante:

Es esencial reconocer y valorar los logros y esfuerzos de los empleados de manera constante. El reconocimiento puede manifestarse a través de elogios públicos, premios, incentivos económicos o simplemente palabras de aprecio. Este reconocimiento no solo refuerza el comportamiento positivo, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y la autoestima de los trabajadores.

d) Establecimiento de Metas Claras y Alcanzables:

Definir objetivos claros y realistas es crucial para mantener la motivación de los empleados. Estas metas deben ser desafiantes pero alcanzables, lo que permite a los trabajadores sentirse motivados por el progreso y el logro. Además, el establecimiento de metas claras proporciona una dirección clara y un sentido de propósito en el trabajo diario.

e) Fomento de un Ambiente de Trabajo Positivo:

El ambiente laboral influye significativamente en la motivación de los empleados. Un programa de motivación debe incluir iniciativas para promover un clima laboral positivo, donde se fomente el trabajo en equipo, la comunicación abierta, el respeto mutuo y la colaboración. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a la satisfacción laboral y al bienestar emocional de los trabajadores.

f) Flexibilidad y Adaptabilidad:

Los programas de motivación deben ser flexibles y capaces de adaptarse a los cambios en el entorno laboral y las necesidades individuales de los empleados. Esto implica estar abiertos a nuevas ideas, retroalimentación y ajustes en las estrategias de motivación según sea necesario. La capacidad de adaptación garantiza que el programa siga siendo relevante y efectivo a lo largo del tiempo.

g) Promoción de la Autonomía y Responsabilidad:

Brindar a los empleados un sentido de autonomía y responsabilidad sobre su trabajo es un factor clave en la motivación intrínseca. Permitirles tomar decisiones, proponer ideas y liderar

proyectos les otorga un mayor sentido de propiedad y compromiso con sus responsabilidades laborales.

h) **Comunicación Clara y Transparente:**

La comunicación efectiva es fundamental para el éxito de cualquier programa de motivación. Es importante mantener a los empleados informados sobre los objetivos, expectativas, cambios y oportunidades dentro de la organización. La transparencia en la comunicación fomenta la confianza y el compromiso de los trabajadores.

**IV. Estrategias del programa:**

En el dinámico entorno de la industria de fabricación, la productividad y el desempeño de los empleados son elementos cruciales para el éxito y la competitividad de una empresa. En este contexto, "King Kong Llampayec" reconoce la importancia de mantener a su equipo altamente motivado, comprometido y eficiente en su labor diaria.

Con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo, la empresa ha desarrollado un programa integral de motivación laboral. Este programa está diseñado para incentivar el crecimiento personal y profesional de los empleados, así como para reconocer y premiar los logros individuales y colectivos.

A continuación, se presentan una serie de estrategias clave dentro del programa de motivación laboral de "King Kong Llampayec". Estas estrategias están diseñadas para inspirar, capacitar y comprometer a los empleados, al tiempo que promueven la innovación, la colaboración y el bienestar en el lugar de trabajo. Con una implementación efectiva de estas medidas, se espera elevar el rendimiento y la satisfacción laboral en toda la empresa.

Vamos a explorar estas estrategias detalladamente, comprendiendo cómo cada una puede contribuir al éxito y crecimiento continuo de "King Kong Llampayec" en la industria de fabricación.

Estrategia 1: Programa de reconocimiento por producción:

- ✓ Implementar un sistema de reconocimiento mensual para los empleados que alcancen o superen sus cuotas de producción.
- ✓ Ofrecer bonificaciones o premios especiales para los equipos que logren objetivos colectivos.
- ✓ Establecer un "Muro de la Fama" donde se exhiban fotos y nombres de los empleados destacados del mes.

Estrategia 2: Entrenamiento especializado y certificaciones:

- ✓ Ofrecer programas de capacitación en técnicas de fabricación avanzadas.
- ✓ Brindar oportunidades para obtener certificaciones reconocidas en la industria.
- ✓ Crear un programa de mentoría donde los empleados más experimentados puedan compartir conocimientos con los nuevos.

