



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

MUÑOZ SIMON, KATHIA CECILIA

ASESOR

Mg. HEDER QUISPE QUIÑONES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Dr. Javier Navarro Tapia

Secretario

Mg. Edgard Cervantes Ramon

Vocal

MBA. Heder Quispe Quiñonez

DEDICATORIA

A mis familia por su comprensión y ayuda en todo momento. Siempre me brindaron las mejores herramientas para mi formación como persona y como futura Licenciada.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por bendecirme darme salud y sabiduría, así mismo agradecer a mi asesor Heder Quispe Quiñones, por su asesoría y enseñanza durante este proceso de desarrollo de Tesis.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que hicieron posible la culminación del presente trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Kathia Cecilia Muñoz Simon, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 76567114, con la tesis titulada “La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, 18 de Mayo 2018

Firma.....

DNI N° 76567114

PRESENTACIÓN

A los señores miembros del jurado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Ate, se presenta ante ustedes la Tesis titulada **“La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018”**; con la finalidad de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Licenciada en Administración. Los resultados que se han obtenido durante el proceso de investigación representan además de un arduo esfuerzo, evidencias donde se han verificado que la motivación tiene un nivel de correlación positiva con el desempeño laboral.

Esperando que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Contenido

Paginas preliminares	
Caratula	
Página del jurado	
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
CAPITULO I .INTRODUCCION	
1.1.Realidad problemática	15
1.2.Trabajos previos	17
1.2.1. Antecedentes Internacionales	17
1.2.2. Antecedentes Nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Motivación	23
1.3.1.1. Definiciones de Motivación	23
1.3.1.2. Modelos de la motivación	25
1.3.1.3. Dimensiones de Motivación	27
1.3.1.1.1 Equilibrio personal	28
1.3.1.1.2 Equilibrio Organizacional	28
1.3.2 Desempeño Laboral	
1.3.2.1 Definiciones del Desempeño Laboral	28
1.3.2.2 Modelos del Desempeño Laboral	30
1.3.2.3 Dimensiones del Desempeño Laboral	32
1.3.2.3.1 Estándares Laborales	32
1.3.2.3.2Evaluación de desempeño	33
1.3.2.3.3Resultados estratégicos	33
1.4 Formulación del problema	
1.4.1 Problema General	34
1.4.2 Problemas específicos	34
1.5 Justificación	35

1.6 Hipótesis	
1.6.1 Hipótesis General	36
1.6.2 Hipótesis Específicas	36
1.7 Objetivos	
1.7.1 Objetivos Específicos	37
1.7.2 Objetivos Generales	37
CAPITULO II. METODO	
2.1.1 Diseño	39
2.1.2 Tipo	39
2.1.3 Nivel de Investigación.	40
2.3. Población y Muestra	
2.3.1 Población	44
2.3.2 Muestra	44
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.4.1 Técnica e instrumentos.	45
2.4.2 Validez de los instrumentos.	46
2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos.	47
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos.	50
CAPITULO III. RESULTADOS	51
CAPITULO IV DISCUSIÓN	67
CAPITULO V CONCLUSIONES	70
CAPITULO VI RECOMENDACIONES	72
CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	74
CAPITULO VIII ANEXOS	77

Lista de Tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral	42
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral	43
Tabla 3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
Tabla 4	Resultados de la validación de instrumentos	43
Tabla 5	Niveles de confiabilidad	44
Tabla 6	Resumen de procesamiento de casos	45
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad	46
Tabla 8	Resumen de procesamiento de casos	46
Tabla 9	Estadísticas de fiabilidad	46
Tabla 10	Resumen de procesamiento de casos	47
Tabla 11	Estadísticas de fiabilidad	47
Tabla 12	Medidas descriptivas de las variables	47
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable motivación , área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	50
Tabla 14	Distribución de la dimensión Equilibrio Personal, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	51
Tabla 15	Distribución de la dimensión Equilibrio Organizacional, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	52
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable desempeño laboral, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	53
Tabla 17	Distribución de la dimensión Estandares laborales, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	54

Tabla 18 Distribución de la dimensión Evaluación de Desempeño, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	55
Tabla 19 Distribución de la dimensión Resultados Estrategicos, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	55
Tabla 20 Distribución de la dimensión Resultados Estrategicos, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	57
Tabla 21 Tablas cruzadas de variables motivación laboral y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.	58
Tabla 22 Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Personal y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.	59
Tabla 23 Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Organizacional y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.	60
Tabla 24 Prueba de Hipótesis General de la variable 1 y 2	61
Tabla 25 Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	62
Tabla 26 Correlaciones Dimensión 1 y Variable 2	63
Tabla 27 Correlaciones Dimensión 2 y Variable 2	64

Lista de Figuras

Figura 1 . Frecuencia variable motivación, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	51
Figura 2. Frecuencia dimensión Equilibrio Personal, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	52
Figura 3. Frecuencia dimensión Equilibrio Organizacional, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	53
Figura 4.. Frecuencia variable Desempeño Laboral, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	54
Figura 5. Frecuencia dimensión Estandares laborales, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	55
Figura 6. Frecuencia dimensión Evaluación de Desempeño, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	56
Figura 7. Frecuencia dimensión Resultados Estrategicos, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.	57
Figura 8. Tablas cruzadas de variables motivación laboral y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.	58
Figura 9. Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Personal y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.	59
Figura 10. Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Organizacionaly desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.	60

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018.

El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. Para este estudio se tomo una población y muestra de 40 colaboradores de RR.HH (Técnica de censo).

Para la recolección de datos se utilizó como instrumentos dos encuestas, donde el primero fue para motivación, que lleva por nombre encuesta de la variable motivación y el segundo para el desempeño laboral, llamado encuesta de la variable desempeño laboral. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia.

Luego de la recolección de datos se realizó el correspondiente análisis estadístico a través del programa SPSS, logrando como resultado un alfa de Cronbach de 0.874. Además los resultados obtenidos entre la variable Motivación y Desempeño Laboral en Rho Spearman fue de 0.806 con una Sig. (bilateral) de 0.00 lográndose como conclusión que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A. En cuanto a la significancia de $P=0.000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, logrando así que la hipótesis general del presente trabajo de investigación sea aceptada.

Palabras clave: Motivación y desempeño Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the motivation and the work performance of the employees of the Human Resources area of the company Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018.

The type of research was descriptive, correlational. The approach presented is quantitative. The research design is non-experimental and cross-sectional. For this study we took a population and sample of 36 HR collaborators (Census Technique).

For the collection of data, two surveys were used as instruments, with the first being for motivation, which is called the survey of the motivation variable and the second for job performance, called the labor performance variable survey. These same instruments were previously validated by three experts in the field.

After the data collection, the corresponding statistical analysis was carried out through the SPSS program, obtaining as a result a Cronbach's alpha of 0.874. In addition, the results obtained between the variable Motivation and Work Performance in Rho Spearman was 0.806 with a Sig. (Bilateral) of 0.00, achieving as a conclusion that there is a significant relationship between the motivation and work performance of employees in the Human Resources area of the company. Proseguridad SA Regarding the significance of $P = 0.000$, it shows that p is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, thus achieving the general hypothesis of present research work is accepted.

Keywords: Motivation and Labor performance.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En estos días, el desarrollo de una organización se basa en un componente básico para la compatibilidad de sus procedimientos, que es la razón para el desarrollo del recurso humano que implica que los grupos planteen cómo obtener una estimación adicional de cada miembro del equipo, cómo lograr una energía cooperativa que despierta al compañero de equipo en su trabajo, con una intensidad extraordinaria a lo largo de los años. Completar de manera correcta los factores y la ejecución creará un

efecto y, mientras tanto, un gran cambio en la organización, rompiendo modelos ideales para una rentabilidad superior y una calidad perpetua de trabajo. Según el diario El peruano, los colaboradores entusiastas pueden ampliar su desempeño laboral en un 80%, por lo que debemos recordarlo.

A nivel internacional, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; la motivación y su efecto sobre el desempeño de los empleados se ha contemplado ya que se confirmó que los elementos motivacionales prevalecen ante los elementos característicos puesto que los medios favorecidos son las recompensas, premios y preparación por lo tanto afirman que esos componentes motivacionales solo se ofrecen en un segmento solitario de la organización y no son justos, lo que crea angustia entre los colaboradores.

Una investigación en Quetzaltenango, República de Cartagena y la Universidad de Rafael Landivar, afirma que para cuantificar el nivel de motivación, se evalúan diversos componentes, de los cuales el mayor porcentaje de los colaboradores insisten en que la motivación es cuando los colaboradores reciben una recompensa por su gran desempeño laboral, en este trabajo de

exploración se transmite además cuando los colaboradores reciben una felicitación de sus jefes les permite tener certeza y tienen una gran satisfacción para desempeñar sus funciones.

En 2016, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí; México; se contempló la parte de las cualidades para el trabajo en la motivación y el desempeño laboral de los asociados de una empresa; que dedujo que se obtuvo una característica superior en la motivación, por lo que los resultados obtenidos en esta exploración fueron los resultados encontrados en la importancia que las organizaciones puedan emprender nuevas estrategias con los colaboradores y produzcan nuevos pensamientos y desafíos que contribuya a tener una mayor motivación.

A nivel nacional en una investigación hizo a los especialistas en regulación de la SUNAT; Puno, entendemos que todo el personal que trabaja en la asociación está contento con la compensación que reciben, que el 95.45% afirma que las condiciones de trabajo son excelentes y que la parte dominante tiene un ímpetu o reconocimiento.

En 2016 se examinó que la conexión entre la motivación y el desempeño laboral establecía que el nivel de rentabilidad era consistente, que no había propensión al cambio, en esta exploración se concluyó que la organización no da impulso ni se prepara a sus colaboradores; y además la organización no dio los recursos vitales para lograr una eficiencia más notable. La motivación y el desempeño laboral tampoco genera un impacto con con el cambio, ya que considera que hay una gestión directa de su gerente y eso no le permite desarrollarse en la organización donde trabajan puesto que la relación no es lineal.

A nivel local, los trabajadores tienen necesidades económicas y apoyo en la organización ya que, por lo general, no demuestran que el nivel de motivación pues no se encuentran identificados con las políticas de la empresa.

En contexto en la organización Proseguridad SA, en el área de Recursos Humanos, no es ajeno al tema con el objetivo de que en este momento que haya un efecto negativo basado en la motivación y el desempeño laboral que los trabajadores ellos se sienten incómodos y afectan en el proceso del trabajo que hace todos los días en la organización.

De la misma manera, esta investigación podrá contribuir en el desempeño laboral como en la motivación, ya que los efectos posteriores de esta investigación, se resolverá si la motivación se relaciona y ayuda al desempeño laboral de los colaboradores.

1.2. Trabajos Previos.

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

López (2015) en su tesis para obtener el título en gerencia avanzada la cual se titula *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo, Venezuela*. Cuyo objetivo es analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la U.E Carabobo Venezuela. La metodología empleada está enmarcada dentro de una investigación de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental o transversal. En cuanto a la población se toman a veinticuatro 24 docentes, siendo la muestra de estudio diez 10 docentes contratados pertenecientes a este Departamento. El instrumento fue el cuestionario con escala de respuesta tipo Lickert el cual es validado por expertos los cuales dieron su aprobación para ser aplicado. La confiabilidad del instrumento Alpha de Crombach es de 0.89 la cual significa aceptable, también la correlación de Rho de Spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de 0.000. Por lo tanto en cuanto los resultados se llega a la conclusión de que los niveles de motivación son bajos en cuanto a las condiciones de trabajos y el

entorno laboral y que se deben implementar cursos de mejoramiento personal y motivacional a los docentes.

Aporte: Este presente trabajo ofrece una información valiosa porque evidencia y revela que existe una fuerte vinculación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de la docencia la cual indica que los factores motivacionales son muy bajos para poder desarrollar un eficiente desempeño laboral.

Rivero y Verónica (2015), en su tesis para optar el título en Gerencia Avanzada titulada *El coaching como estrategia motivacional para optimizar el desempeño laboral en el personal docente, Universidad de Carabobo, Venezuela*. El objetivo de este trabajo es proponer estrategias motivacionales para optimizar del desempeño laboral en los docentes. La población está conformada por 81 docentes que laboran en el plantel objeto de estudio. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validez del instrumento es realizada por juicios de expertos y su confiabilidad se determina a través del Coeficiente de Alpha de Crombach, obteniendo un 0,99% de confiabilidad y la correlación de Rho de Spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de 0.000.. Se concluye que en la institución existen debilidades en cuanto a la motivación de los docentes lo que se traduce en un desempeño laboral deficiente, por lo que es necesario que la alta gerencias reconozca la labor diaria del educador e implemente estrategias motivacionales que promuevan la participación activa de los maestros en las actividades del plantel.

Aportación: Con esta investigación se detecta la estrecha e influyente relación entre las variables, en este sentido, se considera que el desempeño de los miembros de la institución será favorable mientras existan sentimientos positivos, que contribuyan con la creación de un clima

organizacional positivo. Por consiguiente, se propone el coaching como estrategia motivacional, a fin de que contribuya con el crecimiento personal y profesional e incida en el desempeño laboral de los miembros de la organización.

Sum (2015), en su tesis para obtener el título de licenciado de Psicología la cual se titula, *Motivación y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenang en Guatemala*. Cuyo objetivo es establecer la relación de la motivación en desempeño laboral del personal administrativo en la organización de la empresa Zona 1 de Quetzaltenang, El estudio se realiza con 34 colaboradores administrativos. En cuanto a la metodología de esta investigación el autor decide emplear el tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, se utiliza la prueba psicométrica para medir la motivación y el escala de Likert para medir el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa. En cuanto a los resultados de este estudio tuvo una fiabilidad del 95% (0.70 y 0.80) lo cual indica que es muy buena, en cuanto a la correlación de Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0.800 con una significancia bilateral de 0.000 indicando que la investigación es aplicable, con un nivel de confianza de 5% que obtuvo como resultado 1.96. Por lo tanto en cuanto los resultados que se obtienen se determina que el nivel de la motivación que tienen los colaboradores es alta para su desempeño en la organización.

Aportación: Esta investigación concluye y nos da referencia que existe una relación entre las variables de estudio de manera que mientras la motivación sea mayor está estaría impactando en el desempeño de los colaboradores favorablemente.

1.2.2 Antecedentes Nacionales.

Jaramillo (2015). En su tesis para obtener el título de docente titulada *Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete, 2015*. El objetivo principal de este estudio es la relación entre estas variables en las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona de imperial – cañete, 2015. Siendo una investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva correlacional. La población objetivo es de 150 docentes de educación secundaria; se extrajo de la misma, una muestra aleatoria de 109 profesores. El método de investigación adoptado es el hipotético-deductivo y correlación, empleándose la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios. Para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba de confiabilidad del estadístico Alfa de Crombach, cuyo coeficiente fue de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para medir el desempeño laboral docente. Con respecto al tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS, utilizándose para la prueba de hipótesis el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. La evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $R=0,558$; y una significancia de $P=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

Aportación: el resultado de la investigación es de gran ayuda para nuestra investigación, gracias a la similitud de sus variables y la metodología nos acerca al objetivo como investigación, además de la aproximación a las variables que se maneja, información que nos ayudará a llegar a determinar el vínculo entre las variables que desarrollaremos en este proyecto.

Romero (2014), en la tesis para obtener el título de licenciado en Administración titulada *Motivación y Desempeño laboral en trabajadores de la empresa minerales andinos mtr S.A.C.*

Lima, 2014. Cuyo objetivo es conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la organización de minerales Andinos mtr S.AC. Lima, en el año 2014. El enfoque de la investigación es de diseño no experimental - transversal correlacional. La población se compone de 40 especialistas, el instrumento utilizado fueron las encuestas tipo Likert. Asimismo manera la fiabilidad para la variable motivación es 0.969 y para el desempeño laboral es 0.976, según lo indica el Alpha de Crombach, la cual se determina que la evaluación de los dos factores es alta. Además el Rho de Spearman es 0,649 con una significancia bilateral de 0,000. En consecuencia, los resultados obtenidos fueron que la motivación tiene un alto compromiso en el desempeño laboral.

Aportación: Esta tesis brinda un aporte para esta investigación en enfoque de investigación sobre la motivación y el desempeño laboral a la vez en los resultados obtenidos pues determinan que sus variables tienen una relación positiva y significativa.

Rosas (2017) en su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CASDEL HNOS S.A, Lima, Perú.* Su objetivo principal es determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Casdel Hnos S.A, Distrito de La Victoria; 2017. La investigación es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, pues se trata de verificar las relaciones existentes entre ambas variables. Para realizar el estudio se aplica el censo lo que equivale a la población total lo cual estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de La Victoria, 2017, el procedimiento utilizado como parte de esta exploración es la revisión de Likert a través de una encuesta. Los datos se recolectaron en la empresa investigada, siendo procesados a través de software SPSS. Los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación del Alfa de Cronbach para ambas variables fue de 0.918 y de 0.854 indica la fiabilidad del

instrumento. Los resultados obtenidos en Rho Spearman señalaron que no existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral Rh de 0.070, Sig. Bilateral de 0.627; ($p \geq 0.05$). Finalmente se concluye que no existe relación lineal directa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de La Victoria, 2017.

Aportación: Esta investigación nos ayuda a comprender que los resultados varían de acuerdo a la confiabilidad de Rho Spearman puesto que en otras investigaciones es positiva y tienen una relación directa en cambio en esta investigación se revierte la situación.

Linares (2017) en la tesis para obtener el título de Maestría en Gestión de Servicios, titulada *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 Lima, Perú*. Cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Aportación: Esta investigación es muy enriquecedora ya que muestra una similitud con la aceptación de la hipótesis alterna nos ayudará a ampliar el conocimiento respecto a las variables que manejaremos en la investigación, dado que nos ayudará a comprobar el vínculo entre ellas.

Teorías relacionadas al tema.

1.7.3 Motivación.

1.7.3.1 Definiciones de Motivación

Davis y Newstrom (2003) indica que: “la motivación ocurre en una cultura y además requiere encontrar y comprender las fuerzas motrices y las necesidades de los colaboradores, ya que comienzan en la persona. Es importante obligar a las demostraciones positivas que hacen para la organización [...]” (p.121)

De acuerdo con el autor quiere dar a entender que la motivación va más allá de una cultura organizacional, la motivación requiere de entender las reacciones de los colaboradores y conocer que es lo que ellos esperan de la empresa y así formar lazos positivos y buenos con la empresa.

Por tal motivo:

La motivación es el esfuerzo que un hombre hará para lograr algo o la disposición de los elementos que nos impulsa desde el interior de la actividad o la base clarividente, la conducción, que mantiene la calidad de la actividad y centra su orientación.(Garcia,2008, p.113).

Según el autor se entiende que cada persona tiene esa sinergia por hacer o conseguir factores que nos motiven a realizar nuestras labores, ello depende sostenibilidad de su dirección.

Para Alles (2006) “Motivación es el motivo como el interés recurrente para el logro de un objetivo basado en un incentivo natural; un interés que energiza, orienta y selecciona comportamientos” (p.42).

Según el creador, la motivación debe darse normalmente, en caso de que necesite alcanzar un objetivo, trabajo u objetivo, debe inspirar a su compañero para que se ajuste a lo que necesita, a los procedimientos que debe cumplir confiablemente. y cuando se convenció.

Sin embargo para Amorós (2007) manifiesta que:

La motivación son las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización. (p.81).

Esa es la razón por la que están buscando asociados impulsados por la motivación detrás de lograr el objetivo acumulado y que, con respecto a la organización, pueden aceptar los marcadores que crean los compañeros de equipo, ya que el esfuerzo y la dedicación de los socios deben ser considerado.

Por otro lado De la Torre (2000), señala que:

La motivación es la fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada”. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001, p. 145), dentro de la misma perspectiva, la definen como “fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta”. (p.35).

Como lo indicaron los creadores cuando hablamos de Motivación, habla sobre el mejor poder dinámico que ocurre en los asociados, esto sugiere si hay satisfacción o desilusión, dentro de la cual el individuo reconoce sus propios objetivos y quiere tener la capacidad de hacerlo.

1.7.3.2 Modelos de la Motivación.

Las relacionadas que sustentan la Motivación Laboral son: El Modelo de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow y el Modelo E – R –G de Alderfer.

Modelo de la Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Esta Teoría según Chiavenato (2000) plantea que:

Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que, los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de las fuerzas que existen en su interior. el individuo es consciente de algunas de esas necesidades; de otras, no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, basada en la llamada jerarquía de necesidades humanas. (p.71).

Según Maslow las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano.

Esta teoría intenta dar una explicación sobre qué motiva a las personas, para ello profundiza en sus necesidades (Teoría Motivacional de contenido). La motivación es la fuerza que origina y mantiene un comportamiento, por ello identifica 5 necesidades: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.

Las Necesidades fisiológicas. Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o el calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas.

Las Necesidades de seguridad física y emocional. Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.

Las Necesidades de pertenencia y sociales. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.

Las Necesidades de Autoestima y estatus. Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad.

Las Necesidades de realización personal y satisfacción. Son las necesidades humanas más elevadas; se hallan en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida.

La teoría de Maslow parte del supuesto de que las personas siempre buscan satisfacer necesidades básicas (fisiológicas) antes de poder direccionar su conducta hacia la satisfcccion de necesidades del nivel superior (Autorealizacion)

Según Maslow una necesidad saisfecha, deja de motivar. Cuando un colaborador decide que sus necesidades como el salario es adecuada por lo evaluado en su organización, el salario queda sin capacidad de motivación. En caso de las organizaciones en este caso el motivador, debe conocer

como satisfacer las necesidades de sus colaboradores para que ellos se desarrollen según la pirámide de Maslow.

Modelo E – R –G de Alderfer.

Apartir de los modelos de necesidades que lo precedieron (Principalmente, el de Maslow) y en busca de superar algunas de sus debilidades, Clayton Alderfer propuso la jerarquía de necesidades modificada – El modelo E-R-G – con apenas tres niveles. Planteó que los empleados están muy interesados al principio en satisfacer sus **necesidades de existencia**, en las cuales se combinan los factores fisiológicos y de seguridad. Esas necesidades se satisfacen con el sueldo, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad en el puesto y las prestaciones. Las **necesidades de relación** ocupan el nivel siguiente e implican sentirse entendidos y aceptados por las personas que están arriba, debajo y alrededor del empleado, tanto en su trabajo como fuera de él. Las **necesidades de crecimiento** forman la tercera categoría y comprenden el deseo de autoestima y realización personal.

1.7.3.3 Dimensiones de Motivación

Para Olaz (2016) la motivación puede ser entendida como:

Las personas poseen un conjunto de elementos, la organización otros tantos, que dependiendo del modo en que estos estén alineados permitirá desarrollar la motivación tanto en un sentido com o en otro; es decir, en un sentido la motivación de la persona se expandirá hacia la organización y, de otro, la organización particularizará en el individuo esa fuerza motivadora.(p. 70)

Por ello para las dimensiones de la Motivación, hemos tomado en cuenta para la dimensiones: **Equilibrio personal y Equilibrio Organizacional**

1.7.3.3.1 Equilibrio personal

Rubio y Sanchez (2009) afirman que:

“...en términos generales, que las prácticas de recursos humanos aún se diseñan de forma rígida y poco flexible, esto puede dificultar el desarrollo adecuado del capital humano, así como la aportación de valor necesaria por parte de la función de personal para contribuir a la competitividad de las organizaciones” (p. 47)

1.7.3.3.2 Equilibrio Organizacional

Olaz (2016), indica el sistema de contribuciones de los participantes y su dedicación al trabajo con respecto a los incentivos y el trato de la organización esto genera un equilibrio. Los postulados básicos son los siguientes: la organización es un sistema de comportamientos sociales interrelacionados.

1.7.4 Desempeño Laboral

1.7.4.1 Definiciones de Desempeño Laboral

Para Arias y Heredia (2015) menciona:

El desempeño laboral permite conocer el momento preciso a quienes debe darse preferencia en los ascensos, a quienes rechazar fundamentalmente en los periodos de prueba, a los trabajadores que les podemos dar cargo de confianza [...] Sirve como base para el cambio efectivo en las actividades de trabajo. (p.648)

La ejecución del trabajo permite conocer el minuto fundamental con el objetivo de que se tenga inclinación en los avances, a los individuos que se requieren mucho en los tiempos

de prueba, los trabajadores que no pueden dar un montón de certeza, se llena como base para el poderoso cambio en los ejercicios de trabajo.

Por otro lado Chiavenato (2009) sostiene que:

La evaluación del desempeño es un proceso de revisar la actividad producida del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para el logro de objetivos del sistema administrativo, pues el desempeño es humano en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes como la productividad, satisfacción laboral y el clima organizacional que influyen bastante. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar (p.246).

La evaluación de la ejecución es un procedimiento de investigación del movimiento de creación del pasado para evaluar el compromiso que el especialista hace para cumplir el destino del marco de gestión, a la luz del hecho de que la ejecución es humana para la situación de que existe una circunstancia. y la capacidad de cambio de un hombre a otro y de circunstancia a circunstancia, ya que depende de un sinnúmero de componentes de moldeo, por ejemplo, la rentabilidad, el cumplimiento del trabajo y la atmósfera autoritaria que impactan una medida considerable. Por lo tanto, el ejercicio individual se basa en las aptitudes y capacidades del individuo y su visión de la parte que se jugará.

Por su parte Warren (1990), plantea:

La motivación para el desempeño laboral constituye una serie de características que definen a la organización, que influye en la conducta de los miembros y que son de permanencia relativa en el tiempo y las distingue de otras organizaciones. Al

respecto sostiene, que la motivación se experimenta en muchas unidades estructurales de la organización, con su impacto en el desempeño. (p. 89).

La inspiración para la ejecución del trabajo es una progresión de los atributos que caracterizan a la asociación, que impactan en la conducta de los individuos y que son relativamente inmutables después de un tiempo y las distinciones de las diferentes asociaciones. De tal manera, he dicho que la inspiración es concedora de numerosas unidades básicas de la asociación, con su efecto en la ejecución.

1.7.4.2 Modelos del desempeño laboral.

Las bases teóricas que sustentan el Desempeño Laboral son: La teoría X y Teoría Y de Douglas MCgregor y la Teoría de la Expectativa según Lawler II.

La teoría X y Teoría Y de Douglas MCgregor:

La teoría X y Teoría Y de Douglas Mcgregor, en cualquier caso donde el creador divulgue que dentro de la hipótesis X se espera que el individuo tienda a la recreación y ve el relleno a un tipo de disciplina, que exhibe las ideas críticas para cualquier asociación: inspiración y ejecución. Las premisas principales dentro de esta hipótesis son que los trabajadores deben estar limitados, controlados y coordinados para lograr los objetivos de la organización.

Por otra parte, dentro de la Teoría Y, se detalla que los trabajadores encuentran en sus ocupaciones una realización adecuada para lograr los objetivos y las aptitudes no específicas del puesto. Las premisas principales dentro de esta hipótesis son que no necesita molestarse con cocinar para estar preparado para los objetivos de la asociación.

La teoría de la expectativa según lo indicado por Lawler II.

Esta hipótesis, según lo indicado por Chiavenato (2000) sostiene que: "hay una fuerte prueba de que eso puede estimular la ejecución y diferentes tipos de conducta, así como la camaradería y la devoción a la asociación". (p.83)

Lawler III observó que la influencia de la inspiración en el efectivo ha sido debido al trabajo base que ha sido terminado por asociaciones generales. La irregularidad en la conexión entre efectivo y ejecución en numerosas partes diferentes de la red:

El extenso estiramiento se deslizó entre la ejecución del individuo y la fuerza de motivación de compensación relacionada. La humildad del ímpetu y el aplazamiento para tener la falsa impresión de que los ingresos de los individuos están libres de ejecución. Como la fortificación es casi nula y pospuesta, la conexión entre efectivo y ejecución termina delicada.

Las evaluaciones de ejecución no crean refinamientos salariales, la posición de que los evaluadores y evaluados no se preocupan por pensar en individuos en ejecución y no están dispuestos a obtener las capacidades para obtener una motivación de compensación más baja que la obtenida por individuos que realizan una mejor ejecución. De esta manera, las compensaciones se mantienen en el nivel y, por último, la ejecución excelente no se remunera y terminan causando una conexión no consciente entre el efectivo y la ejecución. La relación termina conflictiva.

