



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la  
Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Olivera Guerrero, Lisbeth Violeta (orcid.org/0009-0004-3619-3665)

**ASESOR:**

Dr. Villanueva Calderón, Juan Amilcar (orcid.org/0000-0002-0815-6443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser nuestro creador todo poderoso que, ilumina, bendice mi camino en todo momento y porque me ha permitido culminar mi carrera profesional.

A María Violeta Guerrero Sidia, mi madre, permanente inspiración vital, por brindarme su apoyo incondicional y su amor infinito.

A mis dos hermanos Mauro y Mingo, los grandes motivadores para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor Dr. Villanueva Calderón, Juan Amilcar por brindarme la oportunidad de culminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

A mis grandes amigos Liliana Díaz, Tatiana Sánchez, Juan Toro por su amistad en el transcurso de toda la carrera.

A todos mis amigos y docentes de la universidad César Vallejo, por sus grandes enseñanzas durante estos cinco años.

Al Dr. Ulises Wigberto Guevara Paico, por su apoyar incondicional, durante el lapso de mis estudios profesionales.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**


**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Dr. JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON , docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: “ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL DE LA VICTORIA 2023”, cuyo autor (a) es OLIVERA GUERRERO LISBETH VIOLETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 22 de marzo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Dr. JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON DNI: 41400923 ORCID: 0000-0002-0815-6443	

Código documento Trilce: TRI – 0693897



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Yo, Olivera Guerrero, Lisbeth Violeta, estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO,

declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: " Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la EMPRESA SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL de La Victoria 2023, es de mi propia autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de párrafos proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
Olivera Guerrero, Lisbeth Violeta DNI: 70043682 orcid.org/0009-0004-3619-3665	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA AUTORA .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	01
II. MARCO TEÓRICO .....	04
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	16
3.5. Procedimiento .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Primera dimensión: Desempeño de tareas .....	18
<b>Tabla 2.</b> Segunda Dimensión: Rendimiento contextual .....	19
<b>Tabla 3.</b> Tercera Dimensión: Rendimiento adaptativo .....	20
<b>Tabla 4.</b> Cuarta Dimensión: Comportamiento de trabajo contraproducente ....	21
<b>Tabla 5.</b> Primera dimensión: Desempeño de tareas en el Post test .....	22
<b>Tabla 6.</b> Segunda Dimensión: Rendimiento contextual en el Post test .....	24.
<b>Tabla 7.</b> Tercera Dimensión: Rendimiento adaptativo en el Post test .....	25
<b>Tabla 8.</b> Cuarta Dimensión: Comportamiento de trabajo contraproducente del pre y Postest .....	27
<b>Tabla 9.</b> Comparación del resultado en la primera dimensión .....	28
<b>Tabla 10.</b> Comparación del resultado en la segunda dimensión .....	28
<b>Tabla 11.</b> Comparación del resultado en la tercera dimensión .....	28
<b>Tabla 12.</b> Comparación del resultado en la cuarta dimensión .....	29
<b>Tabla 13.</b> Resumen descriptivo de la puntuación total obtenida en el Pre y Postest .....	29
<b>Tabla 14.</b> Prueba de Wilcoxon para comparación de puntuaciones totales de Pre y Postest .....	29

## RESUMEN

Esta investigación, tiene como objetivo principal, Implementar las estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria, 2023, el estudio se inició con el diagnóstico del desempeño laboral, para esto se aplicó un cuestionario basado en las 4 dimensiones, estructurado por 20 preguntas, utilizándose la escala de Likert. La investigación fue de tipo aplicativo, de nivel descriptivo y de diseño pre experimental. Aplicado el pre test se pudo precisar que el desempeño laboral de los colaboradores no era el indicado; se elaboró tres estrategias que ayudaron a dar iniciativa de mejora en la motivación de los participantes, estas se centraron en el fortalecimiento de la identidad organizacional, mejora del ambiente laboral y trabajo en equipo, incidiendo también en el desarrollo de habilidades interpersonales. En el resultado final se utilizó la prueba inferencial de comparación de rangos de Wilcoxon, el indicador fue igual a  $-4.722$  y junto a un sig. bilateral de  $0.000$ , determinando la diferencia significativa entre las puntuaciones totales obtenidos en el Pre y Post test, por tanto, la aplicación de las estrategias de motivación tuvo efecto positivo en mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa investigada.