Estrategia 3: Competencias Amistosas entre Equipos:

- ✓ Organizar competencias de producción entre diferentes equipos o líneas de fabricación.
- ✓ Premiar al equipo más eficiente y creativo con un día libre adicional o una cena especial.
- ✓ Fomentar el espíritu de equipo y la colaboración a través de estas competencias.

Estrategia 4: Retroalimentación continua y desarrollo personal:

- ✓ Realizar revisiones de desempeño trimestrales para establecer metas y planes de desarrollo personalizados.
- ✓ Facilitar la participación en cursos de habilidades blandas, como liderazgo, comunicación efectiva y resolución de problemas.

- ✓ Proporcionar retroalimentación constructiva regular para ayudar a los empleados a mejorar constantemente.

Estrategia 5: Innovación y mejora continua:

- ✓ Crear un sistema de sugerencias donde los empleados puedan proponer ideas para mejorar los procesos de fabricación.
- ✓ Implementar un programa de "recompensas por ideas" donde se premie económicamente las sugerencias que se implementen.
- ✓ Celebrar sesiones mensuales de "brainstorming" para generar nuevas ideas y soluciones creativas.

Estrategia 6: Beneficios e incentivos adicionales:

- ✓ Ofrecer un programa de beneficios flexibles donde los empleados puedan elegir entre diferentes opciones según sus necesidades.
- ✓ Implementar un sistema de bonos por asistencia perfecta o por cumplimiento de metas de seguridad en el trabajo.
- ✓ Proporcionar descuentos especiales en productos de la empresa o en servicios locales como gimnasios o restaurantes.

Estrategia 7: Ambiente de trabajo saludable y seguro:

- ✓ Promover la seguridad en el lugar de trabajo a través de entrenamientos y prácticas regulares.
- ✓ Organizar eventos de bienestar, como clases de yoga o sesiones de ejercicio en grupo.
- ✓ Establecer un programa de pausas activas durante la jornada laboral para fomentar la actividad física y la salud.

Estrategia 8: Celebración de hitos y logros:

- ✓ Organizar eventos especiales para conmemorar hitos importantes, como la producción de un número determinado de productos.
- ✓ Reconocer públicamente a los empleados que hayan alcanzado metas significativas.
- ✓ Realizar ceremonias de premiación anuales donde se reconozcan los logros destacados de todo el año.

#### **4.1. Temática de los talleres del programa:**

##### **Taller 1: Desarrollo de Habilidades de Liderazgo:**

*Objetivo:*

Capacitar a los empleados en habilidades de liderazgo efectivas para fomentar la toma de iniciativas y la autonomía en el trabajo.

*Contenido:*

- Estrategias para la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.
- Técnicas de resolución de conflictos y gestión de equipos.
- Desarrollo de habilidades de delegación y empoderamiento.

##### **Taller 2: Innovación y Mejora Continua:**

*Objetivo:*

Inspira la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados para optimizar los procesos de fabricación.

*Contenido:*

- Fomento de la generación de ideas y soluciones creativas.
- Métodos para implementar mejoras y cambios positivos en el trabajo diario.
- Casos de éxito en innovación dentro de la industria de fabricación.

### **Taller 3: Gestión del Tiempo y Productividad:**

Objetivo:

Ayudar a los empleados a mejorar su eficiencia y organización en el manejo del tiempo para aumentar la productividad.

Contenido:

- Técnicas de planificación y establecimiento de prioridades.
- Herramientas para evitar la procrastinación y el desperdicio de tiempo.
- Métodos para mantenerse enfocado y lograr resultados efectivos.

### **Taller 4: Bienestar y Salud en el Trabajo:**

*Objetivo:*

Promover el bienestar físico y emocional de los empleados para mejorar su calidad de vida y desempeño laboral.

*Contenido:*

- Importancia de la actividad física y la alimentación saludable.
- Estrategias para manejar el estrés y mejorar la salud mental.
- Ejercicios de relajación, mindfulness y técnicas para mejorar el sueño.

### **Taller 5: Gestión de Cambios y Adaptabilidad:**

*Objetivo:*

Capacitar a los empleados en cómo enfrentar y adaptarse positivamente a los cambios en la empresa y en el mercado.