La organización salarial de las organizaciones está conectada a enfoques gubernamentales o tradiciones de trabajo, no exclusivos y expansivos, que buscan salarios directos para eliminar el impacto de la hinchazón. Las compensaciones se ponen a nivel y no reconocen una gran ejecución terrible.

La parcialidad producida por la vieja hipótesis de las relaciones humanas, la consideración de la paga misma y los confines del modelo de homo economicus, difundida por la escuela de organización lógica de Taylor, y que ambos combaten. Esta preferencia todavía existe hoy y parece

cambiar el efectivo a algo miserable e innoble, cuando es uno de los atributos fundamentales que lleva a los individuos a trabajar en asociaciones.

1.7.4.3 Dimensiones del desempeño laboral.

Dessler (2015) “El gerente de recursos humanos actual se encuentra en una posición ventajosa para poder mejorar el desempeño laboral de la empresa, y utiliza tres palancas fundamentales para lograrlo: La palanca del departamento de RH, la palanca de costos de la fuerza laboral y la palanca de resultados estrategicos” (p.15)

1.7.4.3.1 Estándares Laborales

Brown, Deardorff y Stern señalan que:

Los estándares laborales han de ser definidos como absolutos y universales, antes que como asuntos que han de ser decididos por las naciones soberanas. Por supuesto, el tema se torna inmediatamente ambiguo si se reconoce y garantiza que la escogencia de los estándares laborales puede depender del estado de desarrollo y del ingreso per cápita del país y que, por lo tanto, pueden variar las valoraciones que se les asignen a los estándares en la función de bienestar social de la nación. Claramente, muchos de los países en desarrollo se han visto históricamente en la situación de poder optar por estándares menores que los prevalecientes en naciones vecinas más ricas [Brown et al. 1996, 230].

1.7.4.3.2 Evaluación de desempeño (fuerza laboral):

Para Dessler, la evaluación del desempeño constituye:

En el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo

la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.(P.227)

1.7.4.3.3 Resultado estratégicos

Dessler indica que:

Se denomina resultados estratégicos a los objetivos planteados por una organización para lograr determinadas metas y a largo plazo la posición de la organización en un mercado específico, es decir, son los resultados que la empresa espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿De qué manera se relaciona la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

➤ Problema específico 1

¿De que manera se relaciona Equilibrio Personal y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018?

➤ Problema específico 2

¿De que manera se relaciona Equilibrio Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018?

1.5 Justificación de la investigación

Teórica

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación tiene el propósito de generar evidencia ya que aportará al conocimiento del análisis de la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, ello servirá para las próximas investigaciones que se realicen, y así poder contribuir al mejoramiento de la motivación cuyo objetivo es incrementar el desempeño laboral en sus colaboradores.

Práctica

Este proyecto se realizó con el fin de conocer la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A y así contribuir a que la empresa ya que podemos mejorar en cuanto a la motivación y al desempeño laboral.

Social

Las empresas en la actualidad se preocupan por su recurso humano pero en algunas ocasiones se percibe el problema de la motivación, por sencillas que parezcan, los agradecimientos, los reconocimientos, en base a todos los modelos de motivaciones son los más olvidados por las organizaciones.

Por lo tanto, lo que se busca determinar es la manera de mejorar notablemente la motivación de los colaboradores ya que como empresa buscamos siempre la mejora continua y que el colaborador obtenga los mejores resultados y desempeño en la organización.

La validez metodológica de la presente se sostiene en la cuantificación estadística de la correlación de las variables de investigación, validando las hipótesis sostenidas y al demostrar la correlación de las variables de investigación.

Metodología

La presente investigación brindará información confiable a través del instrumento que utilizaremos, el cual aportará una estrategia metodológica en cuanto a la motivación y desempeño laboral de las organizaciones.

1.6 Hipótesis.

Según Hernández, Fernández y Baptista, señala que:

“Las hipótesis son guías para la investigación de un estudio. Indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas de la relación entre dos o más variables”. (2010, p. 92).

1.6.1 Hipótesis general.

La motivación se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

El Equilibrio Personal se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

Hipótesis específica 2

El Equilibrio Organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el equilibrio personal y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el equilibrio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

CAPITULO II: MÉTODO

Diseño de investigación.

2.1.1 Diseño.

Diseño no experimental:

El presente proyecto de tesis corresponde a una investigación no experimental, transversal. Según Sampieri, R., la investigación no experimental “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. [...] Se trata de estudios donde no varían en forma intencional las variables independientes para ver su efectos sobre otras variables”. (p.149)

2.1.2 Tipo.

La investigación por los fines que persigue es básica, descriptivo correlacional.

De acuerdo a Valderrama (2013) “Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico o científico, orientando al descubrimiento de principios y leyes” (p.164)

El tipo de estudio es básica porque se enfoca en dar conocimiento y no en resolver las problemáticas de la actualidad.

2.1.3 Nivel de Investigación.

El enfoque de la presente investigación se situará en el nivel correlacional. “Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (Hernández, 2010, p.81).

Según Cesar Bernal: “Uno de los puntos importantes de la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados [...] en donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.” (p.114)

Es correlacional, porque establecerá que nivel de relación hay entre una o dos variables para que luego dar a conocer la interpretación respectiva.

2.2 Variables y operacionalización.

2.2.1 Variables:

Variable1: La motivación

Para Olaz (2016) la motivación puede ser entendida como:

“ [...] las personas poseen un conjunto de elementos, la organización otros tantos, que dependiendo del modo en que estos estén alineados permitirá desarrollar la motivación tanto en un sentido como en otro; es decir, en un sentido la motivación de la persona se expandirá hacia la organización y, de otro, la organización particularizará en el individuo esa fuerza motivadora” (p. 70)

Para definir motivación laboral citamos al autor Olaz, las dimensiones e indicadores son propuestas por el mismo autor.

Variable2: Desempeño Laboral

Dessler (2015) “El gerente de recursos humanos actual se encuentra en una posición ventajosa para poder mejorar el desempeño laboral de la empresa, y utiliza tres palancas fundamentales para lograrlo: La palanca del departamento de RH, la palanca de costos de la fuerza laboral y la palanca de resultados estratégicos” (p.15)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos	
Equilibrio Personal	Responsabilidad	P1 al P2	1 = Totalmente de desacuerdo	Muy deficiente [0 – 36]	
	Reconocimiento	P3 al P4			
	Valores	P5 al P6	2 =Desacuerdo	Deficiente [37 – 72]	
	Equilibrio Organizacional	Toma de Decisiones	P7 al P9	3 =Medianamente de acuerdo	Regular [73– 108]
			P10 al P11		
			Condiciones Laborales	P12 al P13	4 =De acuerdo
Políticas de la Empresa			P14 al P15		
Organizacional	Remuneración	P16 al P18	5 = Totalmente de acuerdo	Excelente [145– 175]	
	Clima Laboral				
		Total: 18			

Nota: Adaptado de Herzberg *The Motivatió*

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores	Niveles y Rangos
		P1 al P2		
Estandares Laborales	Metas	P3 al P4		
	Objetivos			Muy deficiente
	Retroalimentación	P5 al P6	1 = Totalmente de desacuerdo	[0 – 36] Deficiente
		P7 al P8	2 =Desacuerdo	[37 – 72]
Evaluación de desempeño	Conocimiento del puesto	P9 al P10		Regular
	Productividad		3 =Medianamente de acuerdo	[73– 108]
	Horarios Laborales	P11 al P12		Buena
			4 =De acuerdo	[109– 144]
Resultados estrategicos	Plan de Carreras	P13 al P14	5 = Totalmente de	Excelente
	Desarrollo profesional	P15 al P16	acuerdo	[145– 175]
	Capacitaciones	P17 al P18		
		Total: 18		

Nota: Adaptado de Guzmán Evaluación de Desempeño (2009)

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Poblacion

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Para la presente investigación. La población está conformada por 40 colaboradores del área de RRHH de Proseguridad S.A ubicado en el distrito de san Santiago de Surco, y que guardan relación con el problema motivación y desempeño laboral.

2.3.2. Muestra.

A su vez Vara (2010) afirma que la población es finita, porque se conoce el tamaño de la población.

El presente trabajo se ha tomado toda la población dado que estudiaremos solo un área de toda la empresa y esta no es de una cantidad muy grande. Es por ello que se empleó la técnica de censo, por el cual esta técnica estudiará a toda la población en un contexto laboral, es decir, se tomará a los 40 trabajadores como muestra de la empresa PROSEGURIDAD S.A

La muestra de estudio consta de 40 trabajadores del área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e instrumentos.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Motivación	Encuesta en base a 18 Items	Cuestionario tipo Likert
Desempeño laboral	Encuesta en base a 18 Ítems	Cuestionario tipo Likert

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario Motivación laboral se aplicó según escala de Likert:

Totalmente de desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Medianamente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

El cuestionario Desempeño laboral se aplicó según escala de Likert:

Totalmente de desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Medianamente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

2.2.2 Validez de los instrumentos.

El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos.

Rodríguez (2008) sostuvo “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”.
(p. 10).

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación, fueron diseñados por el investigador, la cual ha sido validado a través de una ficha del juicio de expertos, cuyo resultado se muestran a continuación.

Tabla 5

Resultados de la validación de instrumentos

Validador	Grado	Instrumento	Promedio de Valoración (Motivación)	Promedio de Valoración (Desempeño Laboral)	Resultado
Choque Flores, Leopoldo	Magister	Suficiente	85%	85%	Aplicable
Navarro Tapia Javier	Doctor	Suficiente	80%	80%	Aplicable
Chalco Flores, Victor	Magister	Suficiente	87%	88%	Aplicable
	Promedio	Suficiente	84%	84.33%	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Según las consecuencias del juicio de validación, el instrumento es “Suficiente” y se encontró en la clasificación "Muy Bueno", lo que implica que el instrumento de investigación de la variable: Motivación y Desempeño Laboral, es legítimo para estimar dichos factores.

2.2.3 Confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Niveles de confiabilidad

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

Fórmula

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Criterio de confiabilidad de valores

La confiabilidad para el instrumento que mide Motivación y el desempeño laboral se obtuvo con el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach, con un resultado de 0.716 para el cuestionario de la motivación y 0.818 para el cuestionario del desempeño laboral lo que indica que es altamente confiable para medir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Proseguridad S.A., en el distrito de Santiago de Surco- Lima.

En lo que respecta a la variable Motivación se obtuvo una confiabilidad de 71.60 %

*Tabla 7
Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Tabla 8
Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	18

Fuente: SPSS

En lo que respecta a la variable Desempeño Laboral se obtuvo una confiabilidad de 81.80%

*Tabla 9
Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	18

Fuente: SPSS

En lo que respecta a la variable Motivación y Desempeño Laboral se obtiene un 87.40% de confiabilidad según el Alfa de Cronbach.

Tabla 11

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 12

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	36

Fuente: SPSS

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizará a través del Software Estadístico SPSS v.22 cuyo procedimiento consiste en analizar investigación de la información adquirida de las revisiones para la variante más reciente de las estimaciones y la entrega de los datos correspondientes al presente proyecto de investigación.

Para el análisis de los datos se realizará un análisis descriptivo, donde se ejecutará la síntesis e interpretación, posteriormente, los resultados se presentaran en tablas y gráficas de barras, las cuales se elaborarán para cada dimensión; estos diagramas demostraron el efecto posterior general de la información adquirida de la unidad de investigación.

2.6. Aspectos éticos.

La presente investigación se elaborará cumpliendo los estándares morales por los cuales el científico acepta la promesa de considerar la veracidad de los resultados, la clasificación de la información adquirida, la consideración del juicio de los asociados, de manera similar con respecto a la autodeterminación y el anonimato de ellos mismos, por lo tanto, asegurar el carácter de los miembros de la investigación

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados.

Tabla 13

Medidas descriptivas de las variables

Estadísticos		
	MOTIVACION (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
N		
Válido	40	40
Perdidos	0	0
Media	2,85	2,90
Mediana	3,00	3,00
Moda	3	3
Desviación estándar	,533	,441
Asimetría	-3,354	-4,292
Error estándar de asimetría	,374	,374
Curtosis	9,736	17,285
Error estándar de curtosis	,733	,733
Rango	2	2
Mínimo	1	1
Máximo	3	3
Suma	114	116

Fuente :Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 12, la variable motivación y la desempeño laboral, del total de la muestra encuestada, nos indica que las dos variables tienen medias diferentes por lo tanto su desviación estándar también es diferente para ambas variables, ello nos da una idea previa que la distribución entre ambas variables, no es normal para ello se realizarán otras pruebas más adelante que las confirmen.

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Motivación

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable motivación , área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

MOTIVACION (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	3	7,5	7,5	7,5
	Regular	37	92,5	92,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente :Variable Motivación, Elaboración propia

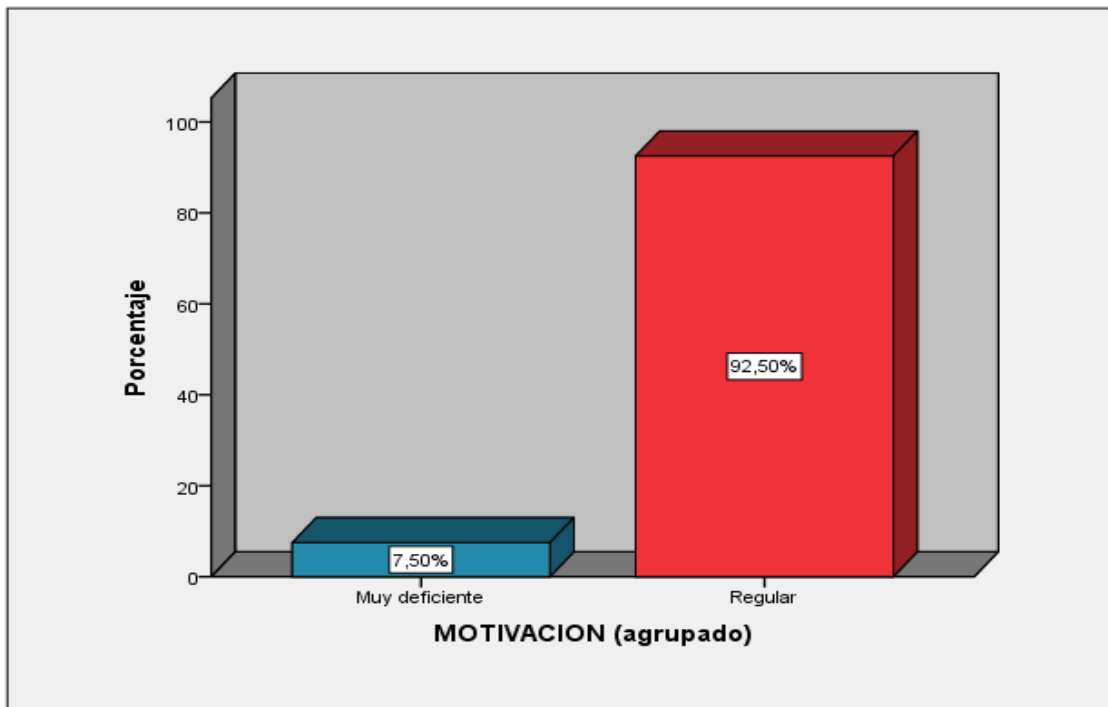


Figura 1 . Frecuencia variable motivación, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: Según la tabla 14, referente a la variable Motivación, del total de encuestados que viene a ser 37 personas que representa a u 92.50% indican que la motivación es un tanto regular debido que no sienten que es muy buena permitiéndole desempeñar sus metas y objetivos dentro la empresa. Asimismo 3 de los colaboradores indican que la Motivación es muy deficiente representado por 3 de los encuestados, manifestando así su inconformidad.

3.1.1.1 Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Motivación

Tabla 15

Distribución de la dimensión Equilibrio Personal, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

EQUILIBRIO PERSONAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	13	32,5	32,5
	Regular	27	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente :Dimensión Equilibrio Personal, Elaboración propia

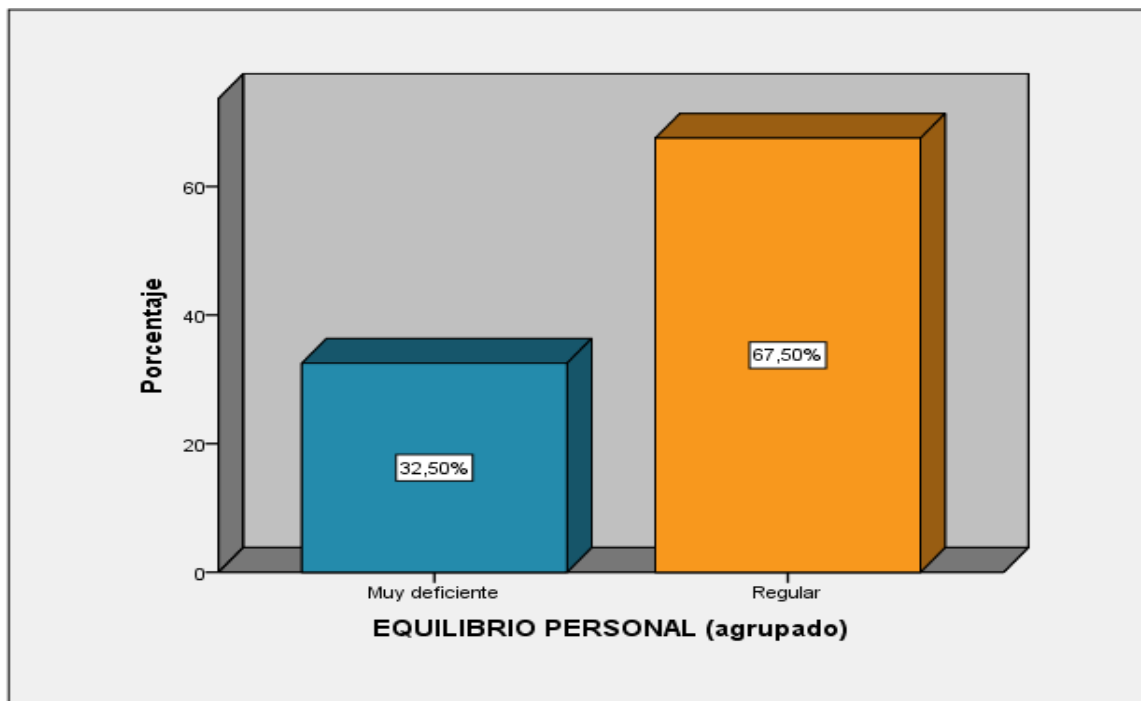


Figura 2. Frecuencia dimensión Equilibrio Personal, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: Según la tabla 15, referente a la primera dimensión Equilibrio Personal, según el análisis que podemos percibir, tenemos que 13 de los colaboradores que conforman el 32.50% indican que es muy deficiente ello no le permite desenvolverse como ellos quisieran, en cuando a 27 de los colaboradores encuestados indican que el 67.50% es regular, por lo que sugieren que ni es bueno ni es malo, lo cual hay una duda en si lograr o no sus metas u objetivos.

Tabla 16

Distribución de la dimensión Equilibrio Organizacional, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	2	5,0	5,0	5,0
	Deficiente	36	90,0	90,0	95,0
	Buena	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Dimensión Equilibrio Organizacional,, Elaboración propia

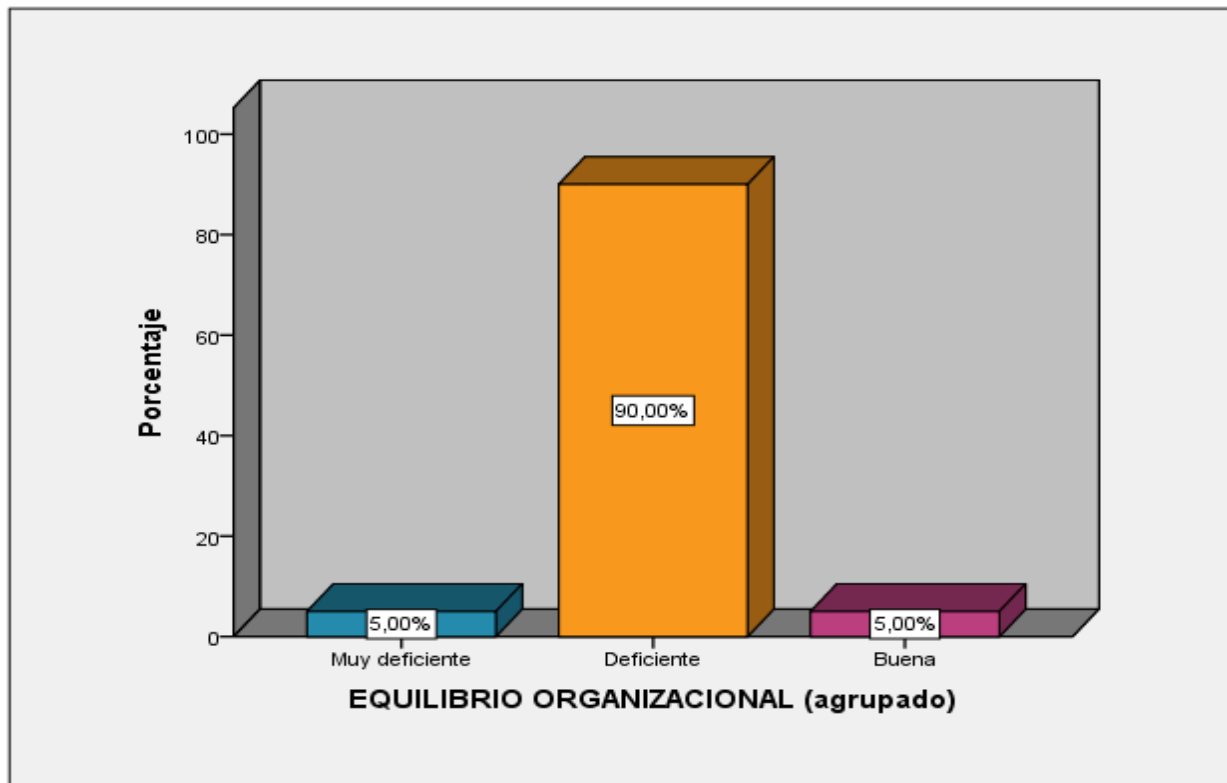


Figura 3. Frecuencia dimensión Equilibrio Organizacional, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: Según la tabla 16, referente a la segunda variable Equilibrio Organizacional, 36 de los colaboradores encuestados que reflejan el 90% de la población, que el equilibrio organizacional es deficiente evidenciando que no hay un equilibrio organizacional, dos de los encuestados que representan el 5% de los encuestados indican que es muy deficiente y solo 2 colaboradores indican que sí es buena.

3.1.2. Descripción de resultados de la variable: Desempeño Laboral

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable desempeño laboral, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	2	5,0	5,0
	Regular	38	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente :Variable Desempeño Laboral, Elaboración propia

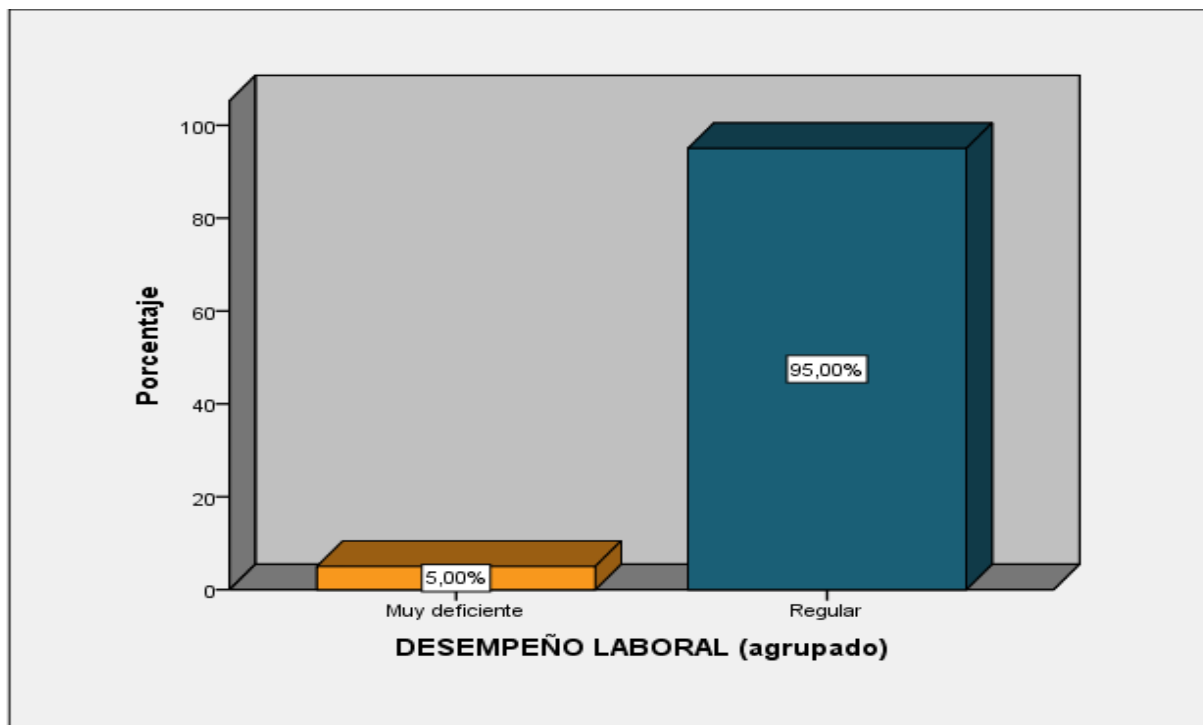


Figura 4.. Frecuencia variable Desempeño Laboral, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: Según la tabla número 17, referente la variable Desempeño Laboral, del total de los encuestados que vienen a ser 10, 95% que representa a 38 colaboradores encuestados indican que el desempeño laboral es regular, debido a que no es bueno ni malo pero no están del todo seguros que su desempeño es el adecuado, en cuando a un 5% indican que el desempeño laboral es muy deficiente evidenciando que no es optimo.

3.1.2.1 Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral

Tabla 18

Distribución de la dimensión Estandares laborales, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

ESTANDARES LABORALES (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy deficiente	2	5,0	5,0
Válido	Deficiente	32	80,0	85,0
	Buena	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente :Dimensión Estandares laborales, Elaboración propia

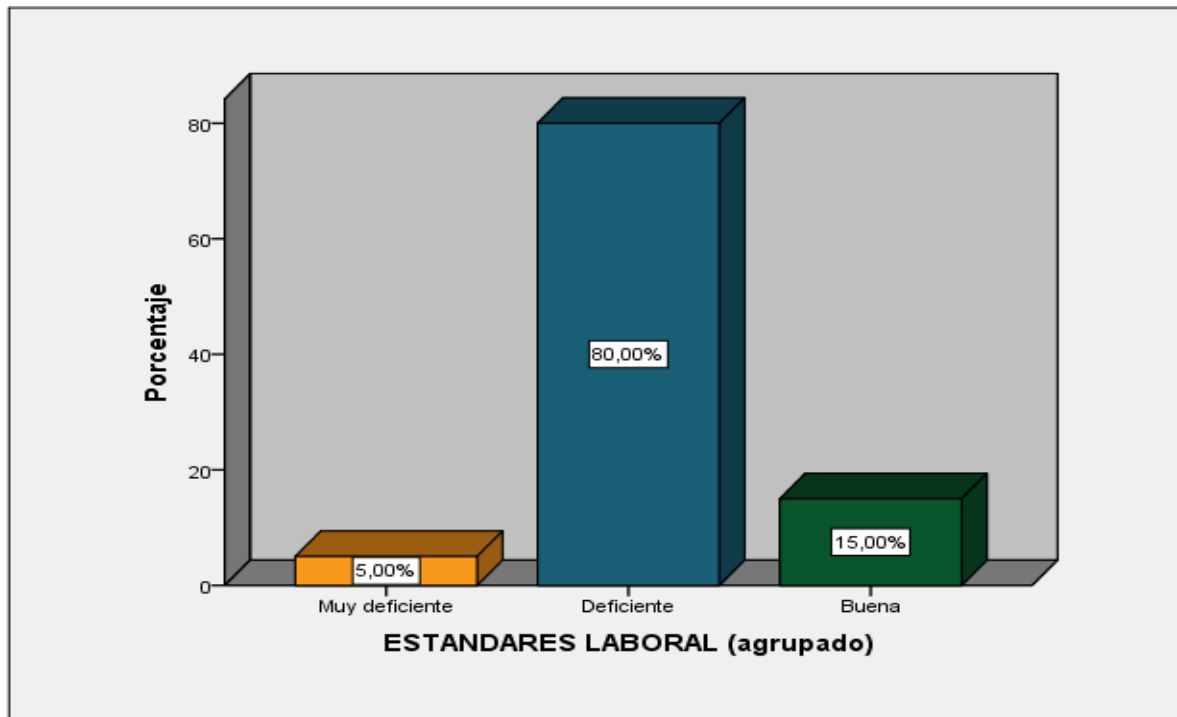


Figura 5. Frecuencia dimensión Estandares laborales, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: Según la tabla 18, referente a la primera dimensión Estandares laborales, del total de los encuestados que son 40 colaboradores, el 80% indican que los estándares laborales de la empresa son deficientes evidenciando que no contribuyen a l mejor desempeño laboral dentro de la empresa, además indican el 5% que es muy deficiente en contrario el 15% indica que es muy buena.