**Palabras clave:** Estrategia motivacional, desempeño laboral, identidad, Pre test y Posttest.



## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to implement motivational strategies to improve work performance in the company SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL of La Victoria, 2023. The study began with the diagnosis of work performance, for which a questionnaire was applied based on the 4 dimensions, structured by 20 questions, using the Likert scale. The research was of an applicative type, descriptive level and pre-experimental design. Once the pre-test was applied, it was possible to determine that the work performance of the collaborators was not the right one; three strategies were developed to help improve the motivation of the participants, these focused on strengthening organizational identity, improving the work environment and teamwork, also influencing the development of interpersonal skills. In the final result, the Wilcoxon inferential test of comparison of ranges was used, the indicator was equal to -4.722 and together with a bilateral sig. of 0.000, determining the significant difference between the total scores obtained in the Pre and Posttest, therefore, the application of the motivational strategies had a positive effect in improving the work performance of the employees of the company investigated.

Keywords: Motivational strategy, work performance, identity, pretest and posttest

## I. INTRODUCCIÓN

En las empresas la estructura organizativa está integrada por disímiles espacios de trabajo ocupados por personas con aptitudes y actitudes que de acuerdo a la reglamentación interna lo amerite, por supuesto que a la interna debe estar organizada jerárquicamente para poder conseguir los objetivos que se deben alcanzar, es necesario entender que el desempeño laboral es el factor fundamental para el éxito empresarial de una organización que brinda servicios a un determinado empleador.

En la gran mayoría de casos, al realizarse la promoción de un trabajador a un mando, generalmente se encuentran dificultades estresantes por la falta de preparación o si es jefe por primera vez, paga el noviciado y pasa a ser un elemento novato, cometiendo errores que afectan su desempeño laboral, perturbando su evaluación. Esta nueva etapa laboral por su inexperiencia afecta a los demás colaboradores que están bajo su autoridad, a sus superiores y también a sus pares, trayendo serias dificultades laborales (Figuroa 2018).

La valoración del ejercicio laboral se realiza diariamente en las entidades organizadas, teniendo en cuenta que es un instrumento importante en el progreso de la capacidad personal (Chiavenato, 2001, citado por Álvarez et al 2018). Con relación al objetivo ocho Trabajo decente y crecimiento económico de los Objetivos de Desarrollo Social (ODS), que marca el trabajo decente y crecimiento económico, se busca que los trabajadores tengan empleos dignos en los cuales no corran riesgos. Es una realidad incumplida, los trabajadores están expuestos a diferentes pasajes, que hacen peligrar su integridad física y mental, por lo tanto, no se puede hablar de una favorable salud que incide en el desempeño laboral (Ruiz et al 2023).

En concordancia con Vigo (2018), desempeño laboral es un contenido importantísimo en las estructuras organizativas empresariales, sin embargo, no se le está dando el debido interés a un tema que podría estar relacionado con la calidad de servicio a los clientes de la organización. Mundialmente una empresa considerada competitiva, tiene como principal objetivo prestar un buen servicio para poder satisfacer las necesidades de sus clientes. En Perú, hay empresas que toman como factor principal la calidad de prestación que los trabajadores brindan, esto trae como

resultado la satisfacción del cliente, del servicio que brindan o de lo que realicen, mientras que en otras empresas no existe la concepción de calidad y satisfacción, podemos inferir entonces que el desempeño laboral es muy importante (Mori y Fernández 2018), Al respecto Pérez Fuster (2022, p. 17) indica que, los errores que se cometen en el momento de la selección de personal, traen como consecuencia un desempeño laboral no eficiente, baja calidad del servicio o producto que la empresa brinda, no alcanzando los objetivos propuestos.