*Contenido:*

- Estrategias para gestionar la incertidumbre y la resistencia al cambio.

- Desarrollo de habilidades de flexibilidad y adaptación.
- Cómo mantener una actitud positiva y proactiva frente a los cambios.

#### **Taller 6: Comunicación Efectiva y Resolución de Problemas:**

##### *Objetivo:*

Mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y la capacidad para resolver conflictos de manera constructiva.

##### *Contenido:*

- Técnicas de escucha activa y empatía.
- Estrategias para comunicarse claramente y evitar malentendidos.
- Métodos para abordar y resolver conflictos de manera efectiva y colaborativa.

#### **Taller 7: Reconocimiento y Motivación:**

##### *Objetivo:*

Enseñar a los líderes y supervisores cómo reconocer y motivar a sus equipos de manera efectiva.

##### *Contenido:*

- Importancia del reconocimiento y la retroalimentación positiva.
- Estrategias para crear un ambiente de trabajo motivador y de apoyo.
- Cómo identificar las necesidades individuales de los empleados y personalizar la motivación.

#### **V. Presupuesto del programa:**

Se ha estimado de cada taller tendrá un costo aproximado de S/.5,000.00 soles, lo que hace un total de S/. 35, 000.00

## V. DISCUSIÓN

En esta sección se realiza la discusión de los resultados encontrados de acuerdo a los objetivos previamente establecidos, ellos serán contrastados con la teoría fundamentada y los trabajos previos.

Como principal objetivo se tuvo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019; esto se ve contrastado en la tabla 09, quien mediante la prueba estadística rho de Spearman y su significancia bilateral se obtuvo un valor igual a 0.007, indicando que debe rechazarse la hipótesis de no relación y abordar que existe relación positiva y de grado moderado (coeficiente de correlación igual a 0.431) entre motivación y desempeño laboral. El mensaje de la relación hace alusión que, si los colaboradores perciben mejor motivación, mayor será su nivel de desempeño dentro de la organización.

Hellriegel et al. (2009), argumenta que la motivación es un estado psicológico que se presenta mediante fuerzas internas y/o externas que se estimulan para dirigir o mantener un comportamiento dentro del individuo. Por ello dentro de una organización, donde se requiere resultados óptimos dentro del colaborador, la motivación es un indicador pilar para lograrlo. Es así que el desempeño laboral es un proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, mide su contribución a la organización y depende de muchos factores entre ellos, la motivación del colaborador de trabajar dentro de la organización (William, Davis, & Guzman, 2008).

Los trabajos previos que muestran relación entre variables en mención son Olvera (2013), quien encontró influencia negativa entre los factores motivacionales y el desempeño

laboral. Sum (2015), también encontró que a mejor motivado el personal, mayor será su desempeño. Panca y Supo (2015), también tuvieron la misma conclusión de influencia positiva entre variables. Así como todos los autores mencionados se tiene a Oliva (2017), Chirino y Raymundo (2015), Burga y Wiese (2018), Barón (2013), Tuñoque y Velásquez (2017), argumentaron que tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Como primer objetivo específico el cual fue evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019; esto se ve evidenciado por la tabla 02 donde se encontró que el 65.8% de los colaboradores percibieron que la motivación es de nivel bueno y el 34.2% de nivel regular. Resultados similares encontró Burga y Wiese (2018), quien concluyó que la alta motivación encontrada en los colaboradores permite a la empresa a lograr un correcto desempeño laboral de sus colaboradores. Tuñoque y Vásquez (2017), en su estudio también concluyó que existe alta motivación en los colaboradores, el ayudó a mejorar los resultados laborales de cada trabajador.

Según el enfoque gerencial de Helleriegl (2011), la motivación se concentra en cómo los comportamientos de los administradores influyen en la satisfacción y motivación de sus empleados. Los administradores pueden motivar y satisfacer a los empleados en forma directa mediante la comunicación personal, al establecer metas realistas y brindar reconocimiento, elogios y premios monetarios a los empleados que alcanzan las metas.