Tabla 19

Distribución de la dimensión Evaluación de Desempeño, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

EVALUACION DE DESEMPEÑO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	9	22,5	22,5
	Regular	31	77,5	100,0
Total		40	100,0	100,0

Fuente :Dimensión Evaluación de Desempeño, Elaboración propia

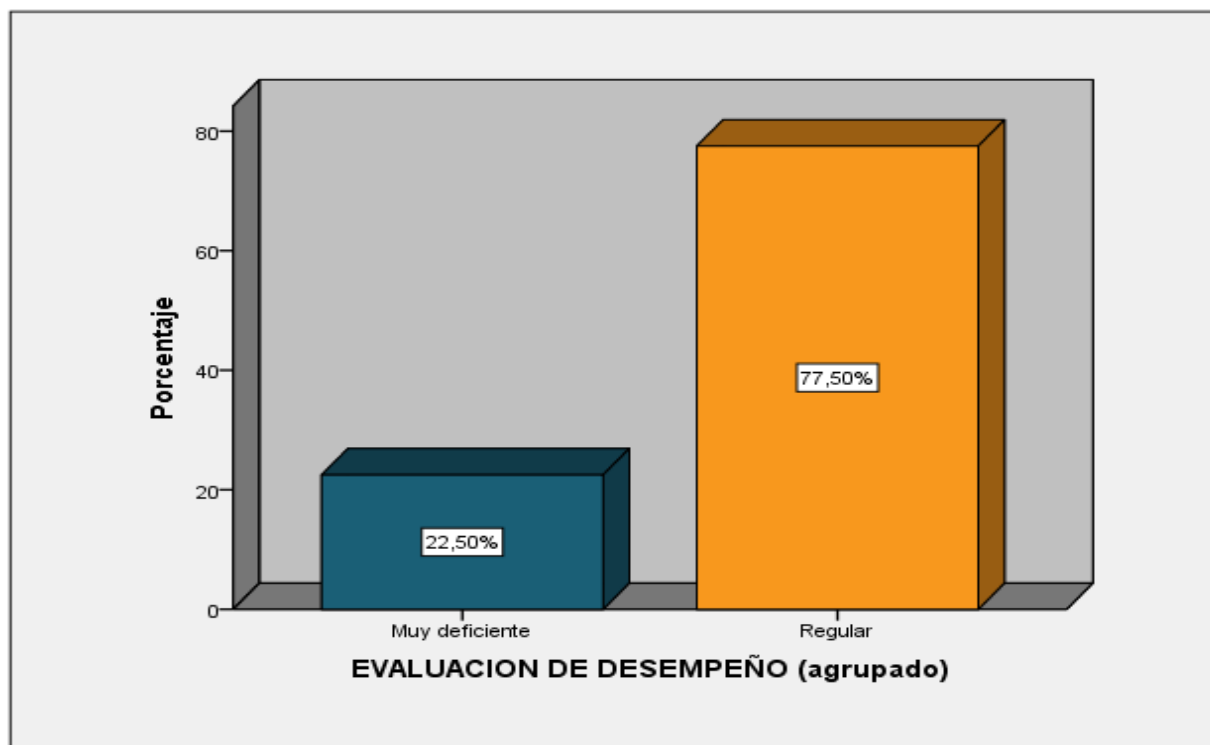


Figura 6. Frecuencia dimensión Evaluación de Desempeño, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: Según la tabla 19, referente a la segunda dimensión Desempeño Laboral, del total de los encuestados que son 40 colaboradores, el 77.50% que representa a 31 de nuestros encuestados, indican que es regular, en cuando al 22.50% indica que es muy deficiente, indicando así que no hay un buena evaluación ni feed back que les permita desempeñarse adecuadamente.

Tabla 20

Distribución de la dimensión Resultados Estratégicos, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

RESULTADOS ESTRATEGICOS (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	1	2,5	2,5
	Deficiente	27	67,5	70,0
	Buena	12	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente :Dimensión Estratégicos, Elaboración propia

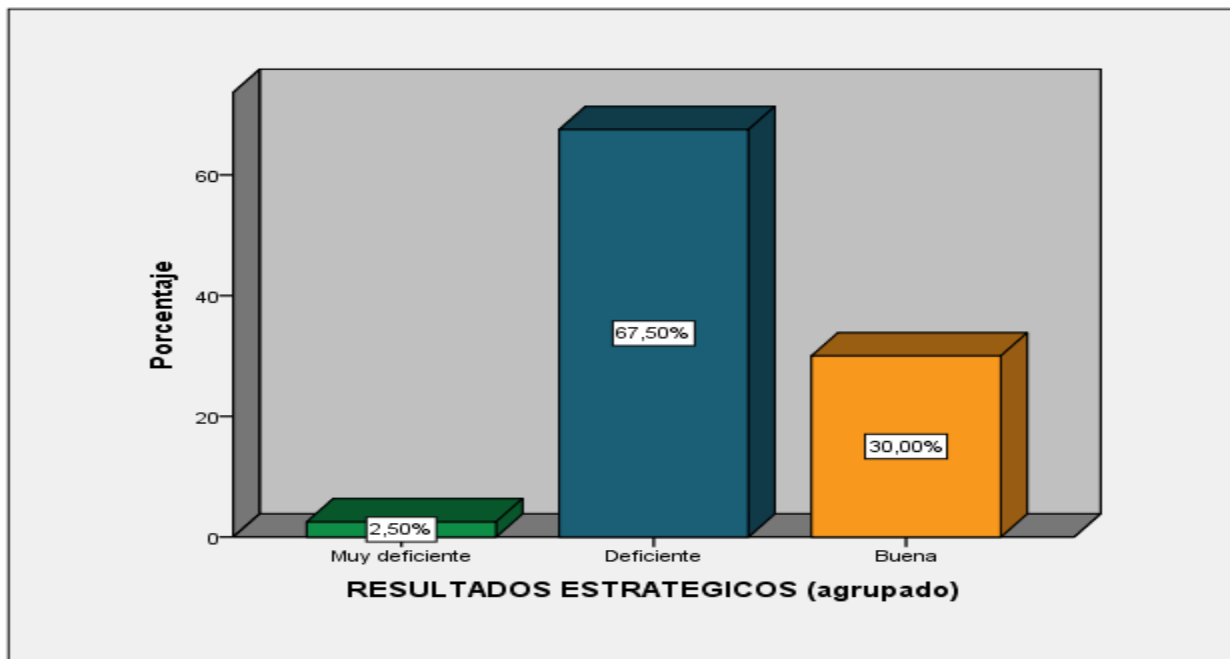


Figura 7. Frecuencia dimensión Resultados Estratégicos, área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco, 2018.

Interpretación: En la tabla 20, en cuanto a la dimensión Resultados estratégicos, del total de encuestados que son 40 colaboradores, el 67.50% que representa a 27 colaboradores indican que los resultados estratégicos son deficientes, indicando que no se sienten satisfechos ante los resultados que van obteniendo y ni que medidas toman para revertirla, además el 30% indica lo contrario que el resultado estratégico es muy buena.

3.2. Análisis descriptivo de las tablas cruzadas

El estadístico de prueba se calcula a partir de la tabla de contingencia

Tabla 21 Tablas cruzadas de variables motivación laboral y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

MOTIVACION (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado) tabulación cruzada			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			Muy deficiente	Regular	
MOTIVACION (agrupado)	Muy deficiente	Recuento	2	1	3
		% dentro de MOTIVACION	66,7%	33,3%	100,0%
	Regular	Recuento	0	37	37
		% dentro de MOTIVACION	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	2	38	40
		% dentro de MOTIVACION	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral

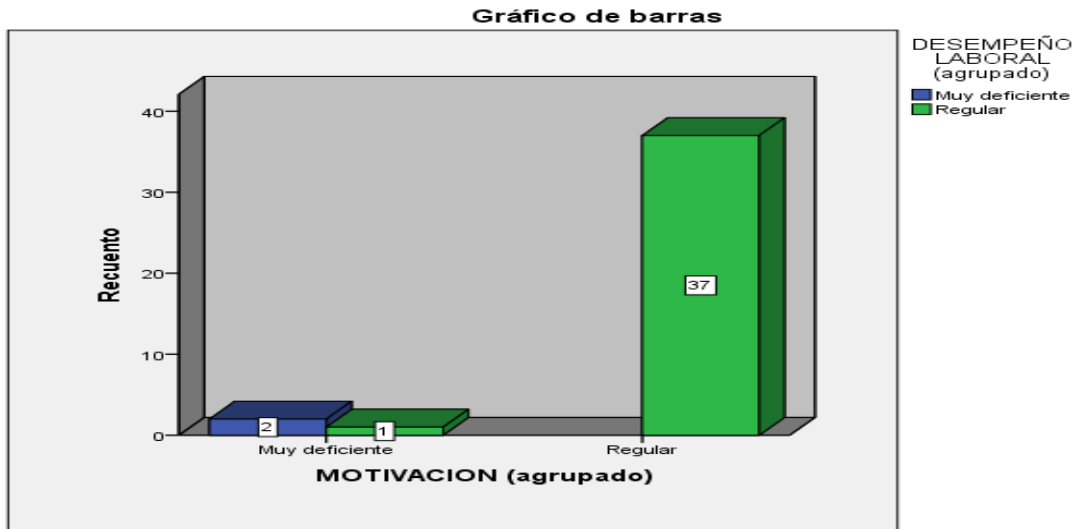


Figura 8. Tablas cruzadas de variables motivación laboral y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

Interpretación: Según la tabla 21, del 100% de los encuestados el 95% indican que están indecisos de poder cumplir con los objetivos planteados debido a una baja motivación frente a un 5% que indican que la motivación es muy baja y que por ello no tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 22

Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Personal y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

EQUILIBRIO PERSONAL (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado) tabulación cruzada			DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)		Total
EQUILIBRIO PERSONAL (agrupado)	Muy deficiente	Recuento	Muy deficiente	Regular	
		% dentro de EQUILIBRIO PERSONAL	15,4%	84,6%	100,0%
					%
	Regular	Recuento	0	27	27
		% dentro de EQUILIBRIO PERSONAL	0,0%	100,0%	100,0%
					%
Total		Recuento	2	38	40
		% dentro de EQUILIBRIO PERSONAL	5,0%	95,0%	100,0%
					%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral

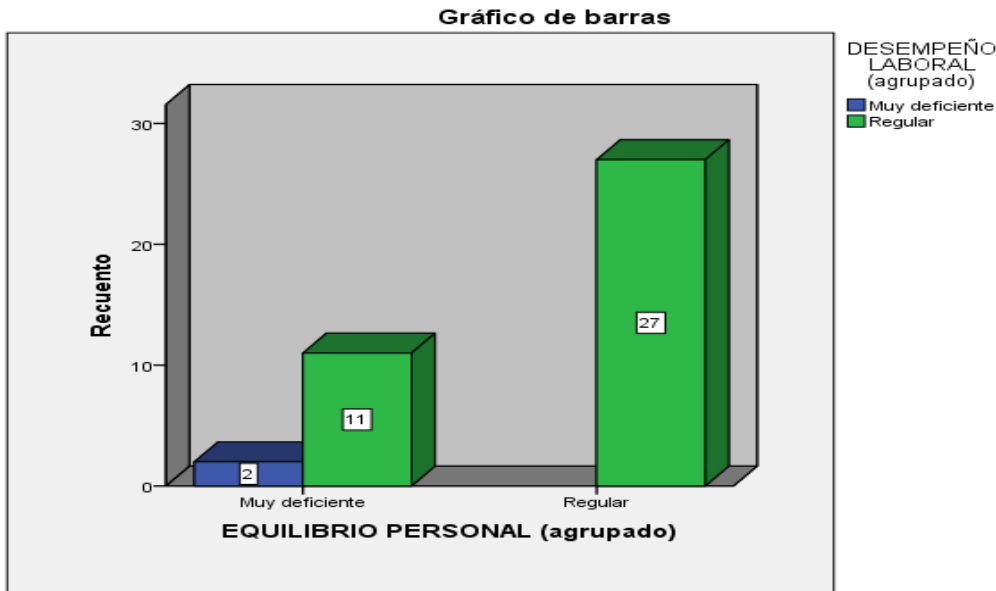


Figura 9. Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Personal y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

Interpretación: Según la tabla 22, del 100% de los encuestados el 95% indican que están indecisos de poder cumplir con los objetivos planteados debido a una falta de orientación personal, frente a un 5% que indican que el equilibrio personal es muy deficiente y que por ello no tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 23

Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Organizacional y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado) tabulación cruzada			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			(agrupado)		
			Muy deficiente	Regular	
EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Muy deficiente	Recuento	2	0	2
		% dentro de EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	100,0%
	Deficiente	Recuento	0	36	36
		% dentro de EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL	0,0%	100,0%	100,0%
	Buena	Recuento	0	2	2
		% dentro de EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	2	38	40
		% dentro de EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral



Figura 10. Tablas cruzadas de dimensión Equilibrio Organizacional y desempeño laboral en área de RRHH de empresa Proseguridad S.A del distrito de Surco.

Interpretación: Según la tabla 21, del 100% de los encuestados el 95% indican que el equilibrio organizacional, es regular en cuanto al 5% de los encuestados indican que es muy deficiente la cual impide que los colaboradores puedan cumplir sus objetivos organizacionales.

3.3.Prueba de Hipotesis General

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.

H1: La motivación se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

H0: La motivación no se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

Criterios:

Si la Sig es > se acepta la hipótesis nula

Si la Sig es < se acepta la hipótesis alterna

Tabla 24

Prueba de Hipótesis General de la variable 1 y 2

Correlaciones			MOTIVACION (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	MOTIVACION (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaboración de la tesista

Interpretación: Como el coeficiente RHO de Spearman es 0,806 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación alta y directa además el nivel de significancia es menor que 0,05. Esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que la motivación se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

Tabla 25

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Martínez (2009)

Prueba De Hipotesis Especifica 1

H1: El Equilibrio Personal se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

H0: El Equilibrio Personal se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

Tabla 26 Correlaciones Dimensión 1 y Variable 2

Correlaciones			EQUILIBRIO PERSONAL (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	EQUILIBRIO PERSONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,331*
		Sig. (bilateral)	.	,037
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,331*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Elaboración de la tesista

Interpretación: Como el coeficiente RHO de Spearman es 0,331 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada además el nivel de significancia es menor que 0,05. Esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que el equilibrio personal se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018.

Prueba De Hipotesis Especifica 2

H1: El Equilibrio Organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

H0: El Equilibrio Organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

Tabla 27

Correlaciones Dimensión 2 y Variable 2

Correlaciones			EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaboración de la tesista

Interpretación: Como el coeficiente RHO de Spearman es 0,725 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación alta y directa además el nivel de significancia es menor que 0,05. Esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que el el equilibrio organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSION

Los resultados obtenidos en el estudio Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores del área de RRHH de la empresa Proseguridad Santiago de Surco – Lima 2018, permitirán comparar con los antecedentes consignados en la investigación para ello se tomarán los resultados más relevantes:

Los hallazgos obtenidos del presente estudio de investigación entre las variables Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores del área de RRHH de la empresa Proseguridad Santiago de Surco – Lima 2018, se utilizó software estadístico SPSS V.22, de acuerdo con el factor Pearson al obtener una correlación positiva media 0.806, de una sig. de 0.000 las cuales muestran relación, (tabla N° 24).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de RRHH de la empresa Proseguridad Santiago de Surco – Lima 2018. ($r= 0.806$ y $p < 0.05$).

Para el autor Olaz (2016) la motivación puede ser entendida como las personas poseen un conjunto de elementos, la organización otros tantos, que dependiendo del modo en que estos estén alineados permitirá desarrollar la motivación tanto en un sentido com o en otro; es decir, en un sentido la motivación de la persona se expandirá hacia la organización y, de otro, la organización particularizará en el individuo esa fuerza motivadora.

Para los autores Arias y Heredia (2015) menciona el desempeño laboral permite conocer el momento preciso a quienes debe darse preferencia en los ascensos, a quienes rechazar

fundamentalmente en los periodos de prueba, a los trabajadores que les podemos dar cargo de confianza.

El resultado sustentado por Jaramillo (2015). En su tesis para obtener el título de docente titulada Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete, 2015. Se llega a la conclusión que se comprobó la relación entre la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $R=0,558$; y una significancia de $P=0,000$ que muestra que p es menor a $0,05$. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia el coeficiente RHO de Spearman es $0,331$ y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada además el nivel de significancia es menor que $0,05$. Esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que el equilibrio personal se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. En este resultado es sustentado por Rosas (2017) en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CASDEL HNOS S.A, Lima, Perú. En los resultados obtenidos en Rho Spearman señalaron que no existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral Rh de 0.070 , Sig. Bilateral de 0.627 ; ($p \geq 0.05$). Finalmente se concluye que no existe relación lineal directa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de La Victoria, 2017, resultados varian de acuerdo la confiabilidad de Rho Spearman puesto que en otras investigaciones es positiva y tienen una relación directa en cambio en esta investigación se revierte la situación.

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia el coeficiente RHO de Spearman es 0,725 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación alta y directa además el nivel de significancia es menor que 0,05. Esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que el equilibrio organizacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. Este resultado es sustentado por Linares (2017) en la tesis para obtener el título de Maestría en Gestión de Servicios, titulada Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 Lima, Perú. En el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera: Siendo el primer objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. Además la correlación de spearman es 0,806 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación que existe entre el equilibrio personal y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. Además la correlación de spearman es 0,331 lo que significa que hay una correlación positiva moderada.

Tercera: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación que existe entre el equilibrio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco, 2018. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A de Surco, 2018. Además la correlación de spearman es 0,725 que significa que existe una correlación alta.

CAPITULO VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera: Se recomienda que el jefe de Recursos Humanos debe de enfocarse más en todos los individuos que trabajan, para el mejor desempeño laboral del personal, considerando aspectos de los comportamientos humanos que cada día realiza la labor en la entidad privada.

Segunda: Se debe incrementar una capacitación a todos los personales en el ámbito de cómo deberían estar motivados e incentivados con sus trabajos ya sea teórico y práctico que labora en el área de RR.HH de la empresa proseguridad S.A

Tercera: Se recomienda al jefe de RRHH que debería de estar pendiente de todos los personales que conforman; por lo tanto en su formación de desarrollo profesional y sobre salir en el ámbito de sus trabajos.

Cuarta: Se debe de adecuar las líneas de carreras, que sean oportunas y alcanzables para todos los colaboradores así ellos se sentiran motivados y continuar perteneciendo a la empresa

Quinta: Se debe de reunir a todos los personales para poder ver la motivación de cada uno de ellos ya sea las reacciones positivas y negativas; por cada especialidades, de tal manera podemos ver el ciclo motivacional dentro de un trabajo.

CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arce Cappelletti, A. J. L. (2016). Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral: Estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Arias, Galicia F. (2015). Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño. (6ta Edición). Editora Trillas

Burgos Merejildo, J. H., & Rodriguez Hoyos, G. A. (2016). Programa de Motivación para Integrar a los colaboradores que se incorporan al área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Año 2015. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.

Casma, A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima.

Chavez (2015). Diccionario de Recursos Humanos Técnicas Organizacionales y Teorías Administrativas(1era Edición) Mexico. Editorial Brujas.

Chiavenato, I. (2011).Gestión del Talento Humanos. Mexico D.F.:(9na Edición).Pearson Educación.

Contreras, E. (2014), “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos S.A. Sucursal Plaza Veá Izaguirre, 2014” (tesis para la obtención del título profesional de licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú).

Dessler (2015).). Administraciónde Recursos Humanos.(14ª edición) Mexico D.F.: Pearson Educación.

Dessler y Varella, (2015). Administraciónde Recursos Humanos. Mexico D.F.: Pearson Educación.

Enriquez (2015). Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del instituto de la visión en México de la Universidad de Morelos, Mexico.

García Escurra, A. L., & Ventura Escurra, H. M. (2015). La motivación y capacitación del personal del Gobierno Regional Huánuco y su relación con el nivel de su rendimiento laboral - Período 2014. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

García Escurra, A. L., & Ventura Escurra, H. M. (2015). La motivación y capacitación del personal del Gobierno Regional Huánuco y su relación con el nivel de su rendimiento laboral - Período 2014. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Jaramillo (2015). En su tesis para obtener el título de docente titulada Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete, 2015.

Jaramillo (2015). En su tesis para obtener el título de docente titulada Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete, 2015.

Quezada Lucio, N. (2016). Metodología de la investigación. Lima: Editora Macros E.I.R.L.

Rivero y Verónica (2015), en su tesis para optar el título en Gerencia Avanzada titulada El coaching como estrategia motivacional para optimizar el desempeño laboral en el personal docente, Universidad de Carabobo, Venezuela

Romero (2014), en la tesis para obtener el título de licenciado en Administración titulada Motivación y Desempeño laboral en trabajadores de la empresa minerales andinos mtr S.A.C. Lima, 2014.

Rosas (2017) en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CASDEL HNOS S.A, Lima, Perú.

Sum (2015), en su tesis para obtener el título de licenciado de Psicología la cual se titula, Motivación y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenang en Guatemala.

CAPITULO VIII. ANEXO

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
La motivación	<p>Para Olaz (2016) la motivación puede ser entendida como: “[..] las personas poseen un conjunto de elementos, la organización otros tantos, que dependiendo del modo en que estos estén alineados permitirá desarrollar la motivación tanto en un sentido como en otro; es decir, en un sentido la motivación de la persona se expandirá hacia la organización y, de otro, la organización particularizará en el individuo esa fuerza motivadora” (p. 70)</p>	<p>Equilibrio Personal</p>	<p>Responsabilidad Reconocimiento Valores Toma de Decisiones</p>	<p>Ordinal Ordinal</p>
		<p>Equilibrio Organizacional</p>	<p>Condiciones Laborales Políticas de la Empresa Remuneración Clima Laboral</p>	<p>Ordinal</p>

Desempeño Laboral	Dessler (2015) “El gerente de recursos humanos actual se encuentra en una posición ventajosa para poder mejorar el desempeño laboral de la empresa, y utiliza tres palancas fundamentales para lograrlo: La palanca del departamento de RH, la palanca de costos de la fuerza laboral y la palanca de resultados estrategicos” (p.15)	Estandares Laborales	Metas Objetivos Retroalimentación	Ordinal
		Evaluación de desempeño (fuerza laboral)	Conocimiento del puesto Productividad Horarios Laborales	Ordinal
		Resultados estrategicos	Plan de Carreras Desarrollo profesional Capitaciones	Ordinal
<p>Nota: - La motivación definida por Olaz (2016) y sus dimensiones por el mismo autor.</p> <p>- Desempeño Laboral definida por Dessler (2015) y sus dimensiones por el mismo autor.</p> <p>- Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos</p>				

**ANEXO 1: ENCUESTA DIRIGIDA A COLABORADORES DEL ÁREA DE RRHH DE LA EMPRESA
PROSEGURIDAD S.A**

Cuestionario de la Variable 1: Motivación

1. DATOS GENERALES:

Sexo:	Femenino Masculino	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Edad:	_____	Grado de instrucción	_____	Estado Civil	_____
--------------	-----------------------	--	--------------	-------	---------------------------------	-------	-------------------------	-------

2. INDICACIONES:

Estimado colaborador, a continuación, le presentamos un cuestionario sobre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de RR. HH de la empresa Proseguridad S.A, la cual usted deberá leer detenidamente cada una de los ítems y responderla marcando con una "X" en el casillero correspondiente a la alternativa que más se asemeja a su opinión.

➤ La encuesta constará de 18 preguntas.

NOTA: Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

1 = Totalmente de desacuerdo, 2 =Desacuerdo, 3 =Medianamente de acuerdo, 4 =De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
EQUILIBRIO PERSONAL	Responsabilidad					
	1. ¿Se siente comprometido(a) al realizar su jornada laboral gracias a la responsabilidad que demuestra la empresa hacia usted?					
	2. ¿Usted asume con responsabilidad y a tiempo los procesos asignados por su jefe inmediato?					
	Reconocimiento					
	3. ¿Considera que no recibe un merecido reconocimiento por la labor que realiza por parte de su jefe y compañeros del área de RRHH?					
	4. ¿La labor sobresaliente en su trabajo no es reconocido públicamente por su jefe inmediato?					
	Valores					
5. ¿Considera que no todos los colaboradores del área de RR.HH tienen conocimiento de los valores de la empresa?						

	6. ¿ Respeta y cumple y se identifica con los valores de la organización?						
	Toma de Decisiones						
	7. ¿La toma de decisiones es un estimulante para crear seguridad en su persona?						
	8. ¿Considera que es motivante tomar decisiones y que sean respetadas por el área de RRHH?						
	9. ¿Los colaboradores tienen facultad de tomar decisiones de sus propios procesos?						
EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL	Condiciones Laborales						
	10. ¿El ambiente físico del área de RRHH es adecuado y seguro para laborar?						
	11. ¿Las condiciones laborales son óptimas e iguales para todos los colaboradores?						
	Políticas de la Empresa						
	12. ¿Considera que las políticas planteadas por la empresa no son las adecuadas?						
	13. ¿Las políticas de la empresa no se practican con igualdad con todos los colaboradores?						
	Remuneración						
	14. ¿Considera que las funciones que realiza en la empresa no están acorde a sus expectativas salariales?						
	15. ¿Los beneficios económicos que recibe no satisfacen sus necesidades básicas?						
	Clima Laboral						
	16. ¿El empleador no realiza actividades de integración para los colaboradores?						
	17. ¿ Se siente cómodo con el clima laboral que existe en RRHH?						
18. ¿ Considera que es esencial tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus actividades?							

**ANEXO 2: ENCUESTA DIRIGIDA A COLABORADORES DEL ÁREA DE RRHH DE LA EMPRESA
PROSEGURIDAD S.A**

Cuestionario de la Variable 2: Desempeño Laboral

19. DATOS GENERALES:

Sexo:	Femenino <input type="checkbox"/>	Edad:	_____	Grado de	_____	Estado Civil	_____
	Masculino <input type="checkbox"/>			instrucción			

20. INDICACIONES:

Estimado colaborador, a continuación, le presentamos un cuestionario sobre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de RR. HH de la empresa Proseguridad S.A, la cual usted deberá leer detenidamente cada una de los ítems y responderla marcando con una "X" en el casillero correspondiente a la alternativa que más se asemeja a su opinión.

➤ La encuesta constará de 18 preguntas.