En el nivel local encontramos la empresa Sebul, que constituye una entidad dedicada a prestar servicios de limpieza, esta presenta un escenario complejo por la presencia de comportamientos inadecuados y falencias en el desempeño laboral que intentan contra lo que con tanto esfuerzo se ha conseguido, hay una serie de factores que influyen en su problemática, los rendimientos registrados no están acorde con las metas fijadas, los colaboradores adoptan actitudes y comportamientos inadecuados reflejados en deficientes desempeños que conducen a la inestabilidad institucional, además se cometen errores y riesgos que afectan su prestigio y permanencia competitiva en el rubro correspondiente, esta realidad motivó a la investigadora a optar por el desarrollo de habilidades, destrezas y hasta las artes necesarias en los colaboradores e incitarlos a la superación, con el propósito de revertir o mejorar las acciones que el personal realiza y optimizar el servicio que brinda.

Ante esta problemática se planteó la siguiente interrogante: ¿Cómo la aplicación de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral en la empresa Sebul de La Victoria?

La presente investigación se justifica teóricamente en lo que afirma Moreno (2021), concerniente a la Teoría de factores motivacionales e higiénicos dada por Herzberg para realizar un análisis meticuloso de la variable motivación, asimismo, en relación a la variable desempeño laboral se sustentará en el Modelo Koopmans, por su concordancia con la realidad evidenciada en la Empresa Sebul. En cuanto a la utilidad metodológica, se tendrá en cuenta la práctica de estrategias, formas, modos, herramientas y habilidades que permitan al personal, brindar un servicio acorde con las buenas prácticas y experiencias innovadoras para mejorar el servicio que ofrece. Del mismo modo, en el aspecto práctico el estudio es relevante, ya que, ofrece una

serie de lineamientos diestros que seguramente van a servir de motivación y ejemplo para otras empresas u organizaciones, asimismo para el desarrollo de investigaciones próximas, ya que se expone una propuesta de estrategias con sustento científico, que contribuirá con otras entidades que laboran en escenarios parecidos y en el aspecto justificatorio social, se ofrece una serie de lineamientos a seguir como línea de comportamiento laboral, con lo que se evitará conflictos sociales al interior de la entidad.

Con esta finalidad se ha establecido como objetivo general de la investigación: Implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en la Empresa Sebul, La Victoria, 2023. Los objetivos específicos considerados son los siguientes: Diagnosticar desempeño laboral antes de la aplicación de estrategias motivacionales a partir de la percepción de los trabajadores de la empresa. Diseñar y aplicar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la unidad de análisis. Evaluar y comparar el efecto de las estrategias motivacional en el desempeño laboral en la Empresa Sebul, es el tercer objetivo.

La hipótesis quedo establecida de la siguiente manera:

Hi: La implementación de las estrategias motivacionales permiten la mejora del desempeño laboral en la empresa Sebul, La Victoria, 2023.

Ho: La implementación de estrategias motivacionales, no permiten una mejora del desempeño laboral en la empresa Sebul, La Victoria, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Iniciando la pesquisa se hace un análisis de las referencias internacionales, luego las nacionales, concluyendo en las locales, seguidamente se trabajan las teorías en las que se basa la investigación y luego se realiza un estudio intelectual profundo sobre la temática referencial de diferentes investigadores, a continuación se definen las variables de estudio con sus respectivas dimensiones terminando esta secuencia en los indicadores de cada una, en todo momento se tendrán en cuenta las normas APA séptima edición.

Iniciaremos internacionalmente con el estudio de Bohórquez et al (2020), el propósito primordial de la investigación es examinar la estimulación y el ejercicio profesional de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; en lo metodológico es un tratado probabilístico utilizándose una orientación híbrida de indagación narrativa, obteniéndose como importantes efectos que el 25% de recursos humanos descontentos en referencia a las escaseces orgánicas, un 35% insatisfechos ante su escasez de dominio, un 35% resentidos por la carencia de imparcialidad estructural; concluyendo que, coexiste una apropiada disposición de estimulación, la cual intervendría efectivamente en la práctica ocupacional de los colaboradores del GAD municipal el cantón Salinas.

Pacheco y Pérez (2021) en su investigación cualitativa con un estudio de caso, se proponen como objetivo general, diseñar estrategias de motivación, que permitan incrementar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tempo Express de la ciudad de Santa Marta. el diseño de indagación fue cuantitativo cualitativo- descriptivo – propositivo, un cuestionario fue el instrumento que permitió auscultar la desmotivación de los siete colaboradores considerados como muestra de estudio. Luego del análisis de las consecuencias extraídas, se concluye que, la estimulación permite asumir comportamientos trascendentales, alcanzando logros eficaces y eficientes mejorando la productividad.