Como segundo objetivo específico el cual fue evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019; esto se ve evidenciado por la tabla 5, donde se evidenció la percepción de los colaboradores en cuanto a su nivel de desempeño laboral, siendo el 26.3% los que percibieron un nivel bueno, mientras el 73.7% percibió nivel regular. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos. Resultados similares lo evidenció Burga y Wiese (2018), quien concluye que los colaboradores presentan un adecuado desempeño laboral. Barón (2013), por su parte afirma que el desempeño laboral es el logro obtenido de acuerdo a las metas conseguidas por cada colaborador.

Chiavenato (2007), argumenta que la evaluación del desempeño es una apreciación de cómo un individuo se desempeña en un puesto y cuál es su potencial de desarrollo a futuro. Por su parte Permía y Carrera (2014), argumenta que el desempeño laboral se mide por el rendimiento y productividad que tiene un colaborador dentro de la organización. Por estas razones, es necesario que cada organización cuente con un sistema formal de evaluación del desempeño, donde cada supervisor y directivo revise el avance, logros y dificultades que cada colaborador tiene en sus áreas de trabajo. El sistema de evaluación de desempeño se inicia con un comentario por parte del empleado sobre si ha logrado alcanzar los objetivos que se le fijaron, sus comentarios generales y, en su caso, sugerencias sobre cómo mejorar la productividad. A su vez, este material debe ser revisado y autorizado por su jefe inmediato, y finalmente por el gerente de cada departamento. Dependiendo de los comentarios del supervisor y el gerente, el empleado obtiene una evaluación que puede ser sobresaliente, simplemente satisfactoria, o deficiente, en algunos casos.

El tercer objetivo específico fue elaborar una propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque- 2019; se aplicaron estrategias de reconocimientos personales o incentivos monetarios, o presentes para cada colaborador que cumpla y sobrepase los objetivos y metas trazadas. También se establecieron trabajos en equipo, donde interactuaron los jefes y colaboradores a fin de interactuar y apoyarse mutuamente. Alinear las funciones o actividades designadas al personal según su especialidad, además de generar estrategias de capacitación al personal a fin de que sientan que son importantes y que su conocimiento es fundamental para el cumplimiento y productividad de la empresa.

La propuesta es viable tanto económicamente como socialmente, es decir, las acciones son a precios accesibles para ponerse en práctica, además, no existe acciones imposibles de realizar para la organización, pues hay que fundamentar que el recurso humano es el pilar más fundamental que debe tener la organización.

## CONCLUSIONES

1. Existe influencia significativa positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019 ( $p=0.007$ ;  $\rho=0.431$ ). Esto infiere que cuanto mejor motivado se sienta el colaborador, mayor será su desempeño dentro de la empresa.
2. La motivación de los colaboradores de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019, fue de nivel alta, expresado en un porcentaje del 65.8%; mientras que el 34.2% percibió nivel regular. No se encontraron colaboradores con motivación baja.
3. El desempeño laboral de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019, fue de nivel regular expresado por el 73.7%, mientras que el 26.3% percibió un nivel bueno. Cabe indicar que no hubo colaboradores con niveles malos.
4. La propuesta diseñada se basó en estrategias de incentivo por reconocimiento o remuneraciones, trabajo en equipo y capacitación al personal de la Empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque-2019.

## RECOMENDACIONES

1. A la empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque, tener en cuenta el cumplimiento de objetivos, metas y acciones de compromiso de cada colaborador, a fin de ser reconocidos monetariamente o mediante un presente, esto ayudará a que se impulse por siempre obtener resultados destacados.
2. A la empresa de King Kong Llampayec E.I.R.L. de la Provincia de Lambayeque, realizar constantes capacitaciones al personal, a fin de contribuir en su desarrollo, cabe mencionar que un colaborador con mejores conocimientos puede realizar mejor sus funciones y/o actividades, por ende, mejor desempeño laboral.
3. A los colaboradores intervenir en los trabajos en equipo planteados por la empresa, pues ello, les ayudará a mejorar la interacción entre jefes y colaboradores, pues un trabajo en equipo genera mejor motivación y por ende mejores resultados dentro de la organización.
4. A los futuros investigadores tomar una entrevista a los jefes a fin de ver las acciones que se están tomando para mejorar la motivación de los colaboradores, y esto como repercute en su desempeño dentro de la organización
5. Proponemos para mejorar los niveles de motivación y desempeño laboral, que la empresa formule, políticas, normas, procedimientos administrativos, actualización de documentos de gestión, participación, mejora del trabajo en equipo.
6. Proponemos que la organización capacite a ejecutivos y empleados, mediante la formulación y desarrollo de un seminario taller sobre motivación y desempeño laboral, conceptos, teorías, jerarquía de las necesidades, casuística de la empresa.

## Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El prroyecto de investigación : Introducción a la metodología científica* . Caracas: EPISTEME C.A.
- Arias, G., & Heredia, V. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Barón , J. (2013). *Factores Motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del Primer Nivel de atención RED Chiclayo- MINSA 2012*. Chiclayo: USAT.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Burga , G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región lambayeque*. Chiclayo: USAT.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw- Hill.
- Chirito, E., & Raymundo , S. (2015). *La motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral del banco Interbank tiendas en huacho Periodo 2014"*. Huacho: Universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión .
- Emery, R., & Barker, K. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa\_ México. *TEACS*, 71- 80.
- Gómez, C. (2013). *Estudio del Clima Organizacional en el grupo empresarial venus Colombia S.A*. Santiago de Cali- Colombia: Repositorio: UAO.

- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración : un enfoque basado en competencias*. México D.F: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill/Interamerica S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill/Interamerica S.A.
- Herzberg, F. (2000). *Gestion Empresarial*. Mexico: Mc Graw.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes de compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera*. Lima 2015. Lima: UCV.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área coercial de la constructura Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Panca, L., & Supo, E. (2015). *Incidencia de la Motivación laboral en la producción de los trabajadores de la Empresa "Transporte MAGAT E.I.R.TDA" Arequipa 2015*. Arequipa: Unviversidad de San Agustín.
- Permia, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC*. México: EAE.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* . México : PEARSON.

Sábate, J. (2002). Ergonomía de los turnos de trabajo a través de un estudio estadístico sobre sobre varios test psicologicos . *Mapfre Seguridad*, 27-38.

Sum, M. (2015). *"Motivación y Desempeño Laboral"*. QUETZALTENANGO: Universidad Rafael Landivar.

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetzal- Colombia: URL.

Tuñoque, Y., & Vásquez, L. (2017). *Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados segun el regimen especial de contratación administrativa de servicio de la gerencia Regional de Trasnorte y comunicaciones - Lambayeque 2014* . Chiclayo: Universidad Lambayeque.

William, W., Davis, K., & Guzman, M. (2008). *Administración de recursos humanos : El capital humano de las empresas*. México: Mc Graw - Hill.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de Bebidas*. México: IPN.

## ANEXOS

### Anexo 1 Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO

El presente Cuestionario tiene como finalidad medir la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Llampayec E.I.R.L de la Provincia de Lambayeque - 2019”, La información será de uso confidencial.

Por favor conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda; asimismo, Gracias por su colaboración.

Sexo: \_\_\_\_\_ Antigüedad: \_\_\_\_\_

1 = Nunca 2 = Casi nunca. 3 = Algunas veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre.