NOTA: Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

1 = Totalmente de desacuerdo, 2 =Desacuerdo, 3 =Medianamente de acuerdo, 4 =De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
ESTÁNDARES LABORALES	Metas					
	1. ¿Cuándo culmina su jornada laboral cree usted que ha no aporta lo suficiente al cumplimiento de metas?					
	2. ¿El trabajo no le permite alcanzar metas personales?					
	Objetivos					
	3. ¿Su jefe inmediato no motiva a su equipo para conseguir los objetivos?					
	4. ¿Los objetivos planteados por la empresa no son alcanzables ni realistas?					
	Retroalimentación					
	5. ¿Las evaluaciones sobre su desempeño laboral no se realizan de manera constante?					
6. ¿No recibes constante feedback para mejorar los procesos de tu puesto laboral?						
	Conocimiento del Puesto					

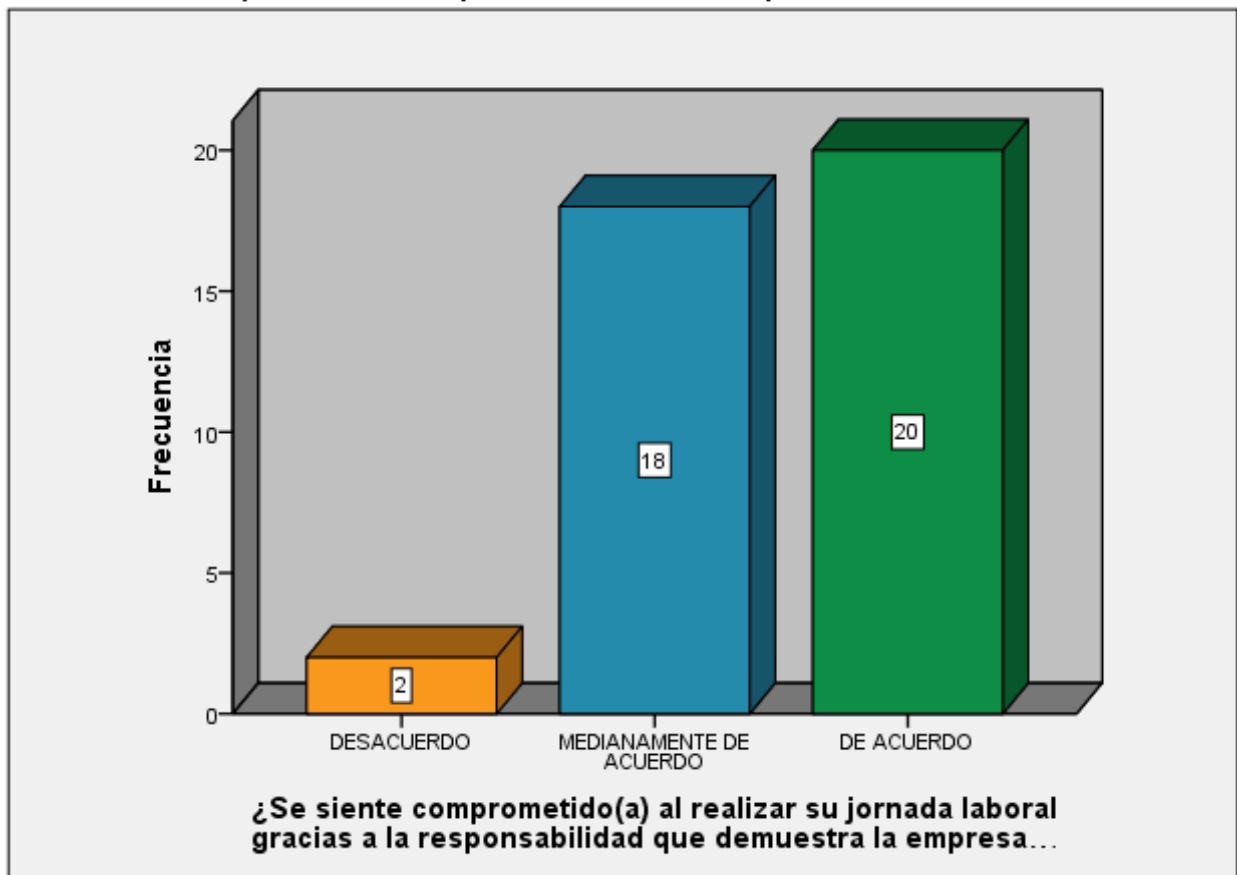
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	7. ¿Consideras que tienes los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?						
	8. ¿Considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento de los procesos del puesto?						
	Productividad						
	9. ¿Considera que no reconocen la productividad en su centro laboral?						
	10. ¿Los procedimientos planteados por la empresa no benefician su a productividad haciéndola optima?						
	Horarios Laborales						
	11. ¿Considera que se queda en el trabajo más de las horas contratadas por la carga laboral?						
	12. ¿Considera que no le reconocen las horas extras que usted realiza?						
RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Plan de carreras						
	13. ¿La empresa no comunica a todos los colaboradores los planes de carrera en su área laboral?						
	14. ¿Para los ascensos, los directivos no evalúan con objetividad y trato igualitario?						
	Desarrollo Profesional						
	15. ¿Considera que no se siente satisfecho con las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?						
	16. ¿La empresa no les da oportunidades para crecer profesionalmente a todos los colaboradores por igual?						
	Capacitaciones						
	17. ¿La empresa no brinda capacitaciones para mejorar las habilidades y el desempeño de su personal?						
	18. ¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?						

RESULTADOS SEGÚN ENCUESTAS

¿Se siente comprometido(a) al realizar su jornada laboral gracias a la responsabilidad que demuestra la empresa hacia usted?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DESACUERDO	2	5,0	5,0	5,0
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	18	45,0	45,0	50,0
DE ACUERDO	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Se siente comprometido(a) al realizar su jornada laboral gracias a la responsabilidad que demuestra la empresa hacia usted?

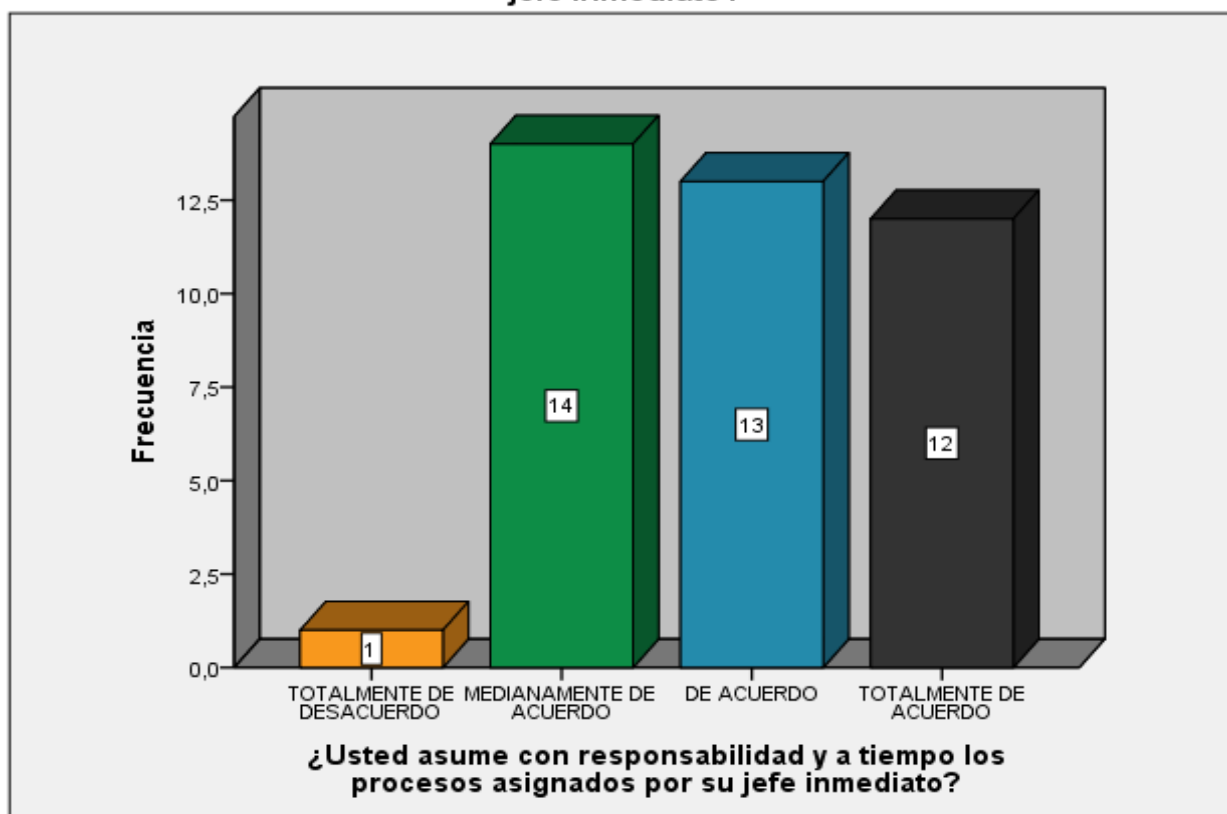


De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas, tenemos que un mayor número de encuestados dividen sus respuestas entre MEDIANAMENTE DE ACUERDO Y DE ACUERDO con un 45% y 50% respectivamente, lo cual nos indica que los colaboradores se sienten comprometidos al realizar su jornada laboral gracias a que la empresa demuestra responsabilidad.

¿Usted asume con responsabilidad y a tiempo los procesos asignados por su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	37,5
	DE ACUERDO	13	32,5	32,5	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Usted asume con responsabilidad y a tiempo los procesos asignados por su jefe inmediato?

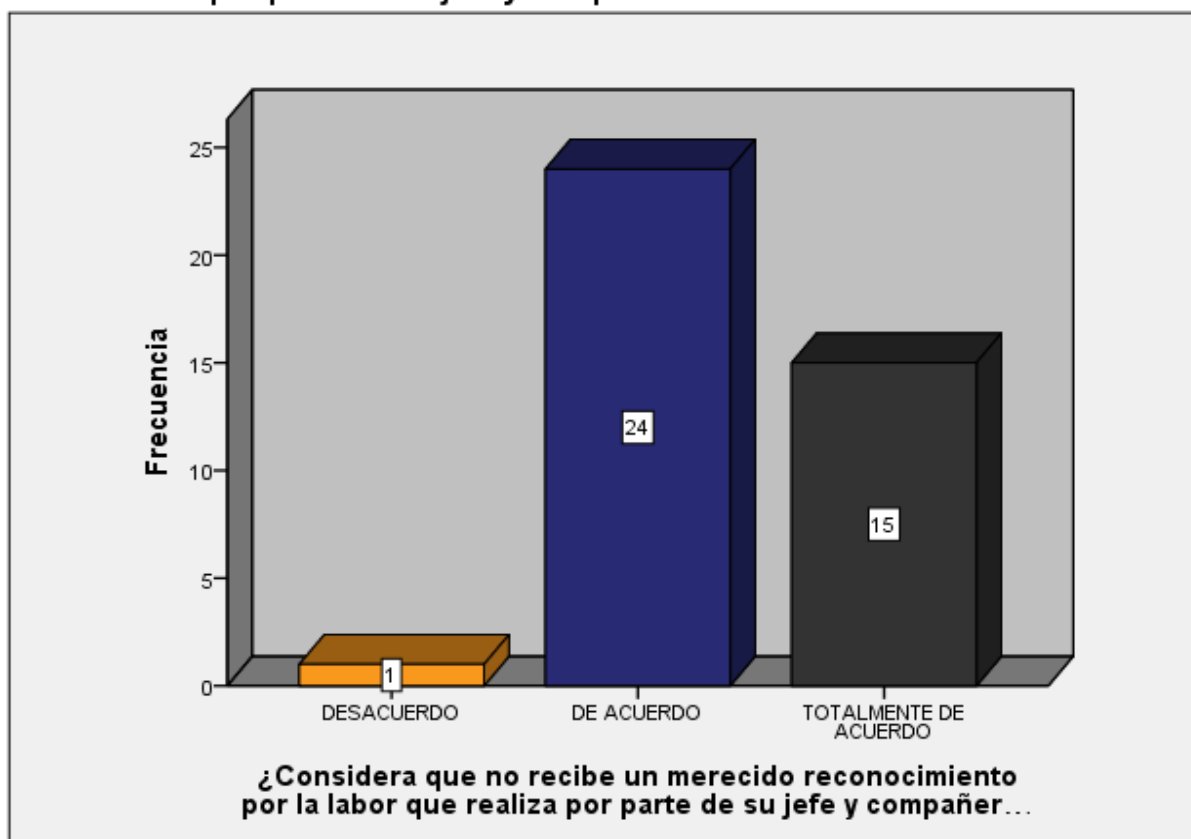


Respecto a las respuestas del ítem número 2, gran parte de los encuestados coinciden en un 97.5% en que asumen con responsabilidad y a tiempo los procesos asignados por su jefe inmediato, esto debido a que cada uno de los colaboradores sienten que deben asumir su responsabilidad y sus indicadores.

¿Considera que no recibe un merecido reconocimiento por la labor que realiza por parte de su jefe y compañeros del área de RRHH?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DE ACUERDO	24	60,0	60,0	62,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que no recibe un merecido reconocimiento por la labor que realiza por parte de su jefe y compañeros del área de RRHH?

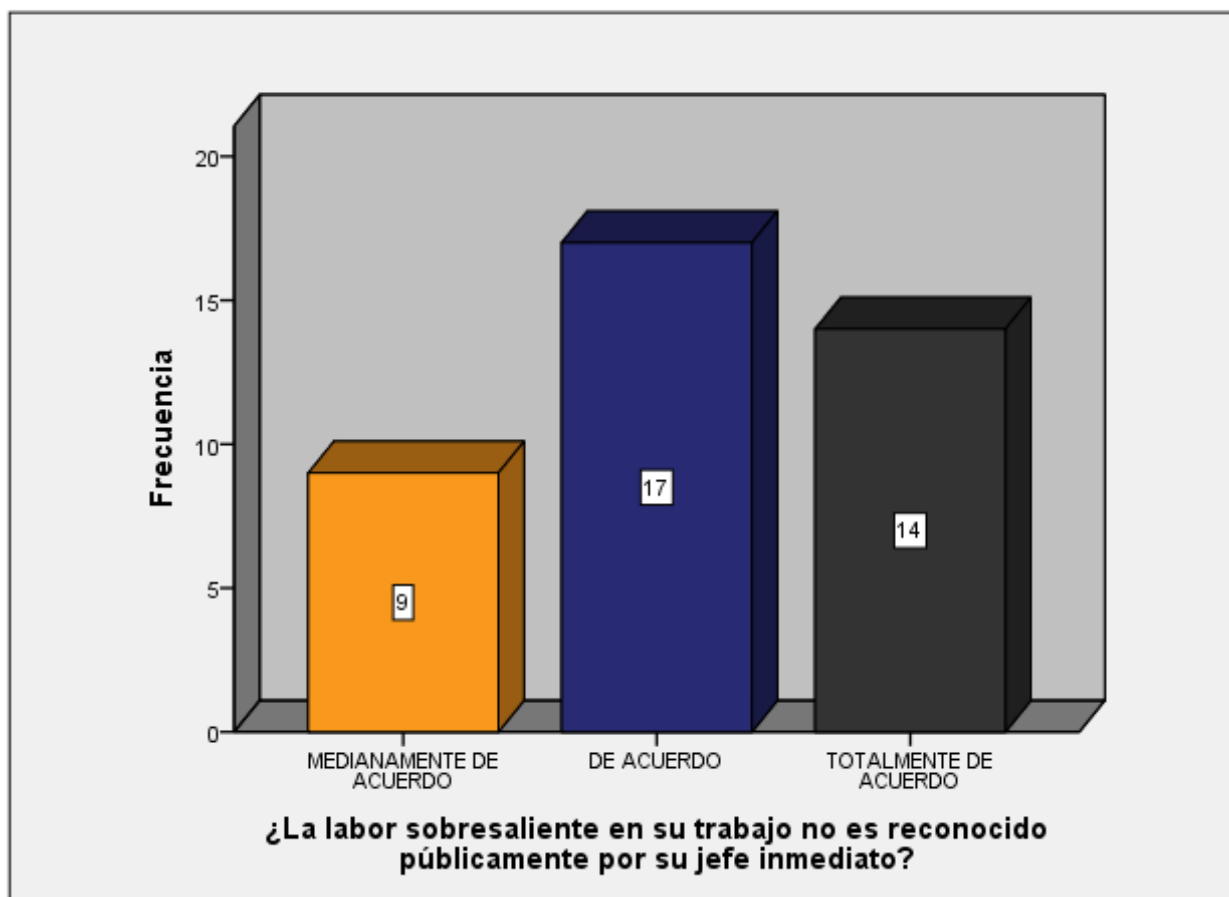


De acuerdo al resultado de la aplicación de las encuestas respecto al ítem 3, las respuestas de los encuestados se dividen entre DE ACUERDO (60%) y TOTALMENTE DE ACUERDO (37.50%), lo cual nos indica que la frecuencia con la que reciben un reconocimiento por el trabajo que realizan, no es reconocido por sus jefes inmediatos ni por sus compañeros.

¿La labor sobresaliente en su trabajo no es reconocido públicamente por su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	9	22,5	22,5	22,5
	DE ACUERDO	17	42,5	42,5	65,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿La labor sobresaliente en su trabajo no es reconocido públicamente por su jefe inmediato?

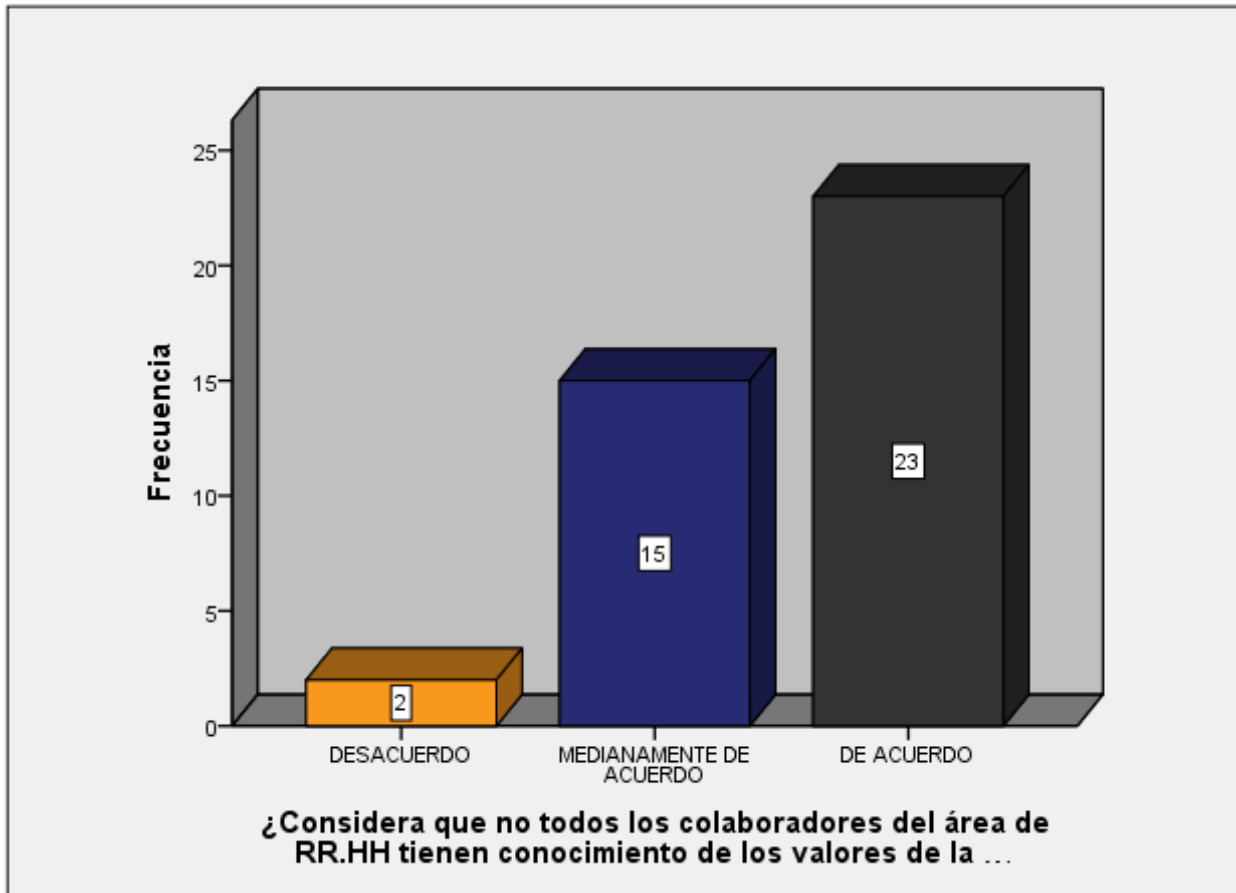


Conforme a los resultados obtenidos en el presente ítem, las respuestas de los encuestados se debaten entre MEDIANAMENTE DE ACUERDO, DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO con un 22.50%, 42.50% y 35% respectivamente, ya que los colaboradores sienten que logran tener una labor sobresaliente y quisieran que sean reconocidos públicamente por sus jefes inmediatos, sin embargo esta acción es escasa.

¿Considera que no todos los colaboradores del área de RR.HH tienen conocimiento de los valores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	2	5,0	5,0	5,0
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	15	37,5	37,5	42,5
	DE ACUERDO	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que no todos los colaboradores del área de RR.HH tienen conocimiento de los valores de la empresa?

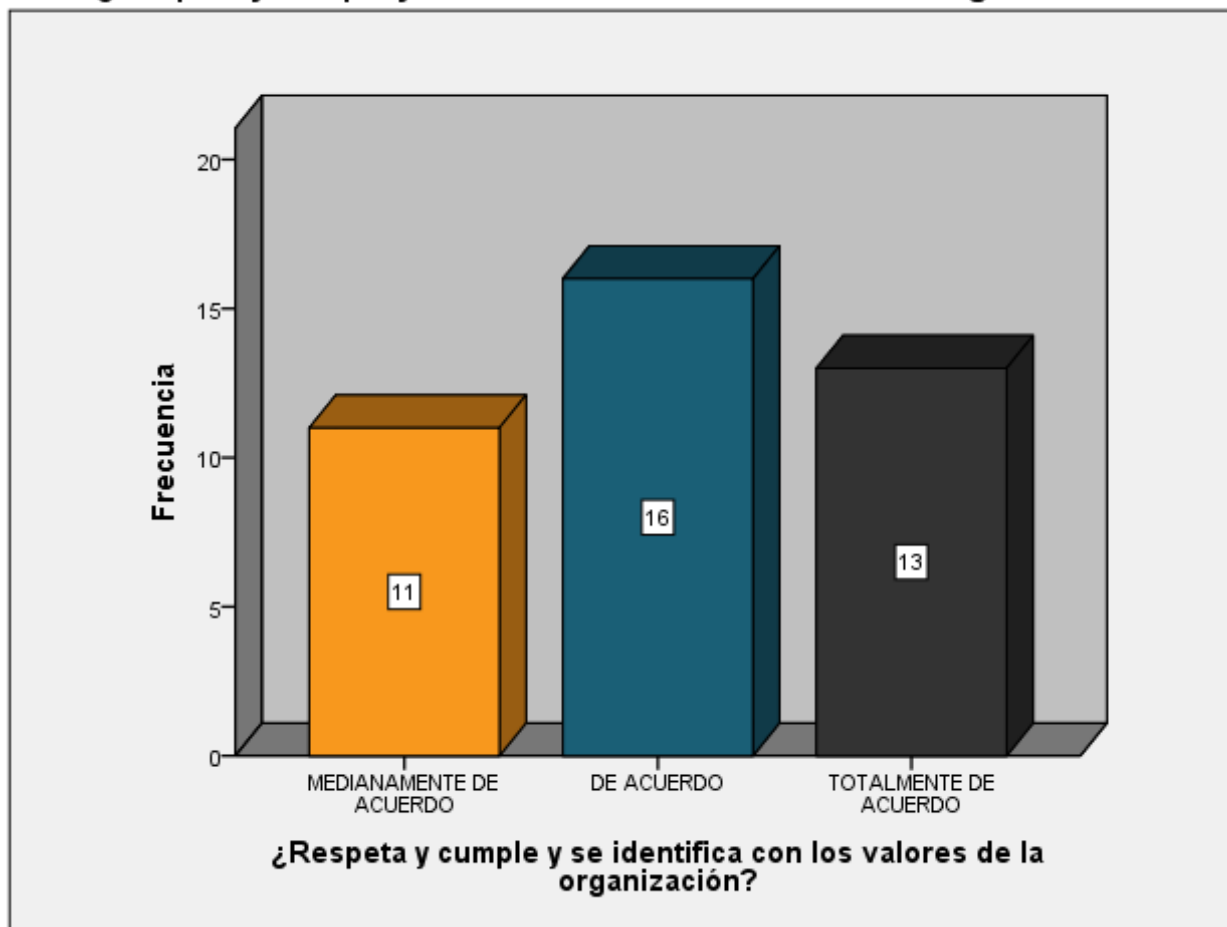


Mediante la aplicación de las encuestas realizadas al personal objeto del estudio, se obtuvo como resultado que la mayor parte de éstos coinciden en un 57.50% que no todos los colaboradores del área de RRHH, tienen conocimiento de los valores de la empresa ya que solo dos personas del área sí tenían conocimiento de la pregunta planteada.

¿Respeto y cumple y se identifica con los valores de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	11	27,5	27,5	27,5
	DE ACUERDO	16	40,0	40,0	67,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Respeto y cumple y se identifica con los valores de la organización?

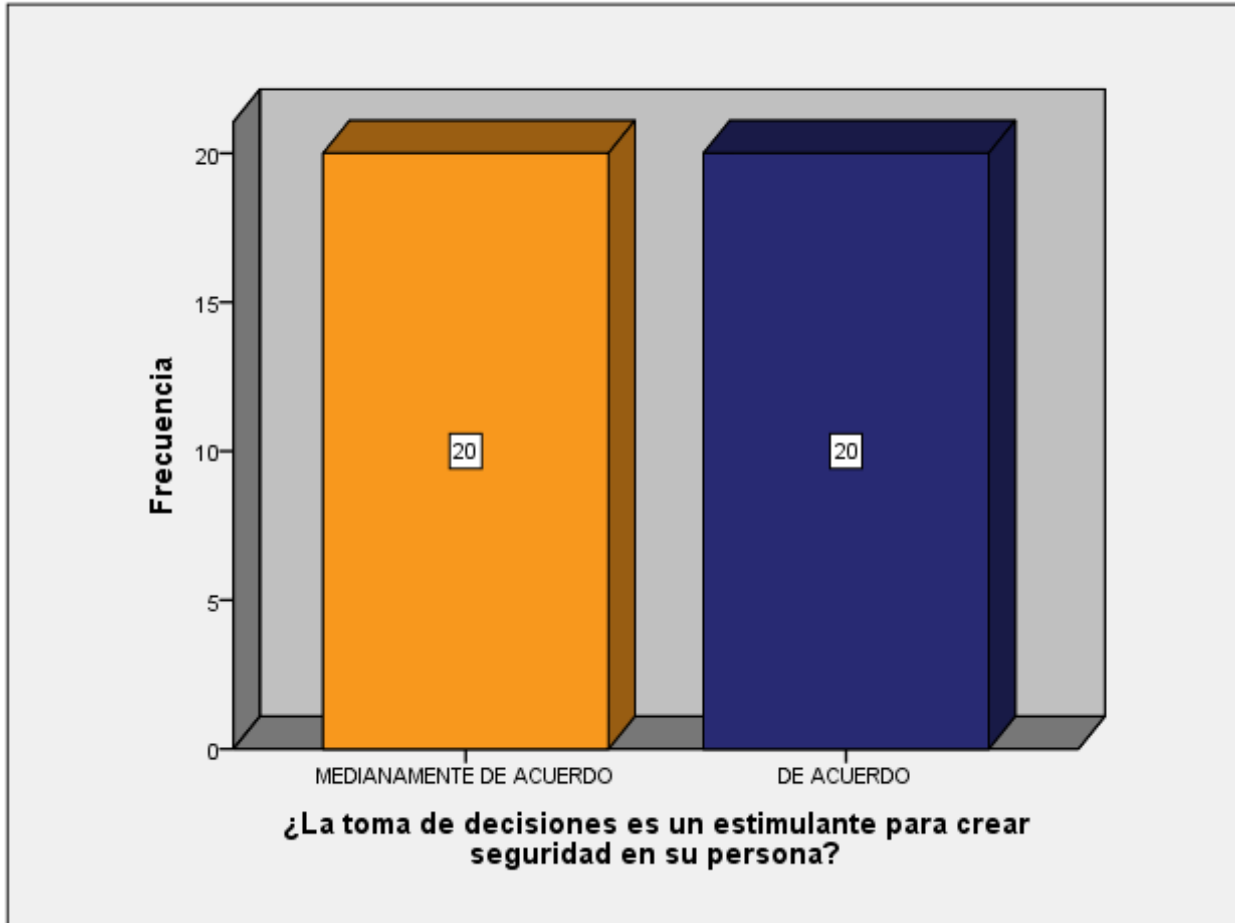


De acuerdo al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que la mayoría de los encuestados coinciden en un 40% que los colaboradores si respetan, cumplen y se identifican con los valores de la organización.