Carbajal-Zavala et al 2022, establecieron como objetivo principal, examinar la bibliografía efectiva existente, para gestionar habilidades de incitación, con el propósito de optimizar el ejercicio profesional. Los métodos utilizados en la obtención de información estuvieron basados en el enfoque cualitativo, la investigación fue de

categoría experimental, escrupulosa, tomada de bibliografía y documentos cuya intención era ofrecer condiciones favorables que permitan la mejora de la utilidad colectiva de los colaboradores, con esta finalidad se evaluará de manera pertinente y ordenada, teniendo en cuenta los resultados del desempeño de trabajadores de la microempresa los Hermanos “S” del Cantón Pedro Carbo.

Certuche y Llorente 2020, el objetivo principal de su investigación fue diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral, se trabajó con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, teniendo como base la problemática contextual de la organización, se aplicó un cuestionario sobre motivación ocupacional a los 14 trabajadores del espacio operante y burócrata, asimismo, una entrevista con cuestionario abierto al gerente de REDECOL E.S.P. La proposición estuvo conformada por estrategias establecidas en el rango de las carestías de Abraham Maslow. En base a los resultados, se concluye que la motivación asume rol esencial en la mejora de las actividades, alcanzando mejoras sustantivas.

Jiménez y Rodríguez (2023), el objetivo central fue, analizar las estrategias para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Soluciones Integrales SolutionPlus S.A., utilizaron el método de enfoque mixto, con una trayectoria representativa, el esbozo fue no empírico, las técnicas utilizadas fueron a base de encuestas y entrevistas. Luego de establecer los resultados se pudo establecer que, la mejora anticipada y permanente permite afrontar positivamente diferentes desafíos. En conclusión, se demostró que el cultivo de las habilidades para la optimización del desempeño laboral, es una visión a futuro del gerente de la empresa, esto con la finalidad de fomentar una cultura de mejora continua.

En el ámbito nacional mencionaremos a Huamán (2022), el objetivo general fue definir una propuesta de motivación e incentivos para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, esta pesquisa se respalda en el enfoque mixto de arquetipo proyectivo, con un esbozo progresivo hermenéutico, de sintagma integral, se trabajó con metodología ordenada, razonada, argumentada e inductiva. La población estuvo integrada por 84 trabajadores. Para la obtención de información se utilizó la encuesta y entrevista. El análisis de los resultados, permitió concluir que, si

se aplica el programa cumpliendo estrictamente con lo planificado, se mejorará el ejercicio profesional.

Meléndez (2019), el objetivo general de su investigación fue plantear destrezas estimulantes para perfeccionar la ocupación laboral de los recursos humanos dependientes de la red de salud Chachapoyas. La investigación fue de prototipo expresivo propositivo, la metodología fue analítica sintética, la muestra de estudio la integraron los 40 colaboradores que laboran en la entidad; los instrumentos de recolección de información fueron el reportaje y el diálogo no estructurado. Entre las conclusiones arribadas se pueden mencionar que los servicios que prestan los colaboradores presentan serias dificultades en las relaciones interpersonales, motivación y también desfases en el cumplimiento de sus funciones, estas dificultan un buen desempeño laboral, no brindando un servicio exitoso, pudiéndose evitar con la aplicación de la propuesta de mejoramiento.

Flores 2022, el objetivo central fue; establecer las peculiaridades de la estimulación para corregir el ejercicio ocupacional de los participantes de la empresa Transporte & Comercio Flores S.R.L., el diseño fue no experimental –transversal – descriptivo – de propuesta, la muestra fue de siete copartícipes, la encuesta fue la técnica, con un cuestionario de 14 preguntas, las respuestas expresan que no hay capacitaciones que les permita mejorar y que no gozan de reconocimientos laborales. Se ultima que, los trabajadores muy escasamente son estimulados o premiados por los logros obtenidos, causando su desmotivación, reflejándose en un bajo desenvolvimiento en las actividades que desempeñan.