N°	MOTIVACIÓN					
	Dimensión factores Higiénicos	calificación				
01	Condiciones de trabajo y bienestar: es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
02	Políticas de la organización y administración: se establecen normas como procedimientos adecuados, cumpliéndose oportunamente con el MOF.	1	2	3	4	5
03	Relaciones con el Superior: siente que puede hablar y ser escuchado, toman en cuentas sus aportaciones, es facultado para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
04	Competencias técnicas del supervisor: tu jefe está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con experiencia, establece metas.	1	2	3	4	5
05	Salario y remuneración económica: está acorde con los servicios prestados en la empresa.	1	2	3	4	5
06	Seguridad en el puesto: se brindan los recursos necesarios para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
07	Relación con los Compañeros de trabajo: existe un trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Dimensión de factores Motivacionales:	calificación				
08	En el trabajo en sí: empleas tu capacidad, destreza, habilidades y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu trabajo.	1	2	3	4	5
09	Delegación de Responsabilidad: las tareas realizadas están acorde a las capacidades y a la personalidad que posee cada colaborador.	1	2	3	4	5
10	Progreso: el trabajo realizado por el colaborador aporta a alcanzar los objetivos trazados por la empresa, que están debidamente en constante evaluación.	1	2	3	4	5
11	Crecimiento: la empresa valora tus aportes, por ello tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de ella y así ocupar puestos mayores al que posee actualmente.	1	2	3	4	5
12	Realización: goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera y siente que eso lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona.	1	2	3	4	5
13	Reconocimiento: existe algún programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la organización, el cual te haga sentirte importante para la empresa y te identifiques con ella.	1	2	3	4	5
14	Estatus: los aspectos relativos a la elección del método de trabajo enriquecen el contexto de la tarea y facilita la identificación del trabajador con aquello que realiza dentro la organización y de lo que se hace responsable.	1	2	3	4	5
	Desempeño Laboral	Calificación				
	Dimensión Funciones	1	2	3	4	5
15	El personal tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.	1	2	3	4	5
16	El personal se rige a las normas y especificaciones del trabajo	1	2	3	4	5
17	El personal cuenta con autonomía para la toma de decisiones	1	2	3	4	5

18	El personal conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo	1	2	3	4	5
19	El personal cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.	1	2	3	4	5
20	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.	1	2	3	4	5
21	El personal es confiable para manejar información confidencial.	1	2	3	4	5
22	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión Comportamiento</b>	1	2	3	4	5
23	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima	1	2	3	4	5
24	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto	1	2	3	4	5
25	El personal es eficiente en el desarrollo de sus funciones	1	2	3	4	5
26	Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo	1	2	3	4	5
27	El personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta	1	2	3	4	5
28	El personal sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.	1	2	3	4	5
29	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.	1	2	3	4	5
30	El colaborador evita conflictos entre compañeros.	1	2	3	4	5
31	El personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto	1	2	3	4	5
32	El personal está satisfecho con las responsabilidades en su puesto	1	2	3	4	5
33	El colaborador está contento con el salario obtenido.	1	2	3	4	5
34	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión Rendimiento:</b>	1	2	3	4	5
35	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente	1	2	3	4	5
36	El personal soluciona conflictos de manera rápida y oportuna	1	2	3	4	5
37	El personal mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros	1	2	3	4	5
38	El personal plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.	1	2	3	4	5
39	El personal constantemente llega tarde a su centro de labor.	1	2	3	4	5
40	El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.	1	2	3	4	5
41	El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo	1	2	3	4	5
42	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.	1	2	3	4	5
43	Considero que el personal se siente identificado con la organización	1	2	3	4	5
44	El personal se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades	1	2	3	4	5
45	El personal no tiene registro de salidas antes del horario establecido	1	2	3	4	5
46	El personal constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5
47	El personal no tiene dificultades para trabajar en equipo	1	2	3	4	5
48	El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades	1	2	3	4	5
49	Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.	1	2	3	4	5
50	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.	1	2	3	4	5



E26	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	4	2	1	2	4	4	2	1	5	2	5	2	5
E27	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	5	4	3	2	5	3	4	1	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	2	4	3	4	3	1	2	1	5	3	1	1	4	1	4	3	5
E28	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	2	5	4	4	1	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	4	3	4	3	2	1	3	4	4	2	1	4	2	5	2	5
E29	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	1	5	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	3	1	4	1	4	3	5
E30	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	2	5	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	5	2	2	4	2	5	2	4
E31	5	3	5	3	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	2	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	1	5	4	2	2	5	3	5	3	5
E32	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	1	4	4	1	1	4	3	5	3	4
E33	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	2	4	3	5	3	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	5	3	1	2	5	2	4	3	4
E34	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	5	3	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	1	5	3	5
E35	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	5	5	3	3	5	3	5	2	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	1	2	4	2	5	3	5
E36	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	2	4	4	5	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	5	2	5
E37	5	2	5	3	4	4	4	5	4	5	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	2	3	3	3	5	3	2	2	2	5	4	1	2	3	2	5	2	4
E38	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	5	5	5	3	4	1	2	4	3	5	3	3	3	2	5	5	2	2	4	3	4	3	5