¿La toma de decisiones es un estimulante para crear seguridad en su persona?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	20	50,0	50,0	50,0
	DE ACUERDO	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿La toma de decisiones es un estimulante para crear seguridad en su persona?

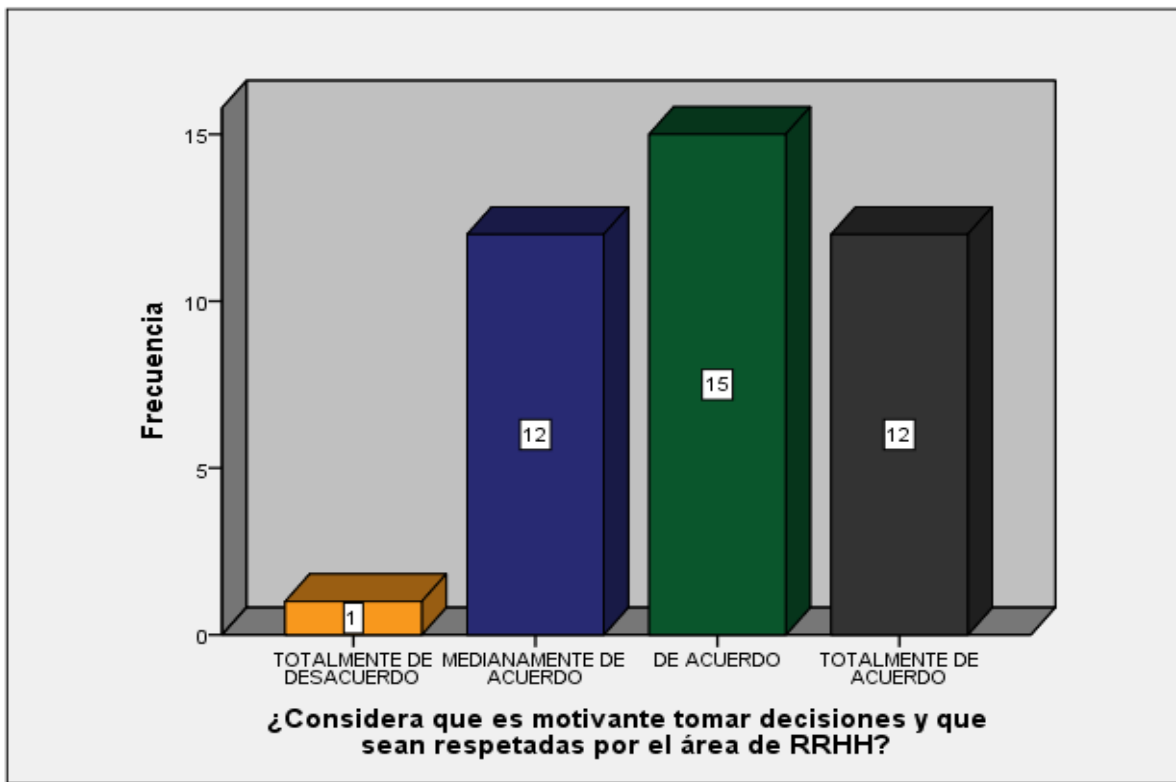


Mediante la aplicación de las encuestas aplicadas al personal objeto del estudio, se obtuvo como resultado un 100% entre MEDIANAMENTE DE ACUERDO Y DE ACUERDO la cual indica que la gran parte comparte que la toma de decisiones es muy importante para crear seguridad en la persona y así poder desempeñarse mejor en su centro laboral siendo mas productivos.

¿Considera que es motivante tomar decisiones y que sean respetadas por el área de RRHH?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	32,5
DE ACUERDO	15	37,5	37,5	70,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que es motivante tomar decisiones y que sean respetadas por el área de RRHH?

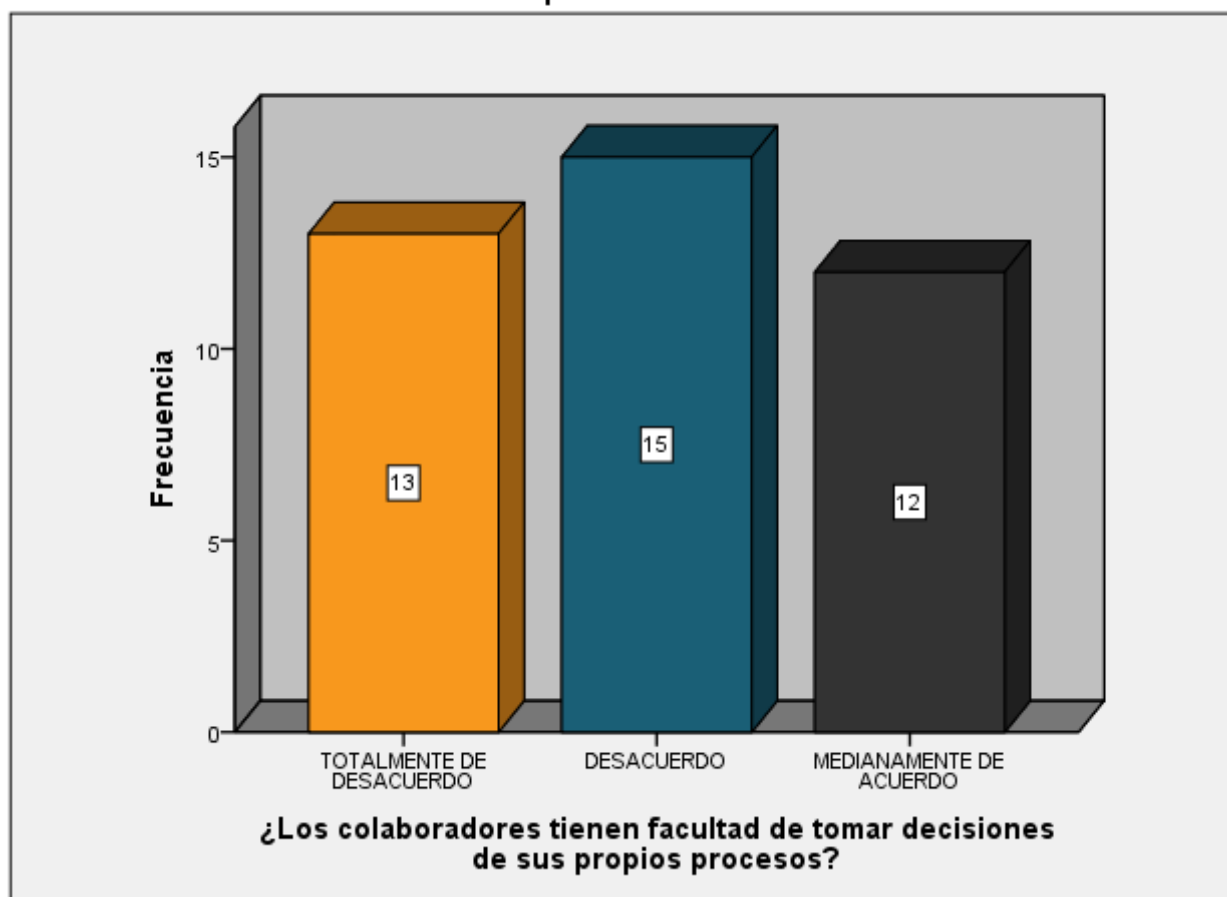


De acuerdo al resultado de las encuestas según el presente ítem, existen 1 alternativa que sobresale de entre las demás, cuyo resultado es positiva con un 37.50% lo cual indica que es motivante tomar decisiones dentro del área de RR.HH y estas sean respetadas por los compañeros del trabajo.

¿Los colaboradores tienen facultad de tomar decisiones de sus propios procesos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	13	32,5	32,5	32,5
	DESACUERDO	15	37,5	37,5	70,0
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Los colaboradores tienen facultad de tomar decisiones de sus propios procesos?

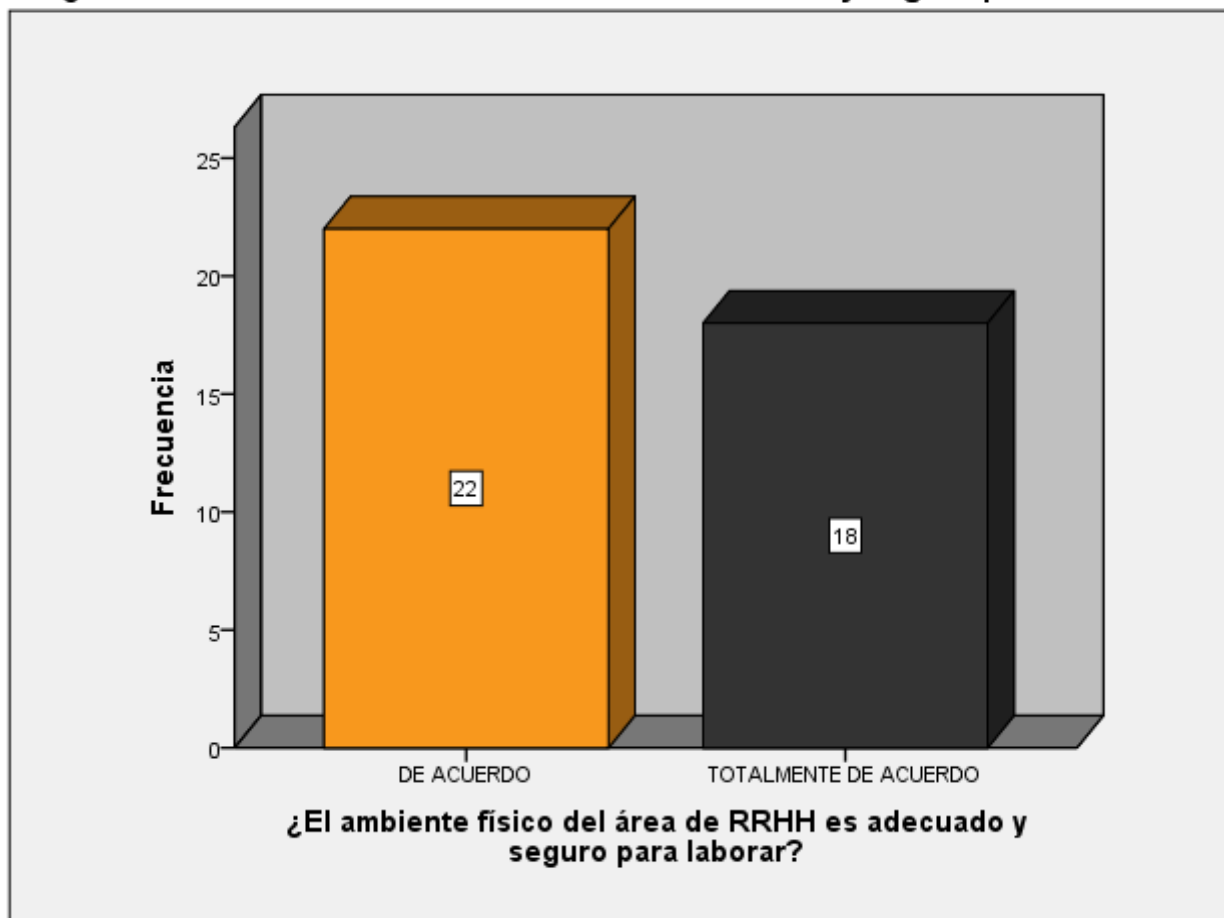


De acuerdo al resultado obtenido por la aplicación de las encuestas, podemos observar que las respuestas de los trabajadores se encuentran dividida entre TOTALMENTE EN DESACUERDO, DESACUERDO Y MEDIANAMENTE DE ACUERDO, con un porcentaje de 32.5%, 37.50% y 30% lo cual quiere decir que los colaboradores cuentan con cierta facultad para tomar decisiones dentro de sus funciones, no obstante, y por temas de control existen ciertos criterios sobre los cuales no pueden pasar.

¿El ambiente físico del área de RRHH es adecuado y seguro para laborar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	22	55,0	55,0	55,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿El ambiente físico del área de RRHH es adecuado y seguro para laborar?

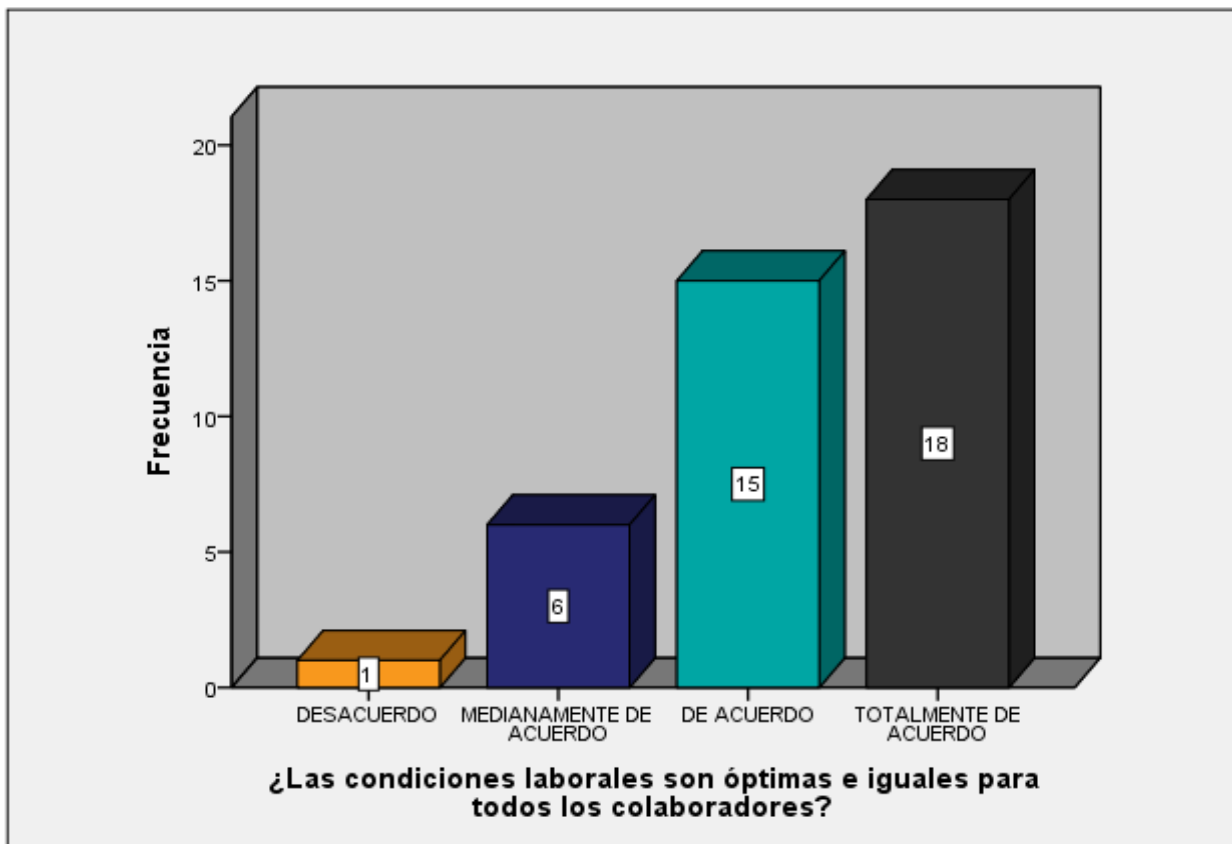


Conforme al resultado de las encuestas, Podemos observar que existe una mayor tendencia en las respuestas de los encuestados con un 55% positiva hacia la alternativa DE ACUERDO, por lo que esto nos indica que el ambiente en el área de recursos humanos es el adecuado y seguro para los colaboradores y por ende es un factor positivo hacia la productividad de los mismos.

¿Las condiciones laborales son óptimas e iguales para todos los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	15,0	15,0	17,5
	DE ACUERDO	15	37,5	37,5	55,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Las condiciones laborales son óptimas e iguales para todos los colaboradores?

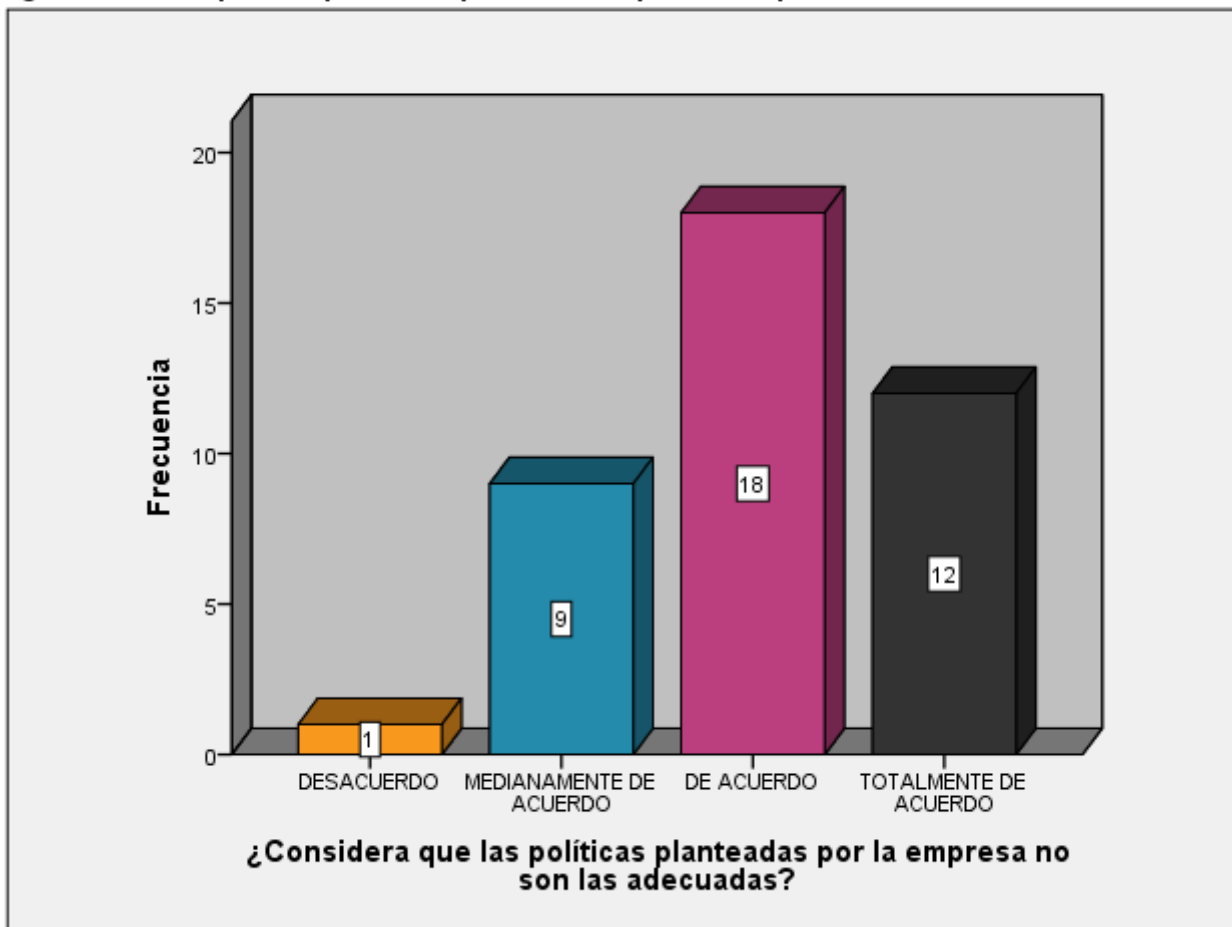


De acuerdo al resultado obtenido por la aplicación de las encuestas, existen una mayor tendencia de las respuestas por parte de los trabajadores hacia la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO, lo cual indica que las condiciones laborales en la empresa objeto del estudio son las óptimas e ideales para el cumplimiento de los objetivos de todos los colaboradores.

¿Considera que las políticas planteadas por la empresa no son las adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	9	22,5	22,5	25,0
	DE ACUERDO	18	45,0	45,0	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que las políticas planteadas por la empresa no son las adecuadas?

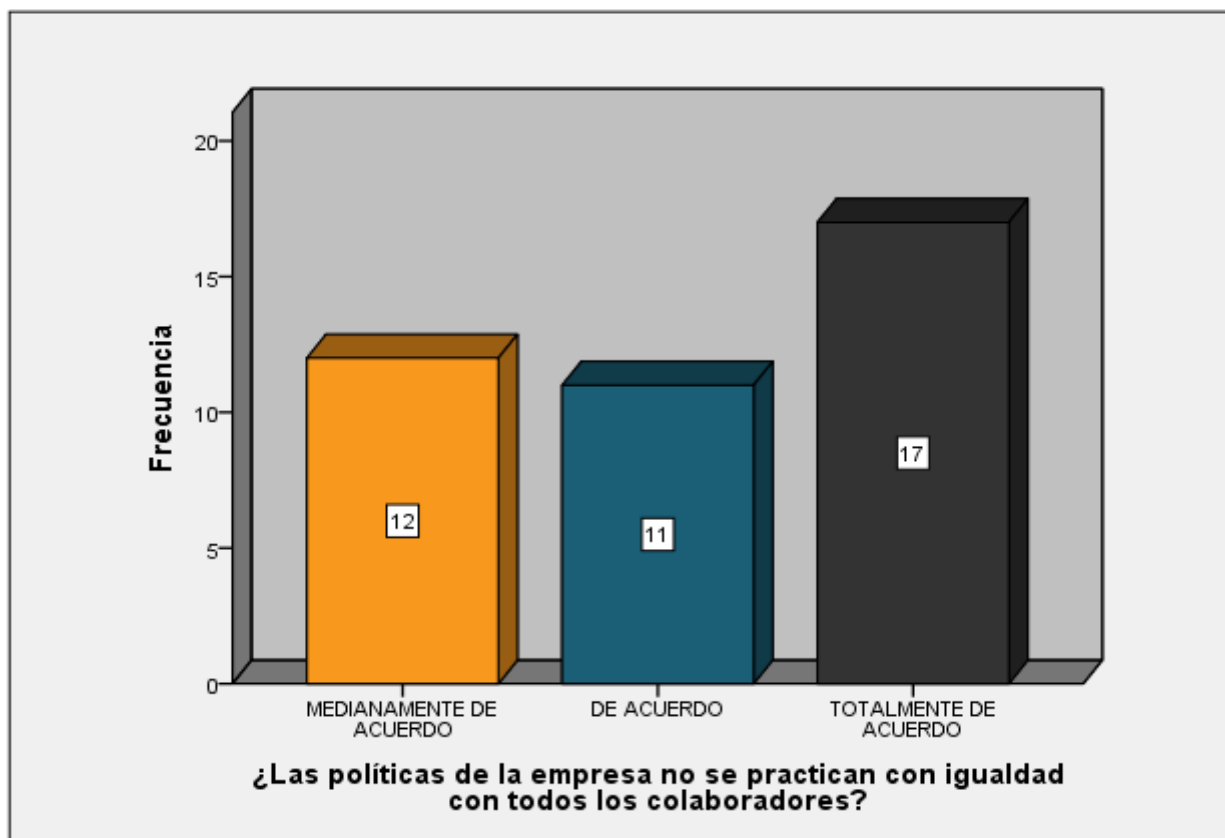


Conforme a lo establecido por la aplicación de las encuestas, la mayoría de los trabajadores concuerdan en que las políticas planteadas por la empresa no son las adecuadas, por lo que se puede tomar en cuenta como un factor negativo hacia la productividad de los mismos.

¿Las políticas de la empresa no se practican con igualdad con todos los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIANAMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	30,0
DE ACUERDO	11	27,5	27,5	57,5
TOTALMENTE DE ACUERDO	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Las políticas de la empresa no se practican con igualdad con todos los colaboradores?

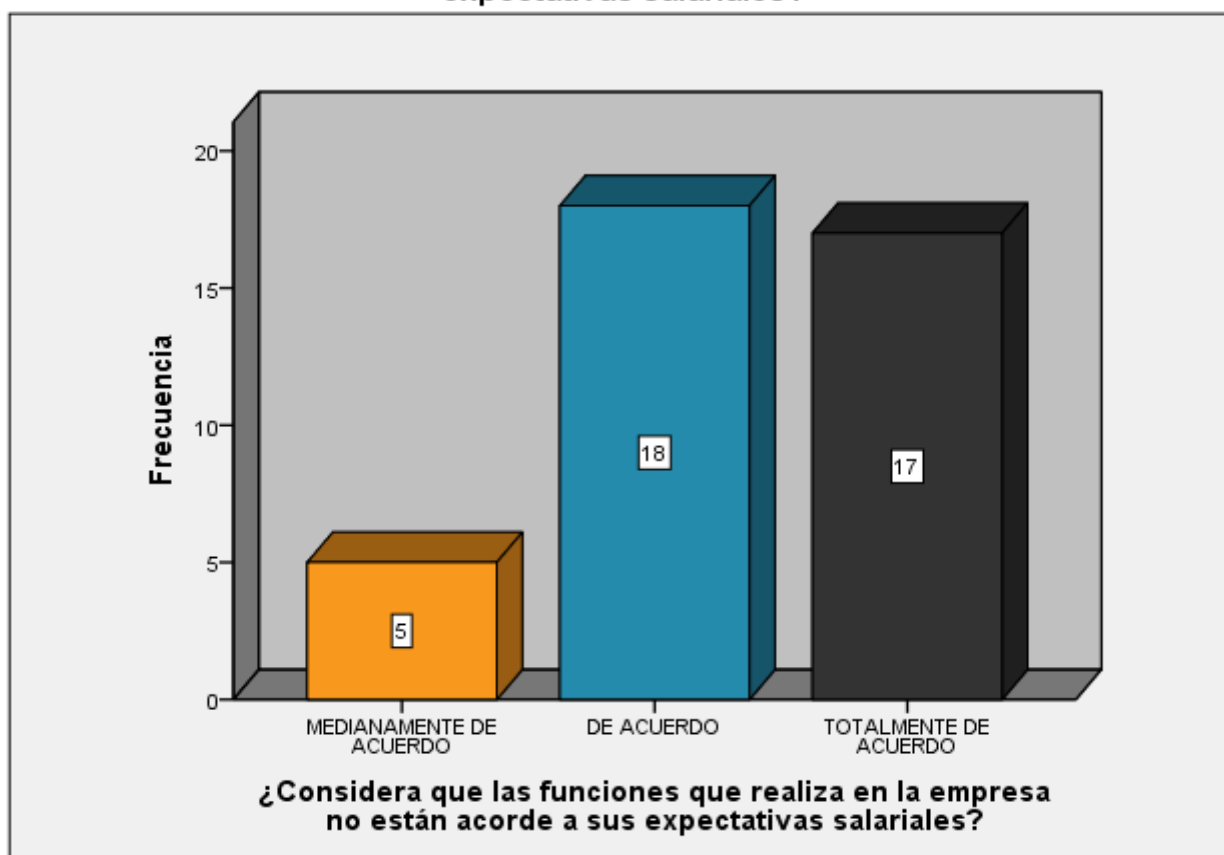


De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia en los encuestados hacia la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO, lo cual nos indica que las políticas en la empresa no se practican con igualdad entre los colaboradores generando incomodidad y un posible inconveniente que afecte su productividad con colaboradores.

¿Considera que las funciones que realiza en la empresa no están acorde a sus expectativas salariales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	5	12,5	12,5	12,5
	DE ACUERDO	18	45,0	45,0	57,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que las funciones que realiza en la empresa no están acorde a sus expectativas salariales?