---

Namuche (2021), planteó como objetivo principal, proponer estrategias que incrementen el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad estatal en el distrito de Jesús María, la selección se integró con 48 colaboradores, el método de recolección de información fue la encuesta, considerando un cuestionario conformado por siete indicadores y veinticinco anexiones, como herramienta. Se utilizó estadísticos mixtos para procesar la data a través de la geodesia en la confección del diagnóstico, la investigación concluye determinando que, las fuentes que afectan el desempeño

laboral son la menguada retribución por el trabajo realizado, el rompimiento de los vínculos amicales y la carencia de estímulos.

Bautista y Delgado (2020), su artículo estableció como objetivo general, determinar la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una gestión municipal, la indagación fue de paradigma aplicada, la muestra se conformó con la totalidad de los recursos humanos burócratas de la Municipalidad Provincial de San Martín, como técnica se utilizó la encuesta con el propósito de recopilar revelaciones importantes. Luego de las entrevistas se pudo concluir que no se tramitó adecuadamente la programación de acciones en tiempos del COVID, desplegando maniobras inconvenientes, las estrategias fueron deficientes dificultando la organización y control de las acciones realizadas por el personal especializado.

En el ámbito local tenemos a Quevedo (2022), considera el objetivo general, proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, el enfoque fue cuantitativo en su horizonte descriptivo propositivo, en la muestra de estudio se consideró a 60 trabajadores, como instrumentos se utilizaron cuestionarios, las brechas obtenidas en los resultados se deben mayormente por el aspecto remunerativo, asimismo en la motivación laboral no hay unidad. Entre sus principales conclusiones, menciona que la propuesta de estrategias de motivación debe tener como base el aspecto económico, seguidamente uniformizar los incentivos sociales y comunicacionales.

Tejada (2021), el objetivo fundamental fue proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa MATT SEGURIDAD S.A.C., el estudio fue descriptivo propositivo, de diseño no experimental, la encuesta fue la técnica de recolección de información, siendo considerado el cuestionario como instrumento, la población fue muestral integrada por 30 coagentes de la entidad. Con los resultados se pudo inferir que la estimulación para sus labores estaba muy baja, la práctica dejaba mucho que desear y también la productividad. En conclusión, era de necesidad urgente implementar un programa de estrategias motivacionales, a fin de mejorar el ejercicio ocupacional de su personal.

Chávez (2021), plantea como objetivo primordial, proponer estrategias de motivación laboral para mejorar la satisfacción de los colaboradores en la Empresa de Transportes



Señor Cautivo, Chiclayo, la pesquisa fue descriptiva propositiva, de diseño no experimental, el prototipo fue de 37 copartícipes, en el recojo de data se utilizó la encuesta, quedando el cuestionario como instrumento. Los resultados fueron preocupantes, arrojaron deficiencias laborales en sus trabajadores. Como conclusión, se tomó la decisión de delinear tácticas de estimulación, para optimizar los servicios que brindan a sus usuarios, poniendo en práctica la propuesta de motivación estratégica de sus trabajadores, para perfeccionar su desempeño.

Irigoin (2020), su objetivo fue, diseñar estrategias de motivación que permita potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico Provida SAC

– Chiclayo, el estudio fue cuantitativo descriptivo, de diseño no experimental propositivo y transversal, la población muestral estuvo conformada por los setenta integrantes del hospital, a los que se les aplicó un cuestionario de 22 interrogantes, validado con el método Alfa de Cronbach. A través de los resultados se concluye que la motivación genera un importante papel para elevar la eficiencia en las entidades, influyendo positivamente en los colaboradores, aclarándoles la calidad de su labor, prosperidad, rendimiento, complacencia y perfeccionamiento.

Cortez (2023), considera como objetivo principal, diseñar una propuesta de estrategias de gestión que fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, la investigación fue de tipo cuantitativo de tipo descriptivo propositivo que fue validado con el método Delphi; como muestra se consideró a 40 trabajadores, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario fue un instrumento. Una de las conclusiones más notorias indica que el desempeño laboral es regular, pero que puede mejorar con la proposición diseñada por la investigadora, ya que fue aprobada por profesionales versados en la actividad de mejora empresarial.