**Validador 1**



**Informe de validación del instrumento**

**I. Título de la investigación:**

“la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa King Kong Llampayec E.I.R.L de la provincia de Lambayeque – 2019”

**II. Nombre del instrumento:**

Cuestionario de encuesta para medir la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa King Kong Llampayec de la provincia de Lambayeque 2019.

**III. Tesista:**

Olaya Silva Yessica Paola

**IV. Decisión:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**Observaciones:**

.....

Aprobado:  si

no

Lambayeque, 23 de agosto de 2019

Firma.....

Experto: M.Sc. Alarcón villanueva ítalo



**Validador 3**



**I. Título de la investigación:**

“la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa King Kong Llampayec E.I.R.L de la provincia de Lambayeque – 2019”

**II. Nombre del instrumento:**

Cuestionario de encuesta para medir la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa King Kong Llampayec de la provincia de Lambayeque 2019.

**III. Tesista:**

Olaya Silva Yessica Paola

**IV. Decisión:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**Observaciones:**

.....

Aprobado:  sí  no

Lambayeque, 23 de agosto de 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rogelio Varias', written over a horizontal line.

Firma.....

Experto: MS.C. **Varias Palacios Rogelio Ángel**

ANEXO 01

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

YO, LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS, *usuario revisor del documento titulado: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LLAMPAYEC E.I.R.L DE LA PROVINCIA DE LAMBAYEQUE – 2019”*.

Cuyo autor es, **YESSICA PAOLA OLAYA SILVA**, identificado con DNI: **40340412**, DECLARO que la evaluación realizada por el programa informático ha arrojado un porcentaje de similitud de **15%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso

Lambayeque, 14 de marzo de 2024



---

**Luis Fernando Campos Contreras**  
**DNI 16773608**  
**ASESOR**



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Yessica Paola Olaya Silva  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJ...  
Nombre del archivo: YESSICA\_PAOLA\_OLAYA\_UNPRG.docx  
Tamaño del archivo: 551.79K  
Total páginas: 58  
Total de palabras: 11,174  
Total de caracteres: 62,006  
Fecha de entrega: 16-nov.-2023 12:51a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2229844070

Luis Fernando  
Campos Contreras  
PROFESOR  
ASESOR  
DNI 16773608

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL



**TESIS**

"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LLAMPAYEC  
E.I.R.L. DE LA PROVINCIA DE LAMBAYEQUE - 2019"

**Investigador:**

BACII. Yessica Paola Olaya Silva

**Asesor:**

Dr. Luis Fernando Campos Contreras

Lambayeque, 2019

# LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LLAMPAYEC E.I.R.L DE LA PROVINCIA DE LAMBAYEQUE – 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	documentop.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1 %
11	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe:8080">repositorio.unprg.edu.pe:8080</a> Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	< 1 %
13	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
14	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
15	<a href="http://buscandolamotivacion.blogspot.mx">buscandolamotivacion.blogspot.mx</a> Fuente de Internet	< 1 %
16	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
17	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
18	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	< 1 %
19	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %

20 Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru < 1 %  
Trabajo del estudiante

---

21 repositorio.unh.edu.pe < 1 %  
Fuente de Internet

---

22 www.slideshare.net < 1 %  
Fuente de Internet

---

23 repositorio.uladech.edu.pe < 1 %  
Fuente de Internet

---

24 repositorio.unsm.edu.pe < 1 %  
Fuente de Internet

---

25 repositorio.ulasamericas.edu.pe < 1 %  
Fuente de Internet

---

26 repositorio.unas.edu.pe < 1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Luis Fernando  
Campos Contreras  
PROFESOR  
ASESOR  
DNI 16773608