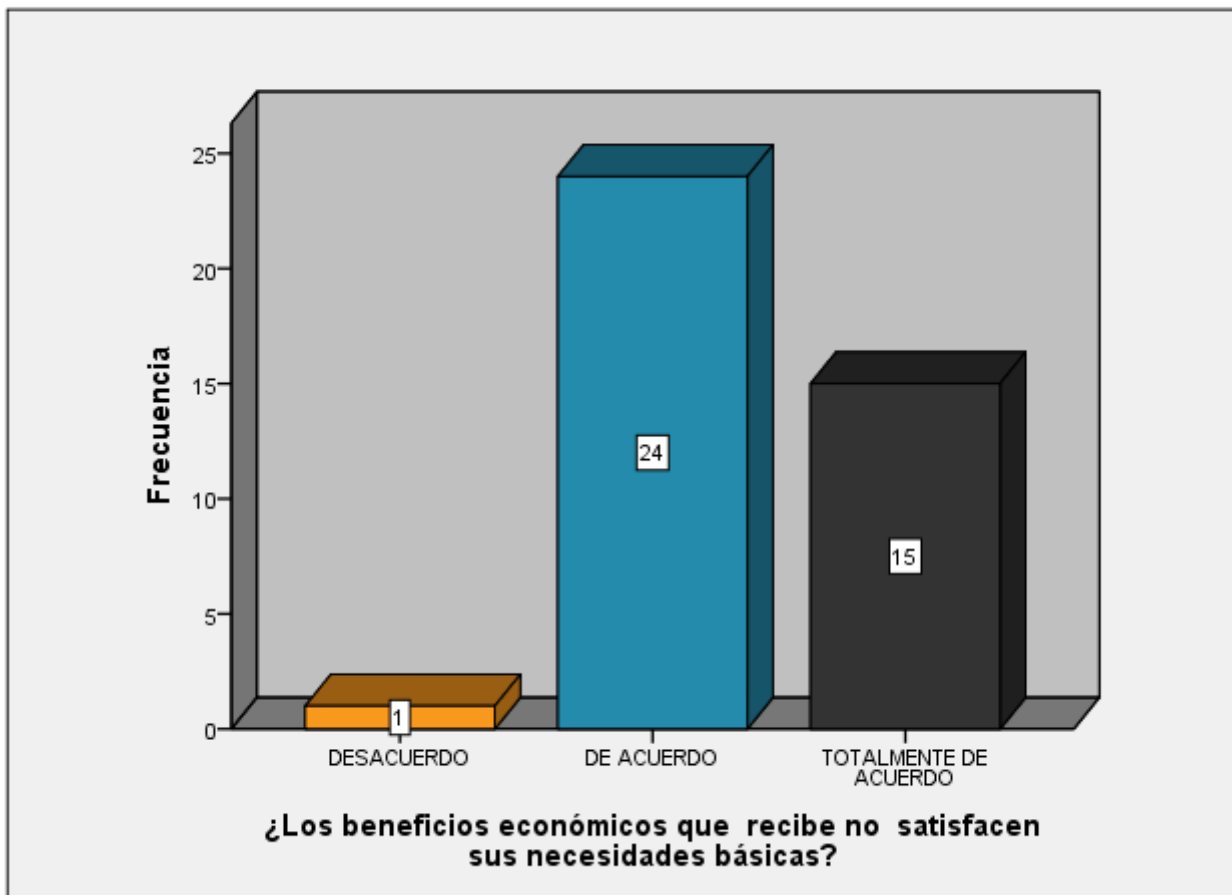


De acuerdo a los resultados obtenidos, existe un mayor número de encuestados quienes se encuentran DE ACUERDO con que las funciones que realizan en su área no guardan relacion con sus expectativas salariales, siendo un indicador que repercute directamente en su capacidad de desempeño en la empresa.

¿Los beneficios económicos que recibe no satisfacen sus necesidades básicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DE ACUERDO	24	60,0	60,0	62,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Los beneficios económicos que recibe no satisfacen sus necesidades básicas?

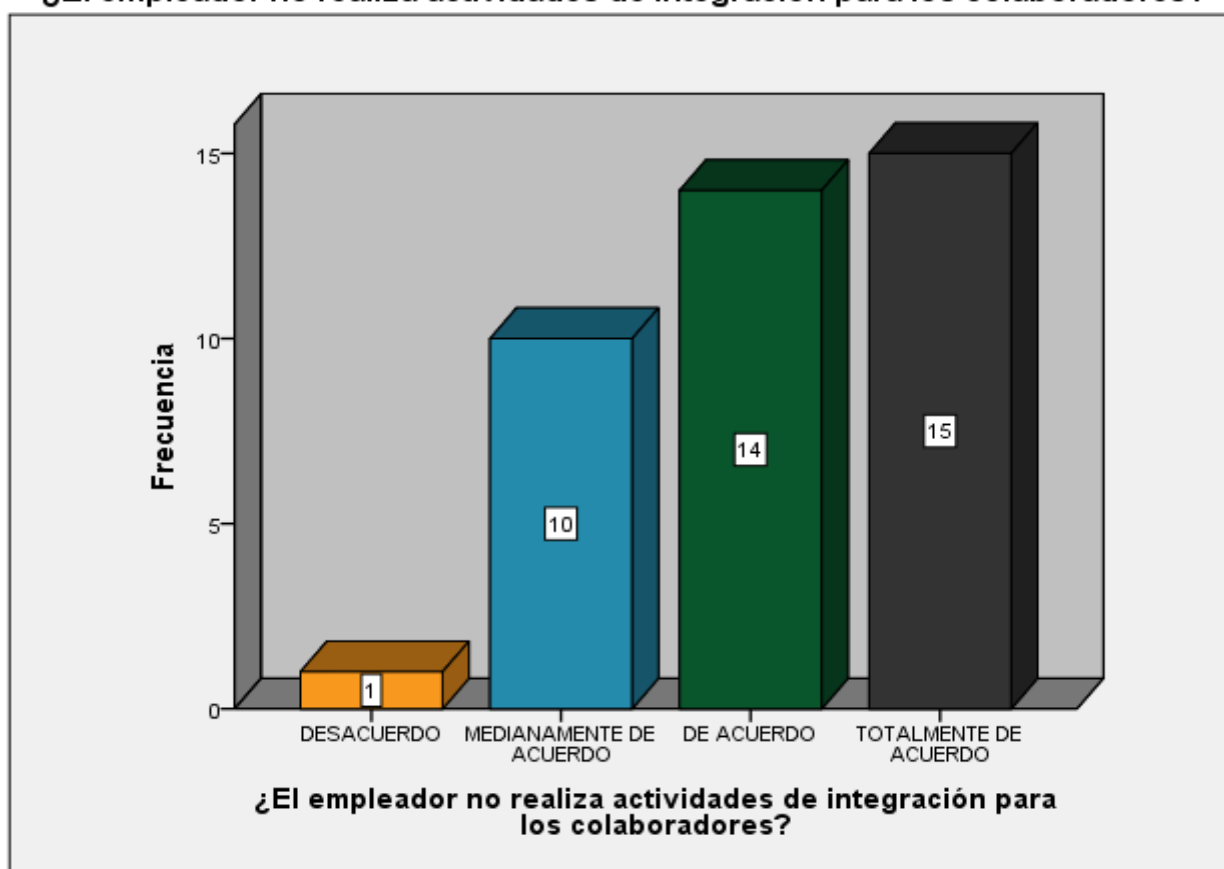


Conforme a la información obtenida por medio de la aplicación de las encuestas, la mayoría de los trabajadores comparten la alternativa DE ACUERDO, lo cual nos permite inferir que los beneficios económicos que perciben no cubren sus necesidades básicas en la canasta familiar, siendo éste un aspecto reiterativo en la organización objeto del estudio.

¿El empleador no realiza actividades de integración para los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	10	25,0	25,0	27,5
DE ACUERDO	14	35,0	35,0	62,5
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿El empleador no realiza actividades de integración para los colaboradores?

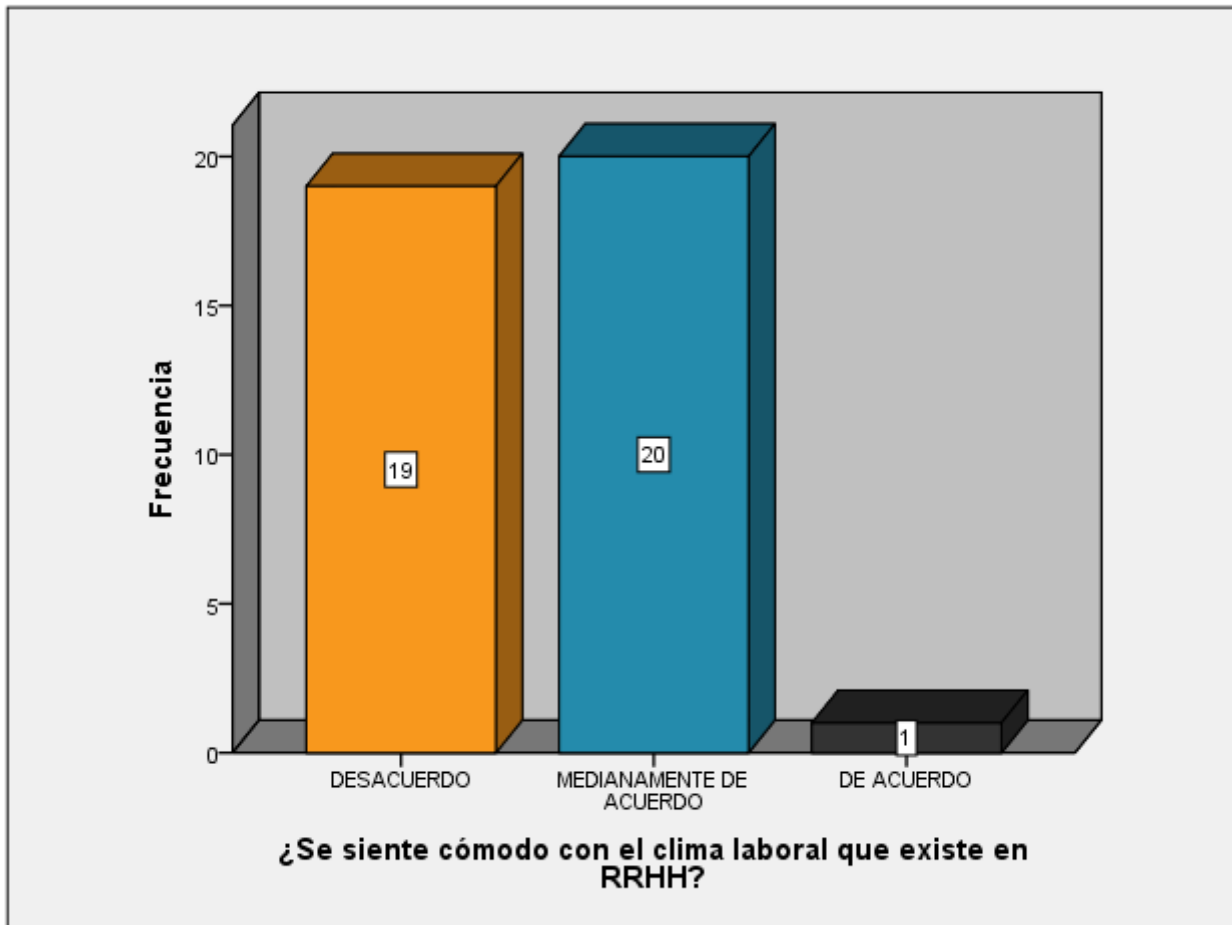


De acuerdo a lo obtenido por medio de la aplicación de las encuestas, podemos observar que gran parte de los encuestados señala como respuesta la alternativa DE ACUERDO, lo cual nos indica que el empleador no realiza actividades de integración para sus colaboradores lo cual merma la calidad de confraternización entre las distintas áreas de la empresa

¿Se siente cómodo con el clima laboral que existe en RRHH?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	19	47,5	47,5	47,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	20	50,0	50,0	97,5
	DE ACUERDO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Se siente cómodo con el clima laboral que existe en RRHH?

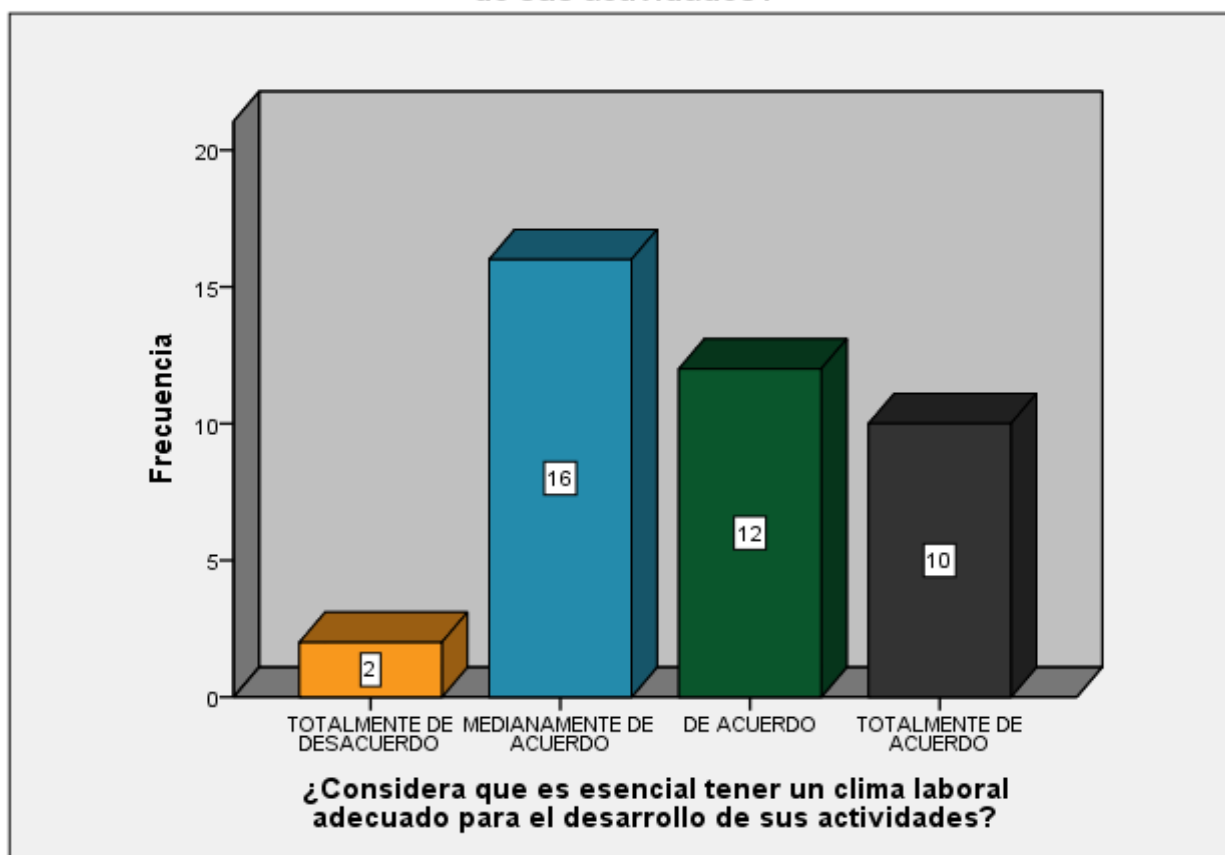


Conforme podemos observar en el presente gráfico, la tendencia en las respuestas de los empleados se divide entre en DESACUERDO Y MEDIANAMENTE EN DESACUERDO, por lo que nos lleva a inferir que el clima laboral que existe en el área de recursos humanos no es el propicio para el desarrollo de sus principales funciones.

¿Considera que es esencial tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	2	5,0	5,0	5,0
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	16	40,0	40,0	45,0
DE ACUERDO	12	30,0	30,0	75,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que es esencial tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus actividades?

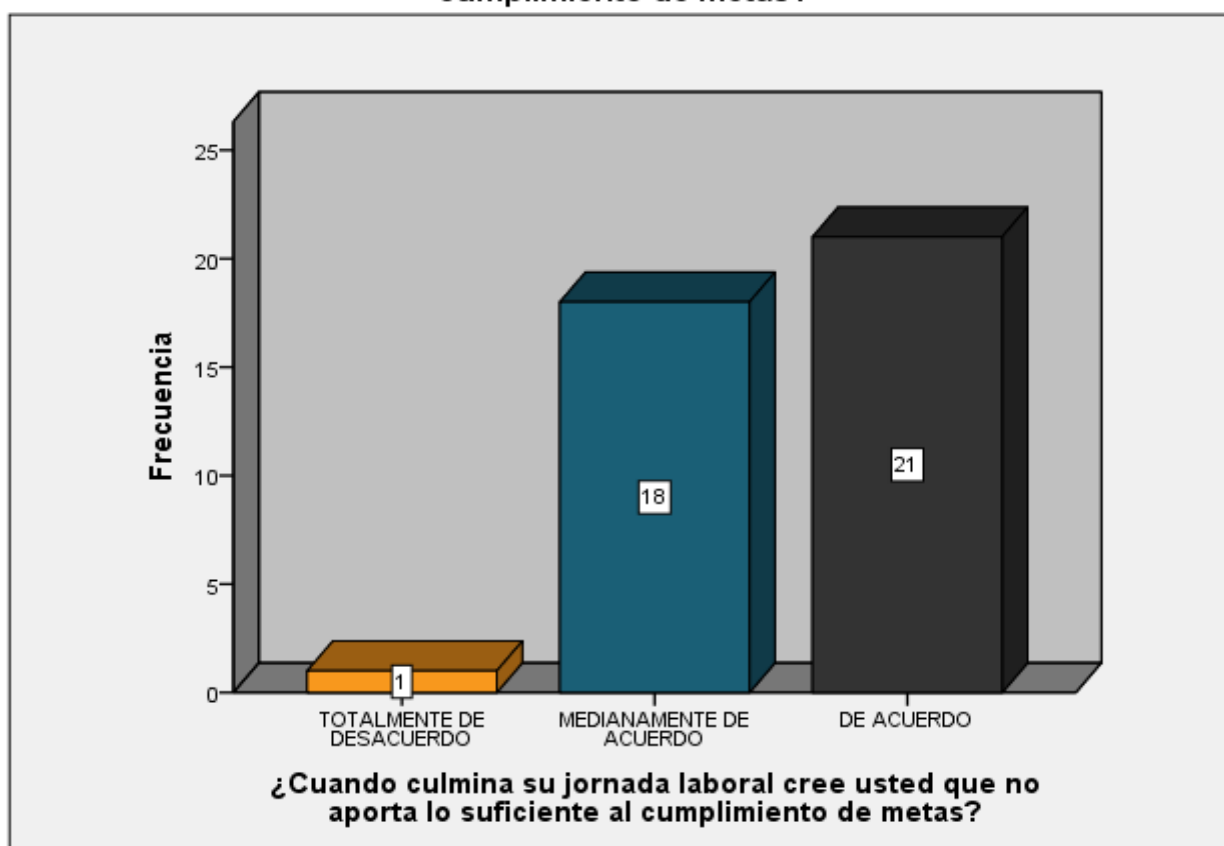


Tal como podemos observar en el presente gráfico, casi la totalidad de los encuestados respondieron de manera positiva a la pregunta, lo cual nos lleva a inferir que consideran esencial la promoción de un buen clima laboral para el correcto desempeño de sus labores cotidianas.

¿Cuando culmina su jornada laboral cree usted que no aporta lo suficiente al cumplimiento de metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	18	45,0	45,0	47,5
	DE ACUERDO	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Cuando culmina su jornada laboral cree usted que no aporta lo suficiente al cumplimiento de metas?

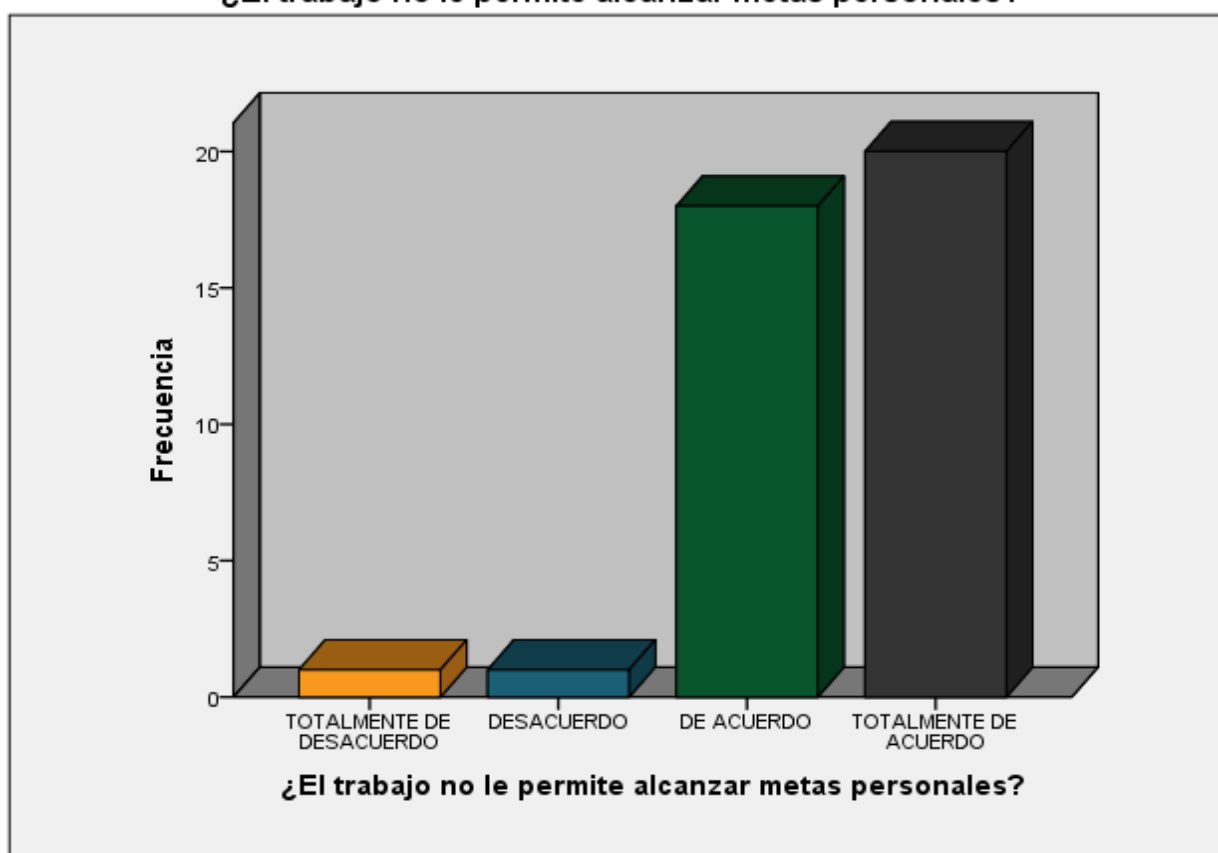


Conforme a lo establecido por el presente gráfico, podemos observar que casi el 99% de los encuestados opinan que al culminar su jornada laboral el aporte que tienen hacia el cumplimiento de sus metas no es el óptimo, por lo que muchos de ellos optan por hacer horas extras para cubrir sus cuotas.

¿El trabajo no le permite alcanzar metas personales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
DESACUERDO	1	2,5	2,5	5,0
DE ACUERDO	18	45,0	45,0	50,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿El trabajo no le permite alcanzar metas personales?

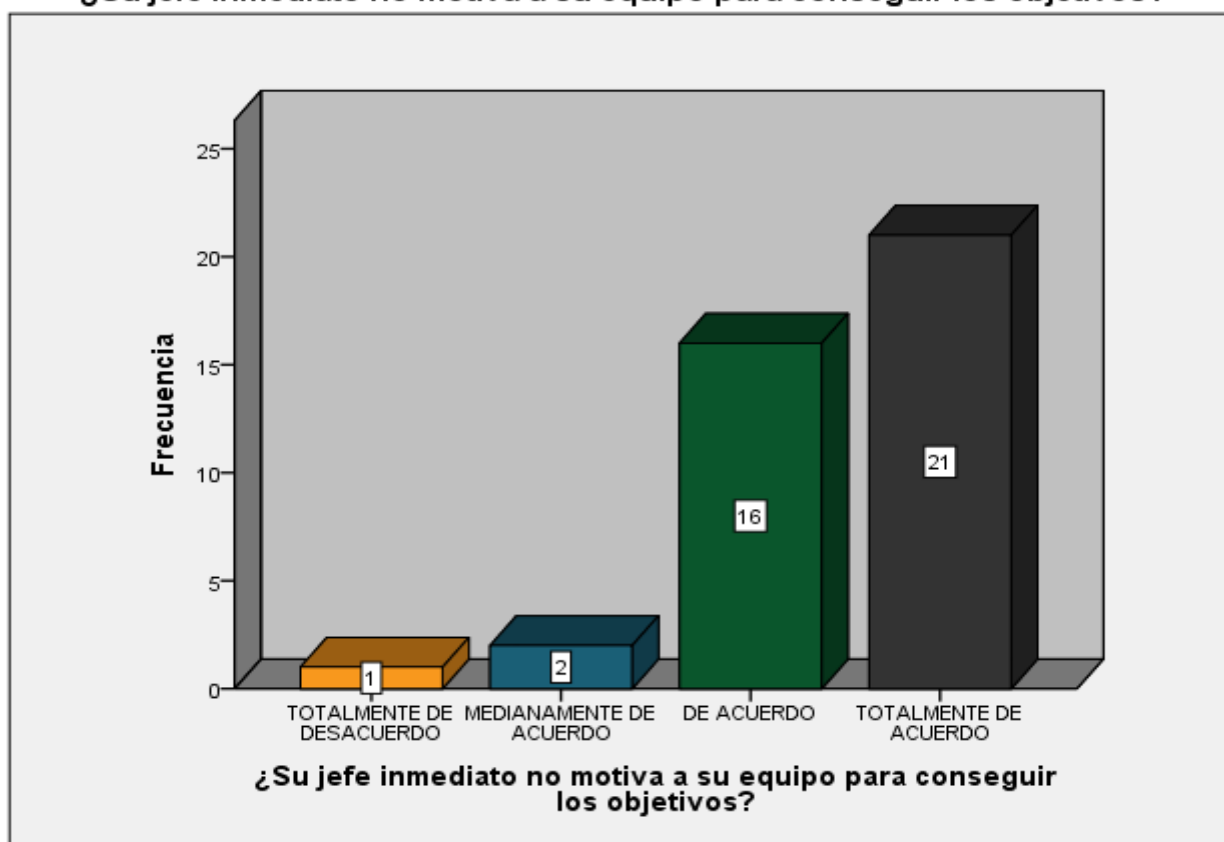


De acuerdo a lo que podemos observar en el presente gráfico, la mayoría de los encuestados reparten sus respuestas entre DE ACUERDO y TOTALMENTE DE ACUERDO, por lo cual podemos deducir que el trabajo y el puesto en donde se encuentran no les permite alcanzar sus metas personales, es decir no cuentan con una proyección como parte de su profesión.

¿Su jefe inmediato no motiva a su equipo para conseguir los objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	2	5,0	5,0	7,5
DE ACUERDO	16	40,0	40,0	47,5
TOTALMENTE DE ACUERDO	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Su jefe inmediato no motiva a su equipo para conseguir los objetivos?