Para profundizar en las bases teóricas de la investigación se considera a Herzberg (1968, citado por Quevedo (2023, p. 24), en su proposición de las estrategias de motivación e higiene, considera que estos dos factores, el primero referido a los trabajadores y el segundo al entorno, conocidos también como motivación intrínseca y extrínseca; la ausencia de estos provoca insatisfacción, considerando que la entidad es la que debe facilitarlos para conseguir su motivación; al respecto Madero (2020),

considera que las sociedades actuales, han diseñado tácticas de persuasión y salvaguardia para incentivar a sus coadjutores a ser fructíferos y descubran su tranquilidad laboral, mediante las prestaciones que acogen, para satisfacción de sus parvedades monetarias. También en este aspecto se ha estimado conveniente tener en cuenta la Teoría de las necesidades adquiridas de McClellan y sus socios citados por Padovan (2020, p. 17), ellos sostienen que los humanos tienen tres exigencias que manipulan el instinto y son obtenidas en el trayecto de su existencia a través de la experiencia, estas son: necesidad de beneficio o elaboración, poder y de incorporación social.

En cuanto a la variable dependiente desempeño laboral, se ha tenido en cuenta el modelo teórico de Koopmans et al. (2011, citado por Vicente y Linares 2022), considerándolo desde una perspectiva individual, es decir lo consideran como trabajo personal, esta teoría se sustenta en los enfoques de desempeño descritos por la teoría de Murphy, teoría de Campbell y teoría de Viswesvaran, por ello, se describen a continuación estas tres teorías:

Teoría de comportamiento del desempeño (Murphy, 1989, citado por Candela y Carrasco 2018), esta explica que, a esa fecha, se carece de una definición sólida del desempeño laboral, por lo que, para entender la misma, se debe realizar analizando las diferentes dimensiones que intervienen, las mismas que se puede agrupar en cuatro: Conductas de desempeño en la tarea. Conductas que llevan al cumplimiento de actividades laborales. Conductas de desempeño interpersonal. Conductas que permiten el intercambio entre pares, relacionados o no con las actividades del puesto, pero, que se relaciona con el trabajo. Conductas de desempeño inactivo. Conductas que se realizan en los descansos o fuera del horario de trabajo. Conductas de desempeño peligroso. Conductas que no se apegan al reglamento interno y, que son contraproducentes para el cumplimiento de actividades.

Teoría de la predicción del desempeño de Campbell (2012, citado por Bautista et al 2020), esta pretende exponer que el servicio personal se puede pronosticar por la mediación de disposiciones internas, para esto usó un formato organizado para demostrar su diseño concluye que existen ocho factores que permiten predecir el desempeño individual: Desempeño técnico. Comunicación. Iniciativa, persistencia y

esfuerzo. Comportamiento laboral contraproducente. Supervisión, gerencial, ejecutivo. Desempeño de la gestión jerárquica. Desempeño del liderazgo entre pares/miembros del equipo. Desempeño de la gestión de compañeros/miembros del equipo.

Teoría General del desempeño laboral de Viswesvaran, (1993 citado por Escobedo y Quiñones 2020, p.38), que sintetizó testimonios de medición de la personalidad mediante un estudio profundo de sus colaboradores, teniendo en cuenta esta pesquisa plantea al ejercicio profesional desde una apreciación integral del individuo, finalmente lo define desde una figura de el temperamento, al final concluye coincidiendo con los ocho factores de Campbell.

Profundizando en el estudio y conceptualización de la variable independiente estrategias motivacionales, que va a ser el motor, detonante o incentivo para encaminar a los colaboradores a su mejora, se la define conceptualmente como, un conjunto diverso de estrategias innovadoras, que realizan los trabajadores permitiéndoles acceder a encargos retadores y transformadores, que al alcanzarlos producen satisfacción en el personal, permitiendo su realización individual (Herzberg 1987, citado por Padovan 2020). Esta conceptualización elaborada por el investigador principal, considera y corresponde a diversos factores que pueden ser dominados por los ejecutores del trabajo o servicio que brinda la empresa, se relaciona con su desempeño o esfuerzo destinado para concretar diferentes tareas asignadas. Abarca la realización de misiones completas, muchas veces exige reconocimiento a su excelente labor profesional, crecimiento profesional, etc., entre otros factores que proporcionan una fuerza sostenida durante el desarrollo de sus faenas laborales, hechas con denuedo permitiendo cristalizar sus metas o propósitos, no obstante, su ausencia garantiza la ejecución adecuada de los planes preconcebidos por los directivos, dado que, son elementos esenciales que van a personificar su labor dejando marcada una trayectoria personal para el logro de los fines deseados. Su labor siempre está orientada al logro o éxito personal, busca oportunidad de consecución de objetivos, lo hace demostrando responsabilidad, para alcanzar reconocimiento, desarrollando un trabajo significativo propiciando oportunidades de crecimiento profesional.