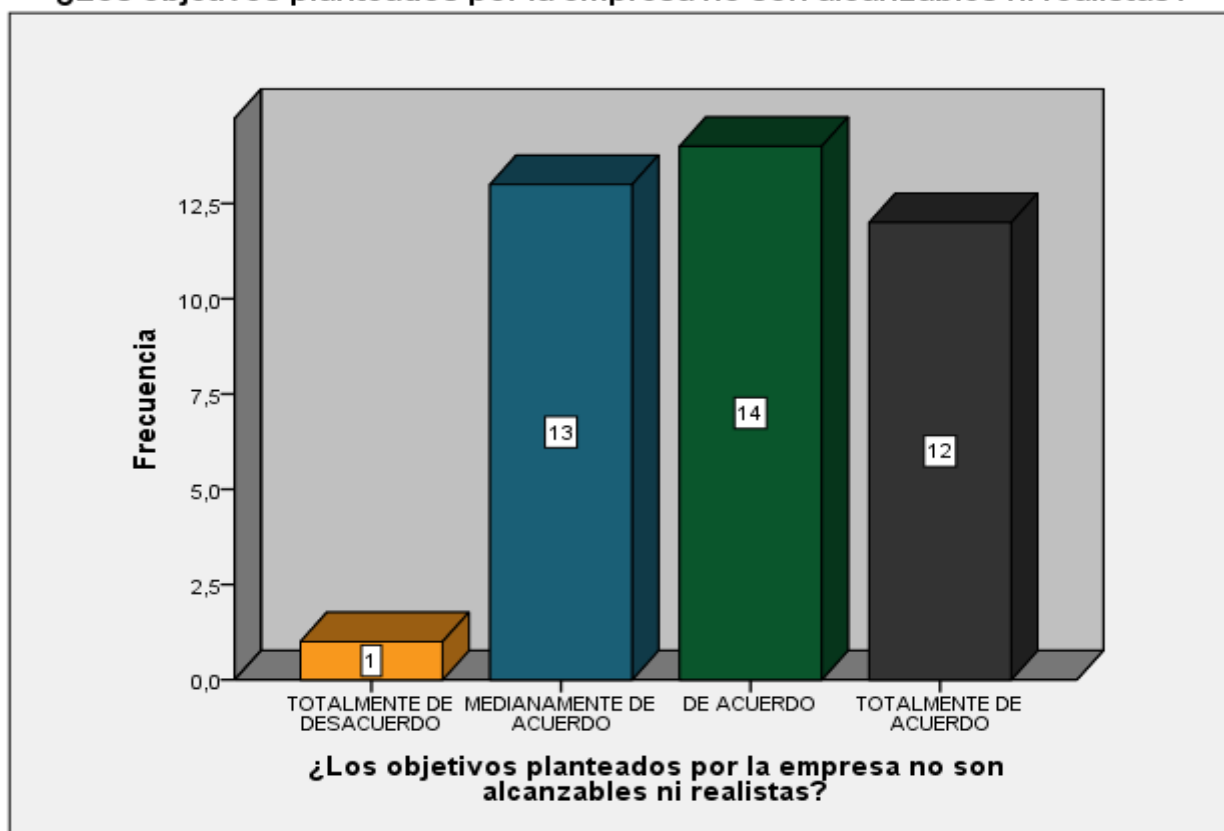


Según el resultado obtenido a través de las encuestas, existe una mayor cantidad en la población encuestada por se encuentra DE ACUERDO con que la motivación que realiza su jefe inmediato para el logro de sus objetivos no es la adecuada, por lo que puede llegar a ser un factor negativo para la productividad del colaborador.

¿Los objetivos planteados por la empresa no son alcanzables ni realistas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	13	32,5	32,5	35,0
DE ACUERDO	14	35,0	35,0	70,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Los objetivos planteados por la empresa no son alcanzables ni realistas?

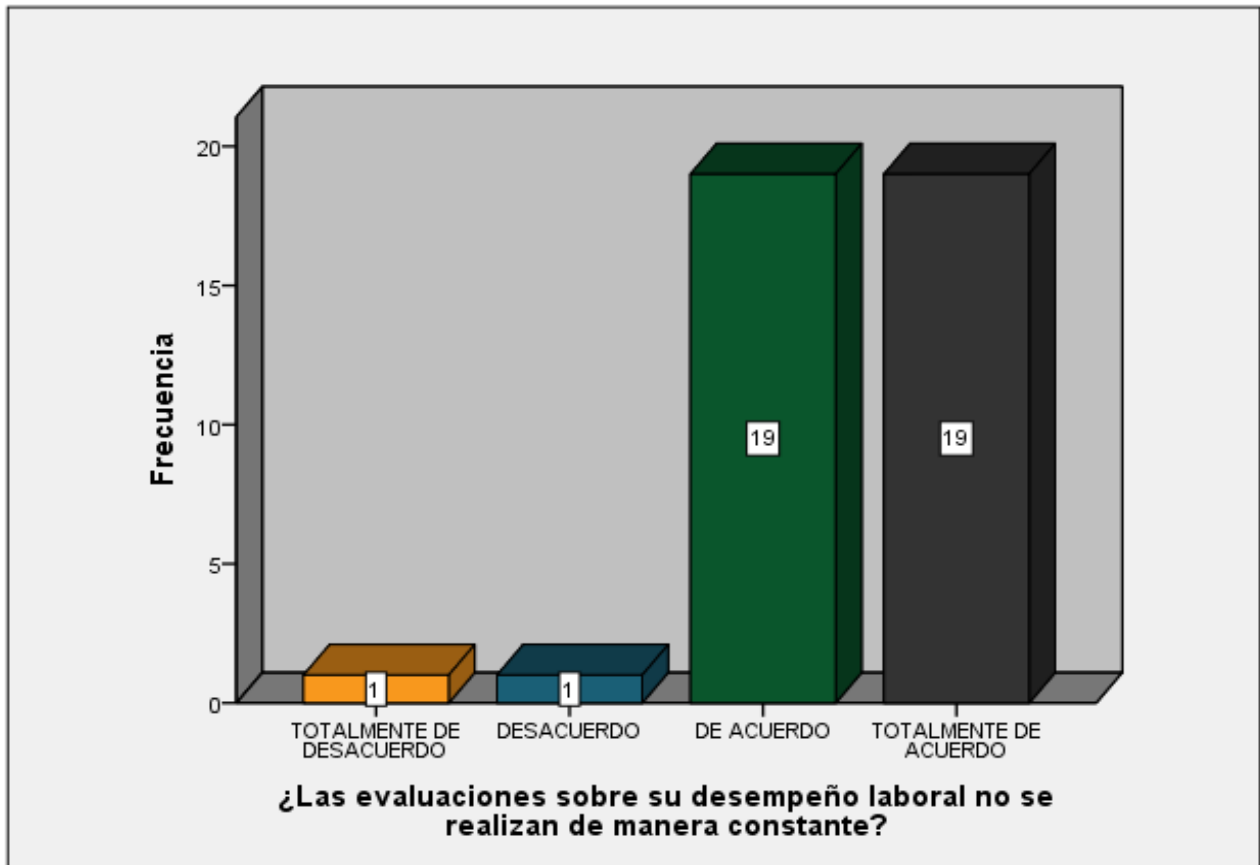


Como podemos observar en el presenta gráfico, existe una similitud en las respuestas de los encuestados hacia la alternativa DE ACUERDO, por lo que podemos inferir que los objetivos planteados por la empresa se presentan de forma inalcanzables para los colaboradores durante su gestión.

¿Las evaluaciones sobre su desempeño laboral no se realizan de manera constante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DESACUERDO	1	2,5	2,5	5,0
	DE ACUERDO	19	47,5	47,5	52,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Las evaluaciones sobre su desempeño laboral no se realizan de manera constante?

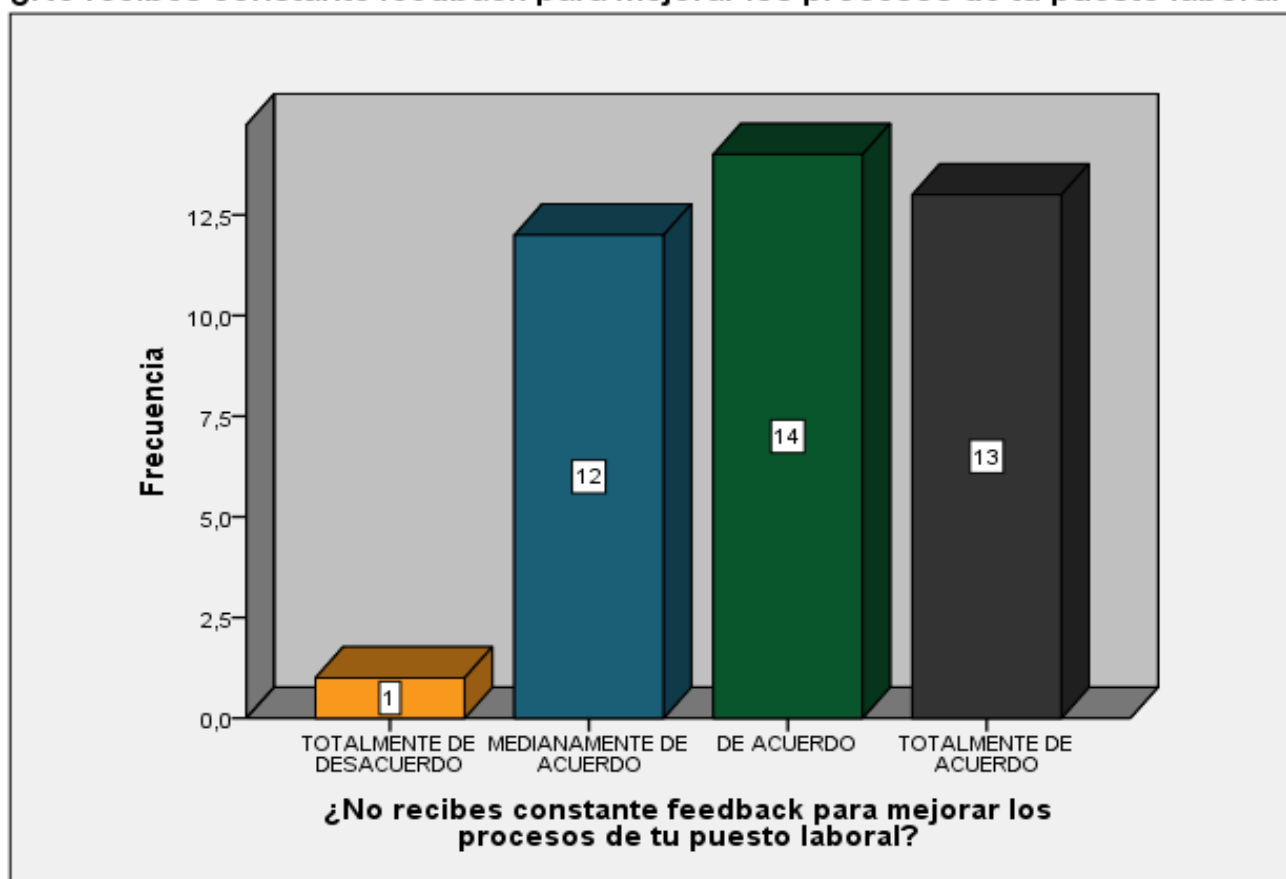


Como podemos observar los resultados de las encuestas, existe un empate entre las alternativas DE ACUERDO y TOTALMENTE DE ACUERDO, por lo que podemos inferir que las evaluaciones sobre el desempeño laboral de cada colaborador no se realizan de forma constante para que de ésta forma se realice el feed-back correspondiente.

¿No recibes constante feedback para mejorar los procesos de tu puesto laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	32,5
	DE ACUERDO	14	35,0	35,0	67,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿No recibes constante feedback para mejorar los procesos de tu puesto laboral?

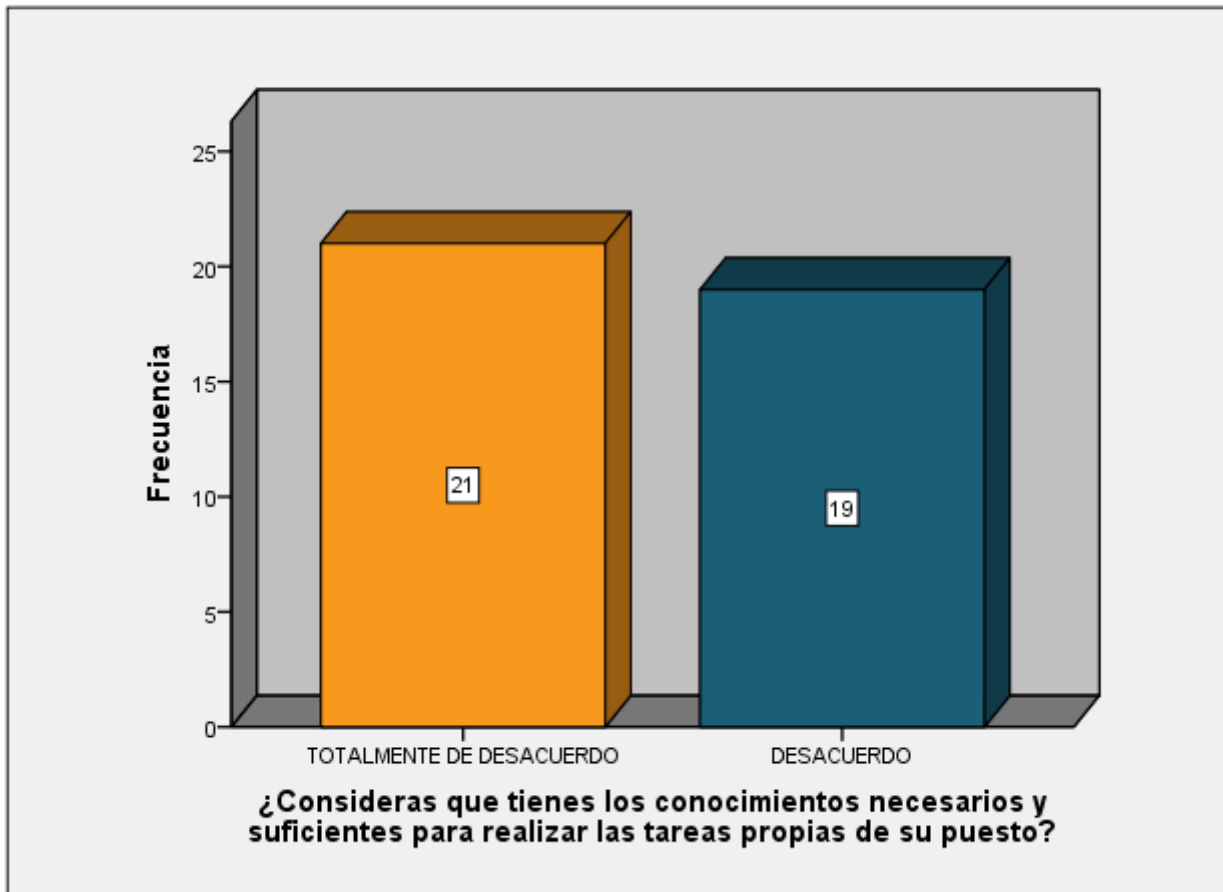


Según lo presentado en el presente gráfico, podemos observar que existe una mayor tendencia en la respuesta de los encuestados hacia la alternativa DE ACUERDO, ello nos lleva a inferir que los colaboradores no vienen recibiendo un feed-back para mejorar sus procesos y levantar las observaciones de sus jefes de área acerca de su rendimiento en su centro laboral.

¿Consideras que tienes los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	21	52,5	52,5	52,5
	DESACUERDO	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Consideras que tienes los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?

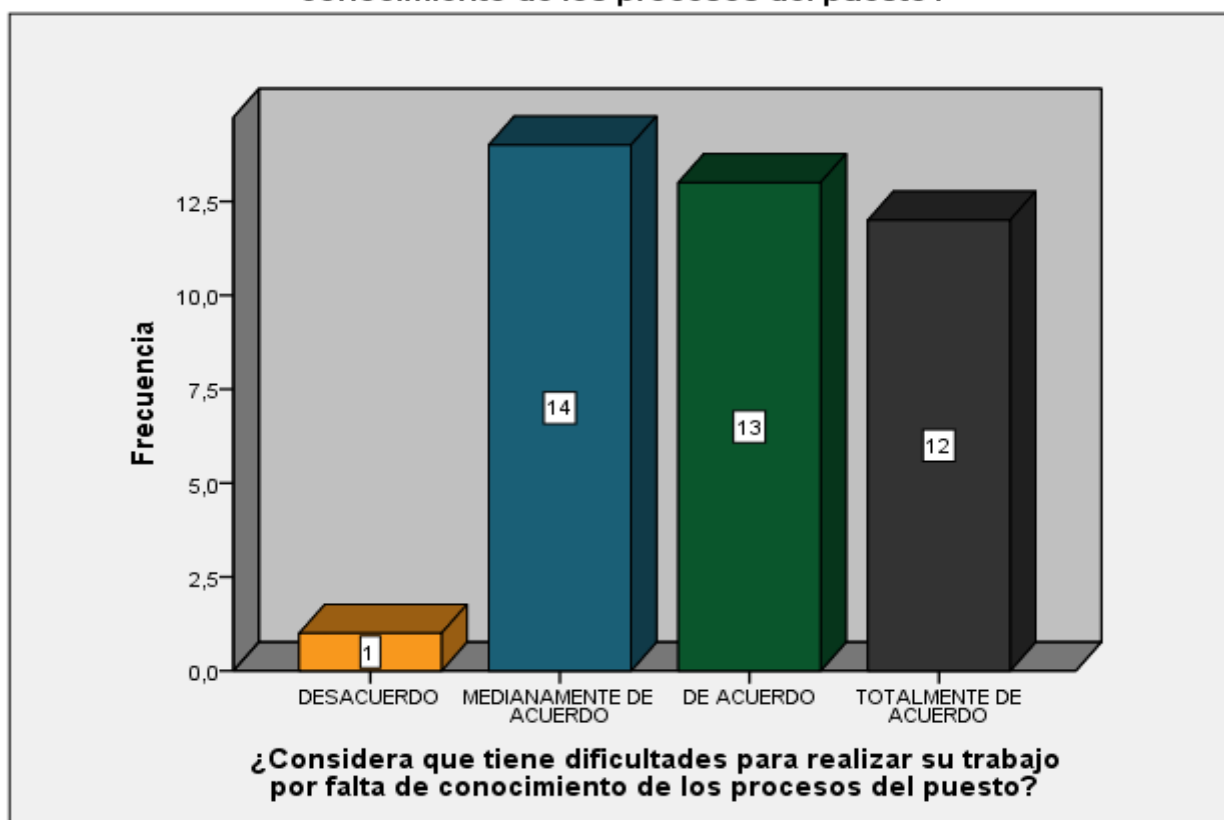


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia aunque por poca diferencia, en la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO, esto nos indica que no todos los colaboradores se sienten lo suficientemente capacitados para realizar las labores propias a su puesto de trabajo.

¿Considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento de los procesos del puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	37,5
	DE ACUERDO	13	32,5	32,5	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento de los procesos del puesto?

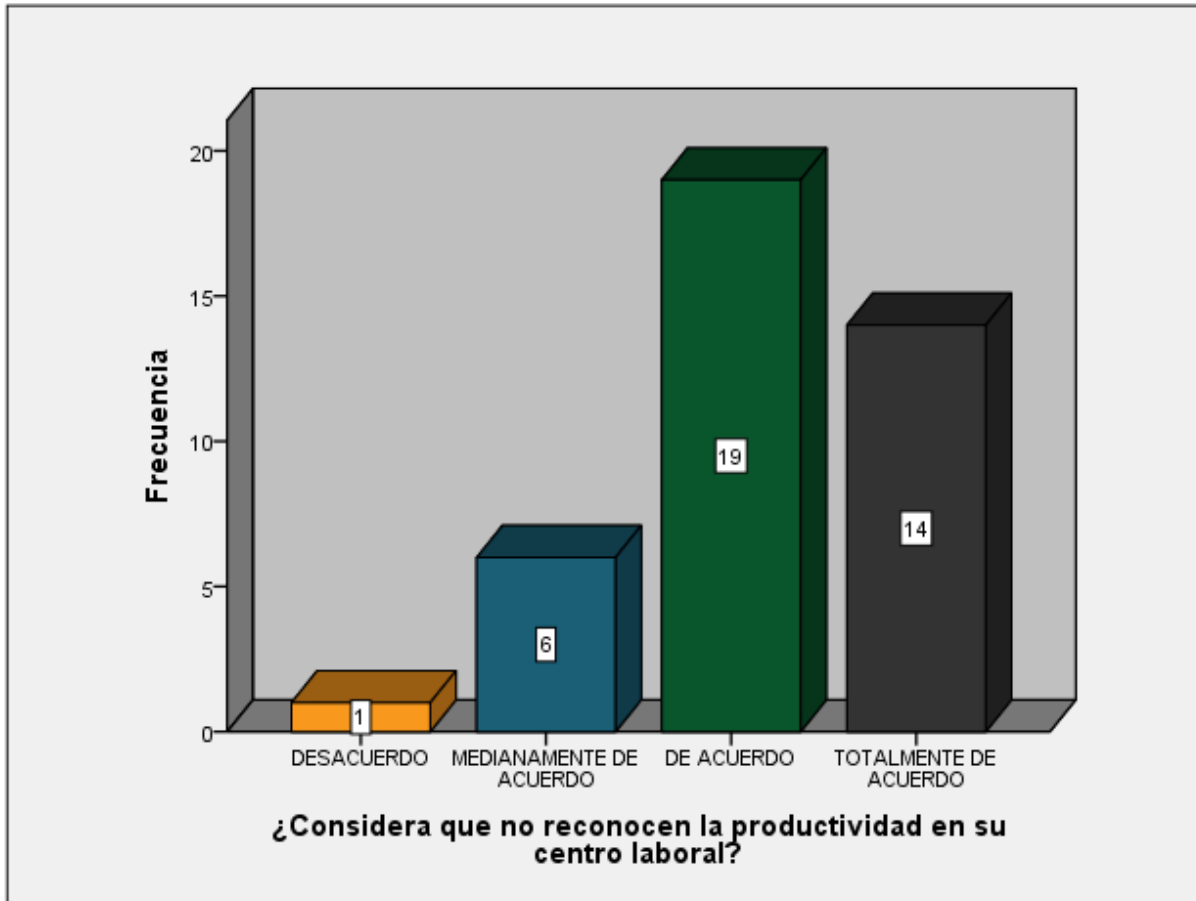


De acuerdo a lo obtenido mediante la aplicación de las encuestas, la tendencia en las respuestas de los encuestados se orienta hacia las alternativas MEDIANAMENTE DE ACUERDO (35%) y DE ACUERDO (32.50%), lo cual nos indica que los colaboradores presentan ciertas dificultades para realizar sus actividades debido a su falta de conocimientos.

¿Considera que no reconocen la productividad en su centro laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	15,0	15,0	17,5
	DE ACUERDO	19	47,5	47,5	65,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que no reconocen la productividad en su centro laboral?

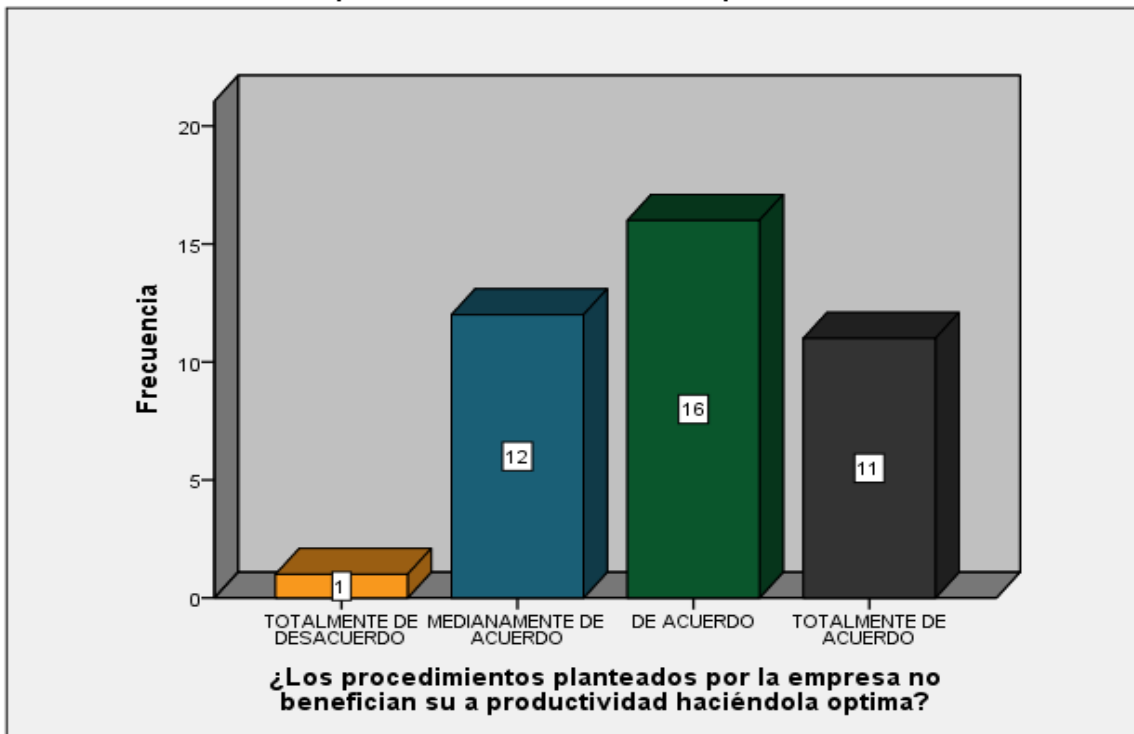


Como podemos observar en el presente gráfico, la tendencia en las respuestas se orienta a hacia la alternativa DE ACUERDO (47.50%), lo cual nos indica que los colaboradores consideran que no se valora la productivos que puedan ser ya que no hay ningún tipo de reconocimiento en su centro laboral.

¿Los procedimientos planteados por la empresa no benefician su a productividad haciéndola optima?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	12	30,0	30,0	32,5
	DE ACUERDO	16	40,0	40,0	72,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Los procedimientos planteados por la empresa no benefician su a productividad haciéndola optima?

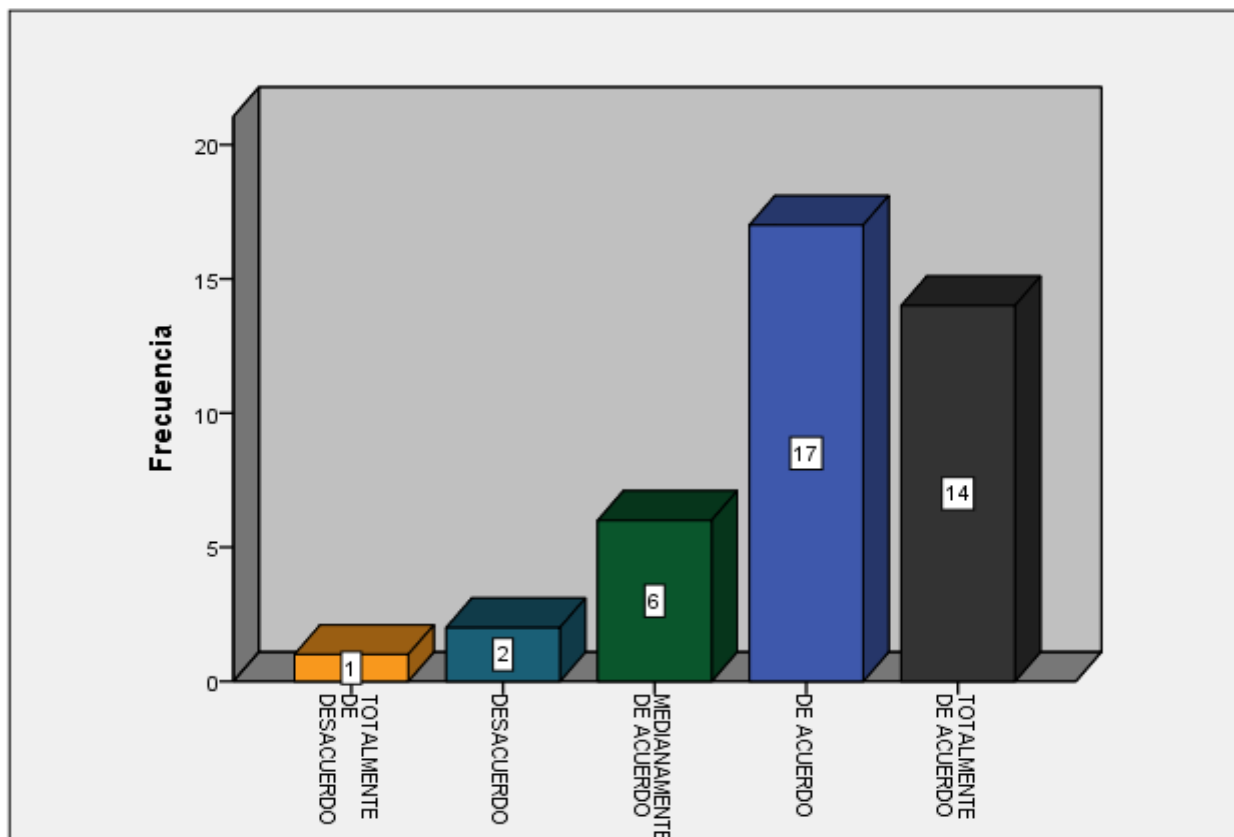


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia (40%) en la alternativa DE ACUERDO , esto nos indica

¿Considera que se queda en el trabajo más de las horas contratadas por la carga laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
DESACUERDO	2	5,0	5,0	7,5
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	15,0	15,0	22,5
DE ACUERDO	17	42,5	42,5	65,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que se queda en el trabajo más de las horas contratadas por la carga laboral?

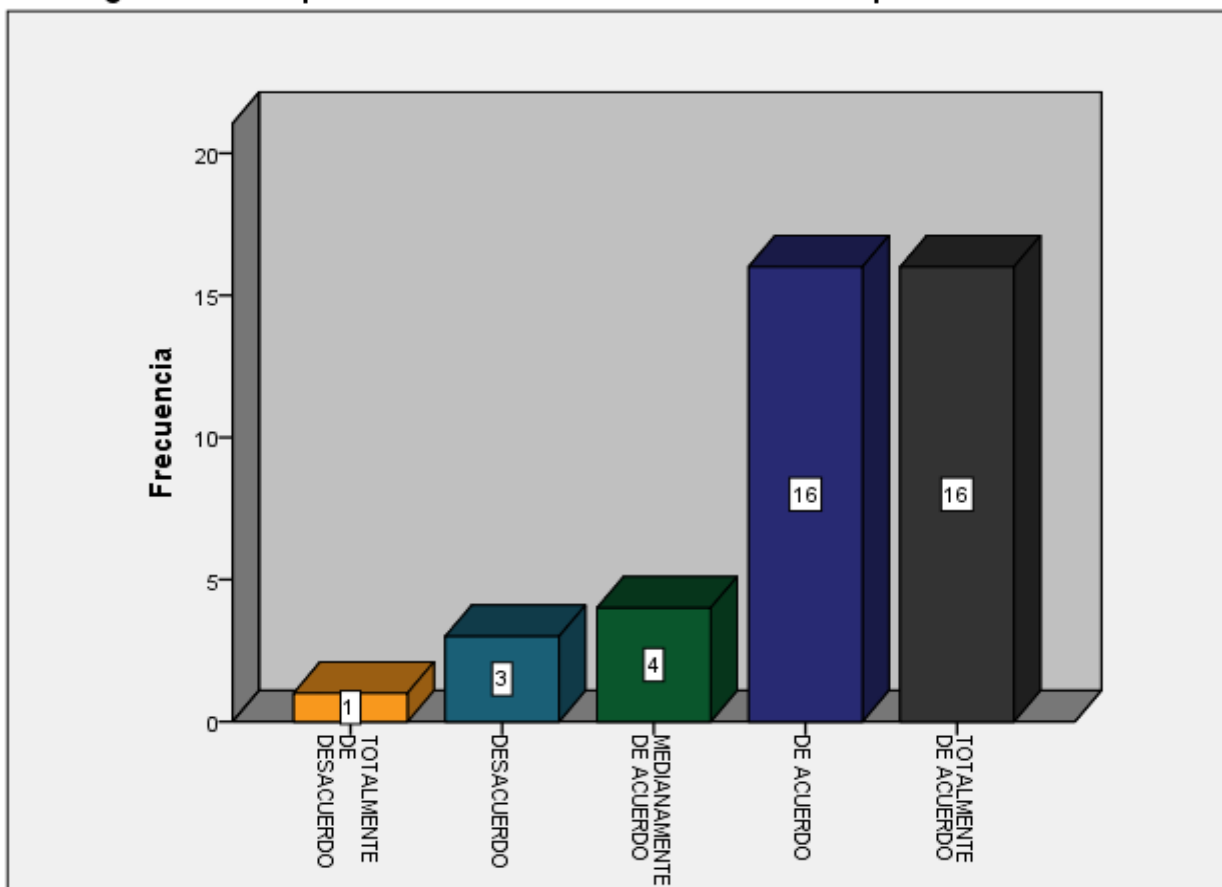


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia aunque por poca diferencia, en la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO, esto nos indica que no todos los colaboradores se sienten lo suficientemente capacitados para realizar las labores propias a su puesto de trabajo.

¿Considera que no le reconocen las horas extras que usted realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DESACUERDO	3	7,5	7,5	10,0
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	4	10,0	10,0	20,0
	DE ACUERDO	16	40,0	40,0	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que no le reconocen las horas extras que usted realiza?

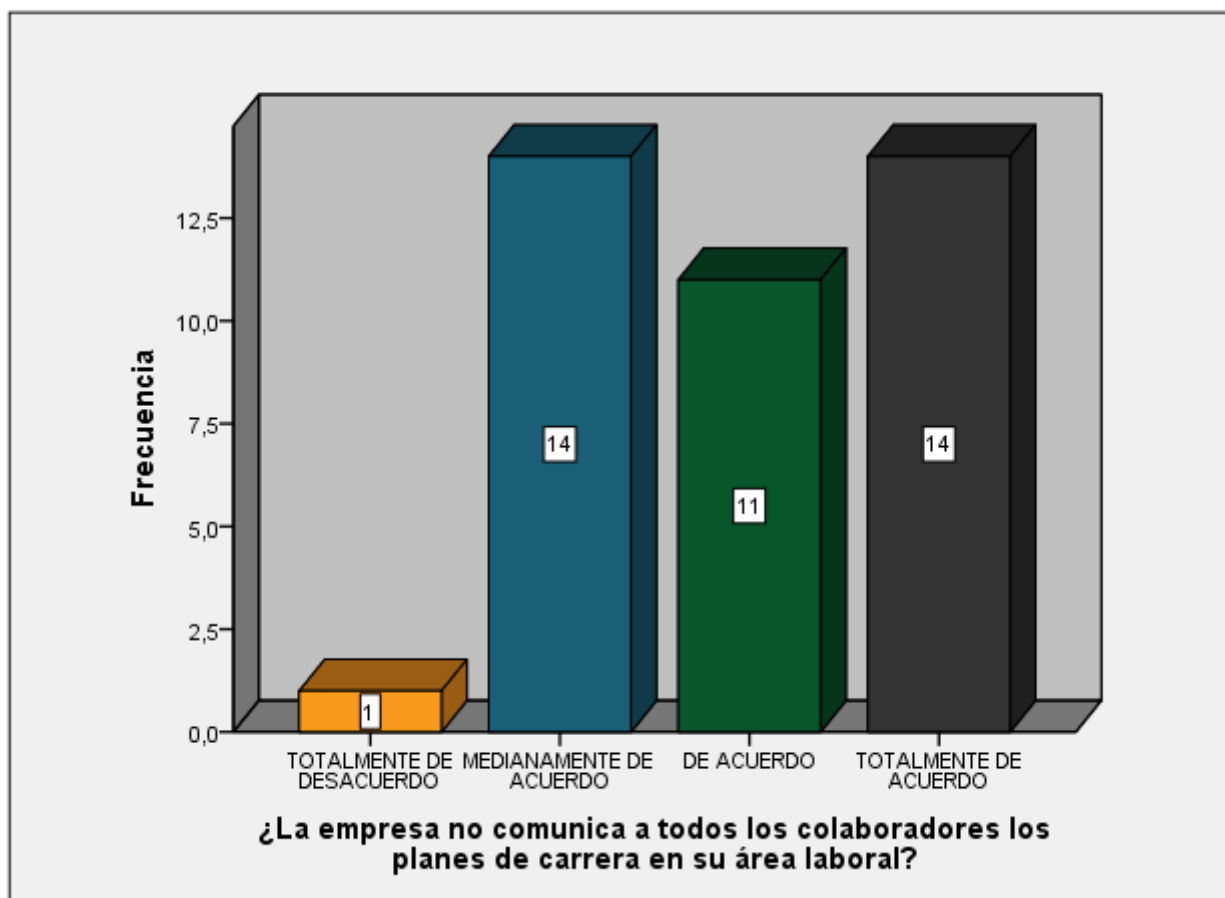


Según los resultados podemos ver que los encuestados tienen una mayor tendencia en un 40% que define un TOTALMENTE DE ACUERDO Y DE ACUERDO, la cual indica que los colaboradores indican que trabajan más de las horas pactadas en un contrato y no reconocen las horas extras causando una desmotivación laboral.

¿La empresa no comunica a todos los colaboradores los planes de carrera en su área laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	37,5
DE ACUERDO	11	27,5	27,5	65,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

¿La empresa no comunica a todos los colaboradores los planes de carrera en su área laboral?

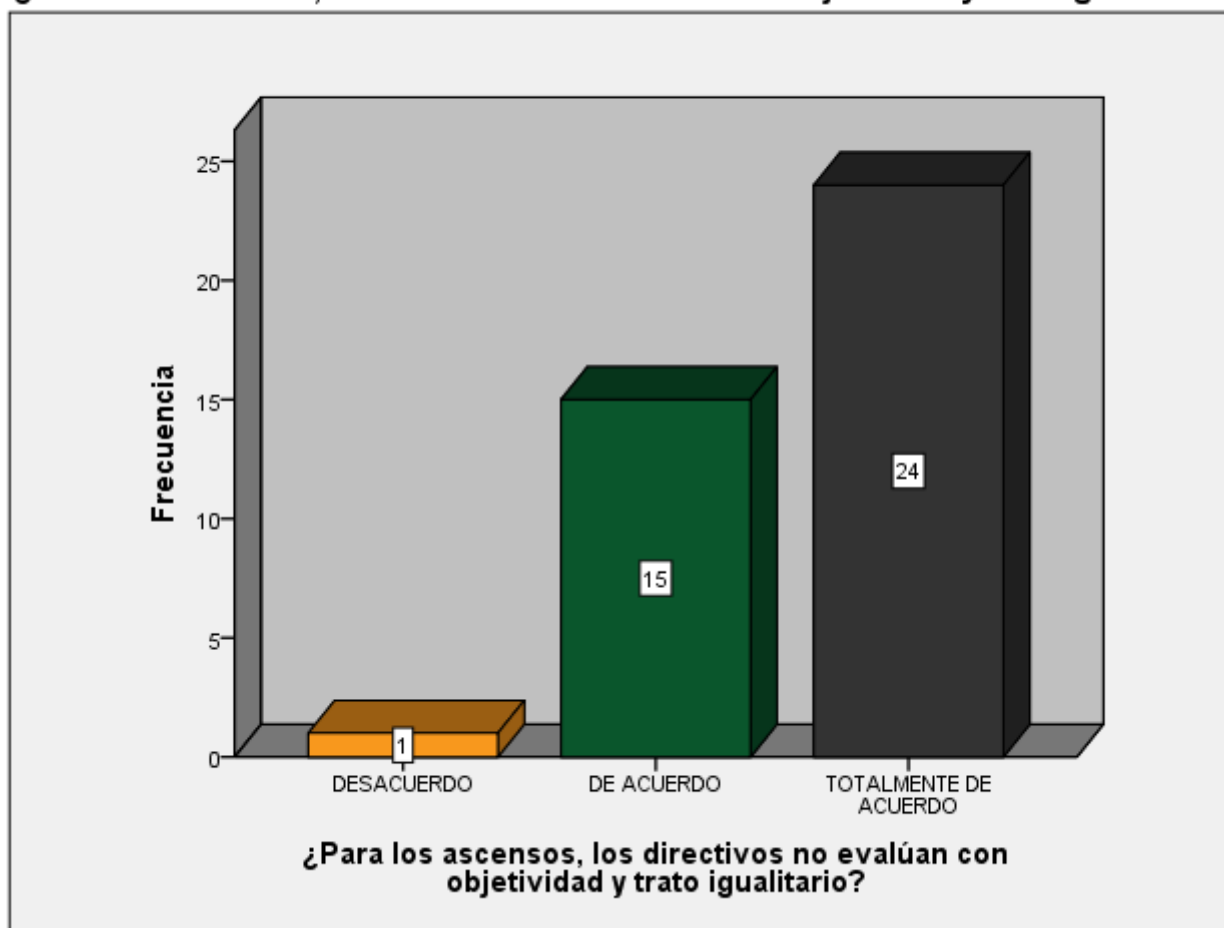


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia, en la alternativa MEDIANAMENTE DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO con un 35% para ambas escalas afirmando así que la empresa no comunica planes de carrera en el área laboral.

¿Para los ascensos, los directivos no evalúan con objetividad y trato igualitario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DE ACUERDO	15	37,5	37,5	40,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Para los ascensos, los directivos no evalúan con objetividad y trato igualitario?

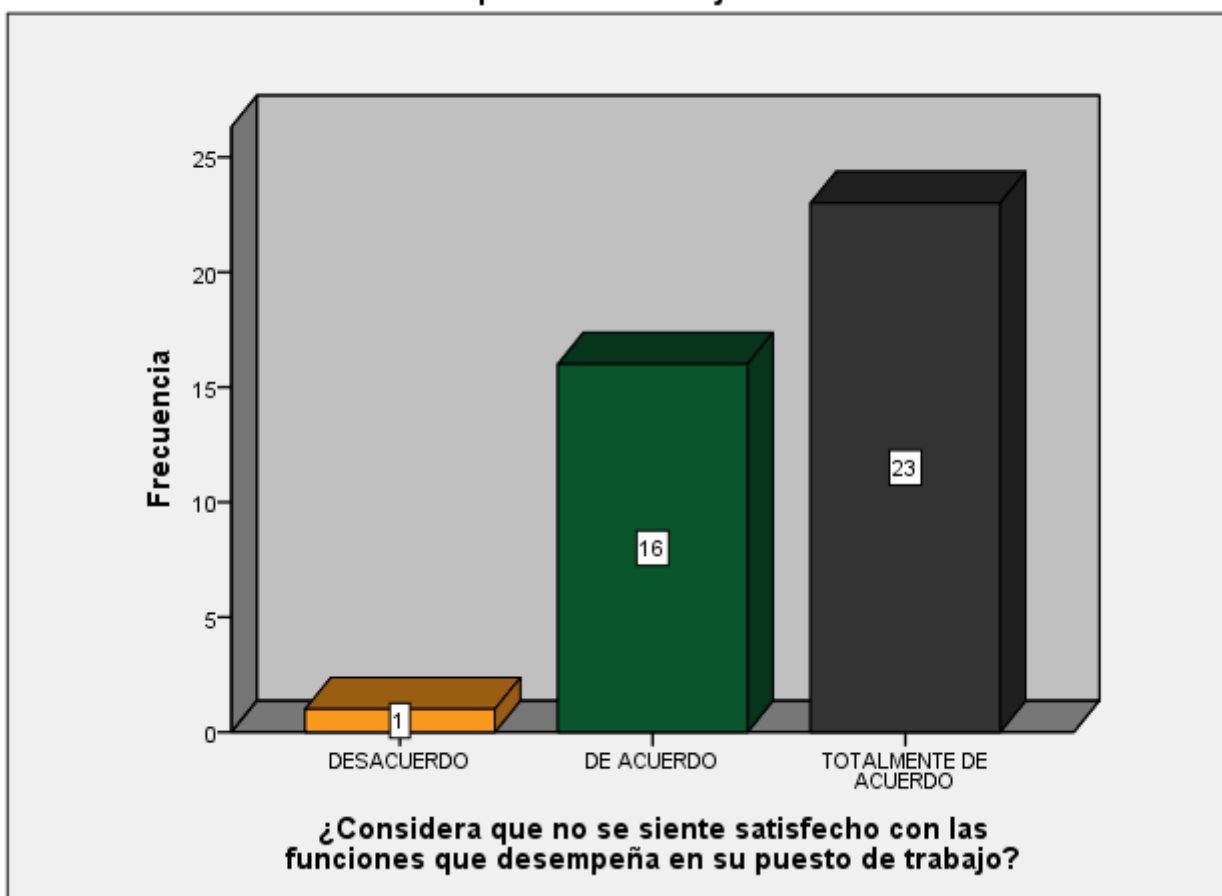


Como podemos observar en el presente gráfico, la tendencia en las respuestas se orienta a hacia la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO (60%), lo cual nos indica que los colaboradores consideran que para poder subir de puesto no se es objetivo y no hay un trato por igual.

¿Considera que no se siente satisfecho con las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DE ACUERDO	16	40,0	40,0	42,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que no se siente satisfecho con las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?

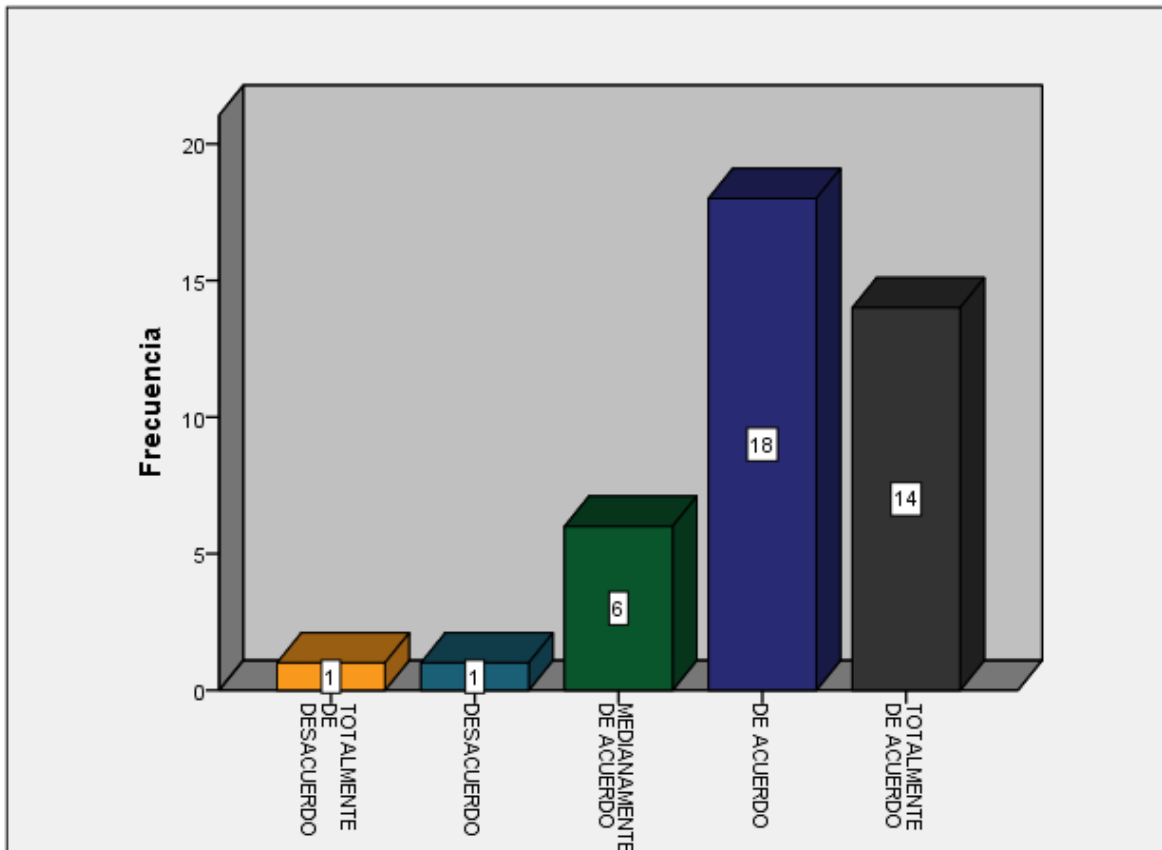


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia en la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO con un 57.50% la cual indica que los colaboradores no se sienten satisfechos con las funciones que se desempeña en su puesto laboral.

¿La empresa no les da oportunidades para crecer profesionalmente a todos los colaboradores por igual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DESACUERDO	1	2,5	2,5	5,0
	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	15,0	15,0	20,0
	DE ACUERDO	18	45,0	45,0	65,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿La empresa no les da oportunidades para crecer profesionalmente a todos los colaboradores por igual?

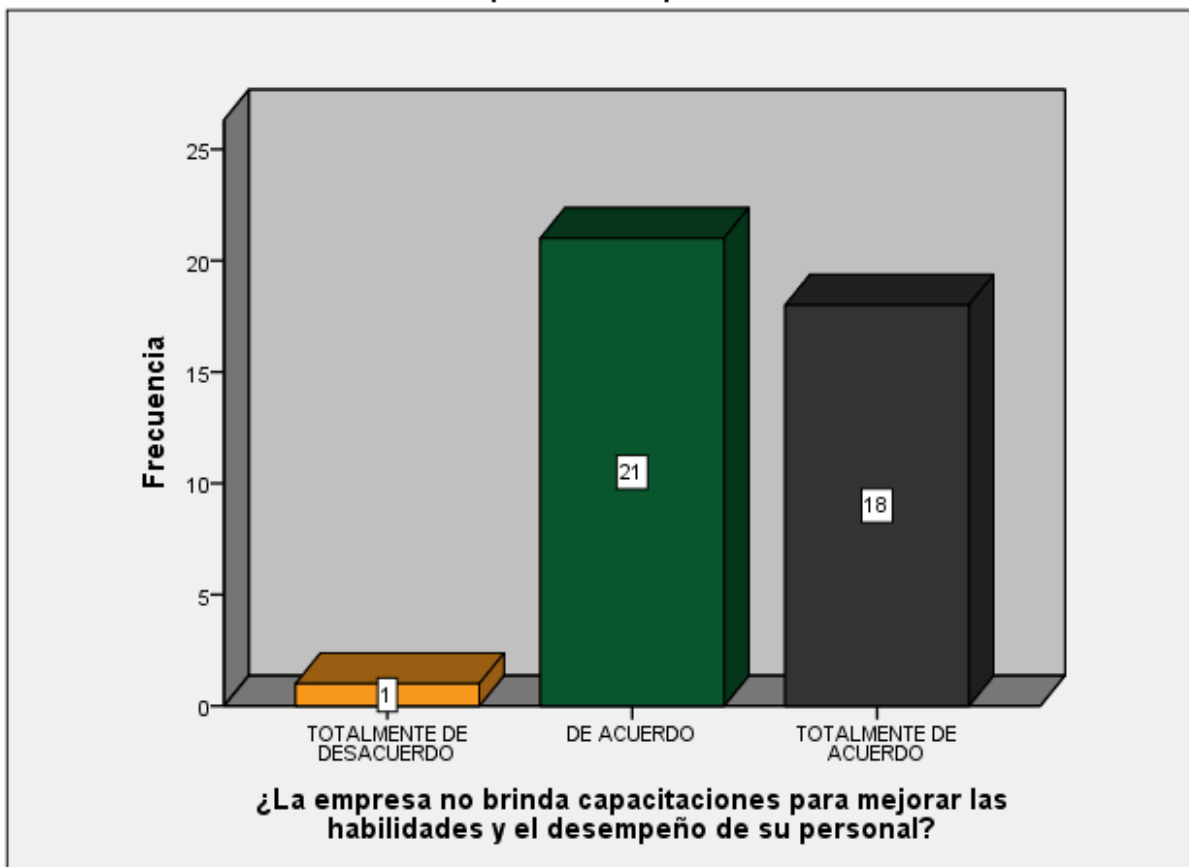


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia a acuerdo a un 45% que a los colaboradores no le dan oportunidades para crecer profesionalmente a todos los colaboradores por igual, solo un poco porcentaje no piensa lo contrario.

¿La empresa no brinda capacitaciones para mejorar las habilidades y el desempeño de su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5
	DE ACUERDO	21	52,5	52,5	55,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿La empresa no brinda capacitaciones para mejorar las habilidades y el desempeño de su personal?

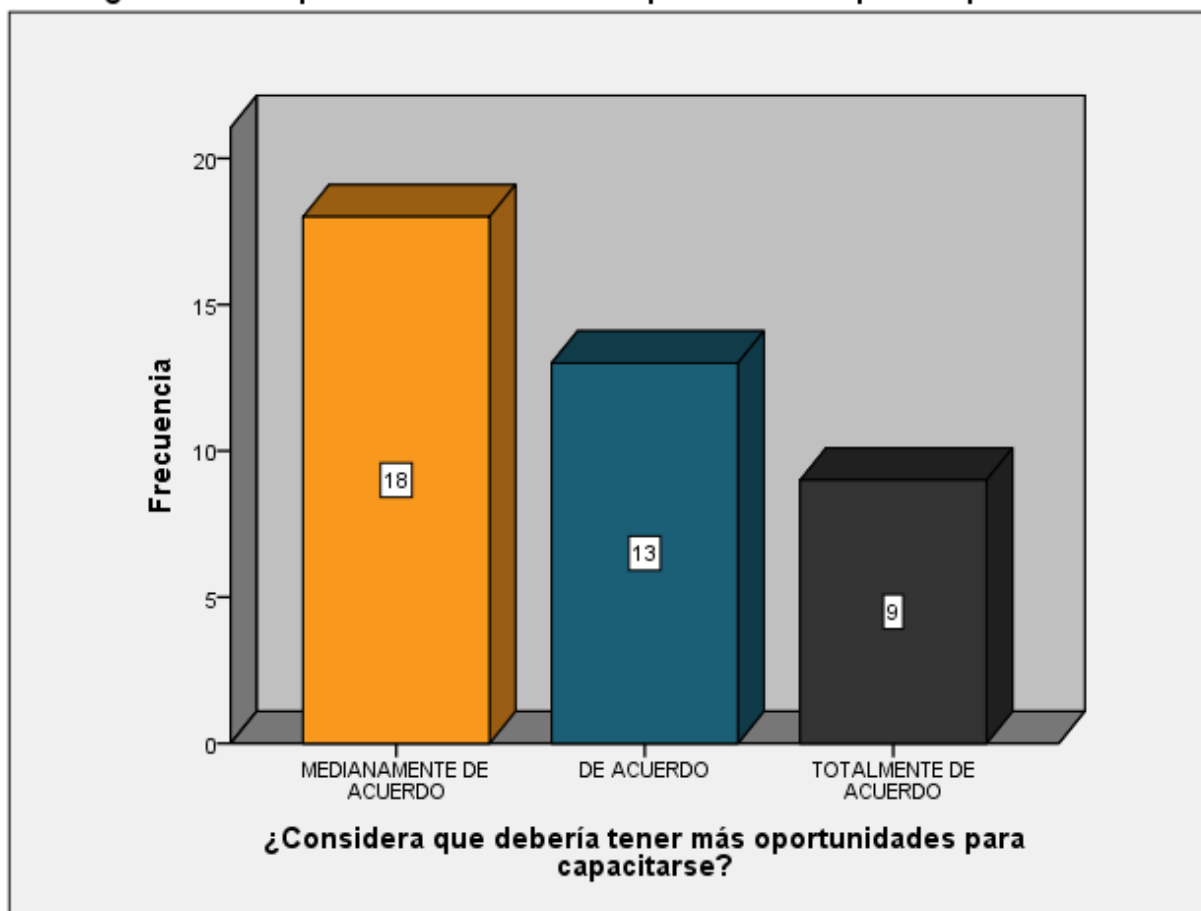


Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia en la alternativa DE ACUERDO con un 52.50% la cual indica que la empresa no brinda capacitaciones ´para mejorar las habilidades del personal.

¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	18	45,0	45,0	45,0
	DE ACUERDO	13	32,5	32,5	77,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?



Conforme al resultado obtenido mediante la aplicación de las encuestas, podemos observar que existe una mayor tendencia en la alternativa MEDIANAMENTE DE ACUERDO con un 45.00% la cual indica que los colaboradores sienten que debería tener más oportunidades para capacitarse.

proceso del trabajo que hace todos los días en la organización.

De la misma manera, esta investigación podrá contribuir en el desempeño laboral como en la motivación, ya que los efectos posteriores de este investigación, se resolverá si la motivación se relaciona y ayuda al desempeño laboral de los colaboradores.

1.2. Trabajos Previos.

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

Sum (2015) en su investigación titulada *Motivación y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenang en Guatemala*. Su objetivo fue establecer el impacto de la motivación en desempeño laboral del personal administrativo en la organización de sustento de la Zona 1 de Quetzaltenang, además tiene objetivos particulares; los cuales fueron construidos para el ¹ nivel de motivación de los colaboradores, establecieron el nivel de desempeño laboral de los colaboradores reguladores de la organización de la Zona 1 de Quetzaltenang. La exploración es fascinante como lo indica su sustancia.

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %	>
4	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1 %	>
5	www.fce.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %	>
7	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %	>