Para la investigadora se las puede definir como: el conjunto de quehaceres planificados con creatividad propiciando espacios agradables que incentiven el mejoramiento y la flexibilidad permanentes, encauzando a los trabajadores para que con pericia y entusiasmo realicen las actividades laborales con éxito.

Por efectos de estudio se están considerando dos dimensiones en esta variable: estrategias de motivación intrínsecas y extrínsecas. En la primera referida específicamente al aspecto intrapersonal se ha considerado como indicadores; autoestima, nivel jerárquico, retos laborales, desarrollo personal, participación en actividades, y compañerismo. En la dimensión extrínseca, se refiere a la contribución del entorno en la ejecución de labores desempeñadas por el recurso humano, los componentes son decididos e incorporados por los directivos de la compañía, por tanto, los colaboradores no ejercen ninguna injerencia respecto a estas condiciones. Comprende directrices, reglamentos, entrega de beneficios sociales, salario o compensaciones, condiciones físicas de trabajo, políticas, clima organizacional, tipo de jefatura, entre otros elementos, que corroboran a minimizar la insatisfacción originada en los trabajadores, no obstante, su implementación no propicia plena complacencia, para esta sus indicadores son los siguientes: Remuneraciones. Políticas laborales. Liderazgo. Estabilidad. Beneficios. Como es notorio, son externas a las ejecutoras de las labores, y estos son los que han servido de base para la elaboración del respectivo instrumento de investigación.

En cuanto a la variable dependiente desempeño laboral, Koopmans (2014, citado por Nishiyama y Hernández 2022) considera la siguiente definición: Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzar las metas planteadas y que se relaciona con el alcance de los objetivos de la organización. En su afirmación lo considera como factor determinante de la satisfacción laboral, dado que, concierne a los diversos comportamientos adoptados por los colaboradores para concretar los fines organizacionales, afrontando situaciones complejas o dificultosas por medio de implementación de soluciones creativas que conlleven a la resolución de problemas con prontitud.

Los autores consideran las siguientes dimensiones; primera desempeño de tareas, referida a la habilidad con que se realizan las faenas de trabajo asignadas para

concretar metas o fines organizacionales, para esta consideran como indicadores. Calidad de trabajo, implica efectuar una labor de forma correcta acorde con los estándares definidos, que asegure concretar con las misiones o metas asignadas. Planificación y organización del encargo, concierne a la capacidad del colaborador para fijarse metas a concretar, desarrollando una programación adecuada de tareas que permita organizarlas de forma eficiente culminando en el plazo exigido. Orientación a resultados, involucra la realización de tareas con prontitud respetando el prototipo de los modelos y de las metas asignadas, logrando cristalizarlas en un periodo exigido. Priorización, procura desarrollar en primer lugar labores con mayor relevancia antes de efectuar tareas secundarias, con el propósito de alcanzar los resultados esperados en concordancia con lo planificado. Eficiencia, conlleva a emplear una gama de recursos de forma óptima para ejecutar sus labores tal como se han establecido y alcanzando las metas propuestas.

En la segunda dimensión consideran el rendimiento contextual, señalan comportamientos que apoyan el ambiente organizacional, social y psicológico en el que debe funcionar el núcleo técnico, los indicadores considerados son: Tomar iniciativa, énfasis en asumir tareas desafiantes de forma espontánea, que permitan fortalecer sus competencias como habilidades, incorporando nuevas soluciones creativas a problemas no frecuentes. Aceptación y aprendizaje de retroalimentación, concierne a implantar mejoras en el esquema de trabajo, por medio de herramientas innovadoras apropiadas, que corroboren con su eficacia. Cooperación con otros, involucra la capacidad del colaborador para efectuar un trabajo en conjunto con sus compañeros de labores a fin de alcanzar las metas grupales esperadas. Comunicación efectiva, aduce la habilidad que presenta el colaborador para anunciar con claridad y fluidez mensajes e informaciones solicitadas en otras áreas conexas, a fin de dinamizar su operatividad.

En la tercera toman en cuenta el rendimiento adaptativo, que comprende la capacidad de un empleado para acomodarse a los cambios suscitados en un sistema de trabajo, incorporando innovaciones idóneas a fin de ejecutar sus labores prestancia para cristalizar las metas organizacionales, en esta se han considerado los indicadores siguientes: Mostrar resiliencia, aduce la capacidad del colaborador para afrontar

diversas situaciones difíciles o adversas, mostrando tenacidad por medio de aportes de soluciones creativas a los problemas laborales suscitados. Resolver problemas difíciles, concierne al comportamiento adoptado por el colaborador para enfrentar escenarios complejos, procurando diseñar soluciones eficaces que permitan resolver contextos adversos. Mantener el conocimiento actualizado, refiérese a la predisposición del colaborador para adquirir nuevos aprendizajes relacionados a las labores que debe ejecutar en su jurisdicción laboral. Mantener las habilidades actualizadas, competencia que presenta el recurso humano para renovar destrezas y habilidades requeridas con el propósito de realizar tareas complejas. Lidar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles, apunta a la capacidad para afrontar escenarios intempestivos, actuando de forma flexible, efectuando los ajustes respectivos en determinadas tareas. Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario, amerita reconsiderar objetivos o metas por exigencias del contexto suscitado, lo cual, permita adecuarse sin perder la orientación a resultados esperados.

Por último, el comportamiento de trabajo contraproducente, considerado como la cuarta dimensión, referida al comportamiento que afecta el bienestar de la organización, en esta anotaron los indicadores que a continuación se enuncian: Muestra excesiva de negatividad, corresponde a la emisión constante de manifestaciones negativas con respecto a las tareas designadas o procedimientos a realizar. Hacer cosas que dañan a la organización, engloba proceder no enmarcados en los lineamientos o estándares, así como, con en los objetivos organizacionales. Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores, aduce conductas inapropiadas como insultos mordaces a sus compañeros o jefes, fomento de discusiones con sus pares, comportamientos agresivos, entre otros. Cometer errores de forma intencional, concierne a adoptar conductas inadecuadas en el periodo laboral, desarrollando sus actividades de forma incorrecta o prescindiendo de realizarlas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Acorde con lo expuesto por Hernández, Fernández & Baptista (2014 citado por Sánchez 2019), se trata de una investigación de enfoque cuantitativo ya que se ha utilizado tácticas estadísticas, para lograr efectos numerarios y poder evidenciar la conjetura estipulada por la investigadora.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El esbozo correspondiente al presente estudio fue cuasi experimental, porque se trabajó con un solo grupo, se aplicó una pre-prueba además de la post-prueba, procediéndose a efectuar la manipulación por medio de la variable estrategias de motivación, provocando que se altere la dinámica, razón por la cual buscamos evaluar posteriormente su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Sebul.

Teniendo en cuenta el diseño que se ha utilizado, el esquema es el siguiente:

$$\mathbf{G: O_1 \longrightarrow X \longrightarrow O_2}$$

Dónde:

**G:** Grupo de estudio.

**O1:** Primera observación o pre – test.

**X:** Aplicación de las estrategias.

**O2:** Segunda aplicación o post – test.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Variable Independiente: Estrategias de motivación

Definición conceptual:

Es un conjunto de habilidades y destrezas creadoras, que efectúan los trabajadores para acceder a encargos retadores y trasformadores que, al alcanzarlas, causan felicidad en el personal permitiendo su realización individual.(Herzberg 1987, citado por Padovan 2020)

Definición operacional:

Es el estímulo presentado como un programa, con el que se procuró mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, mediante talleres de capacitación que permitieron mayor motivación en los colaboradores de la mencionada empresa.

### **3.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral**

Definición conceptual:

Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzar las metas planteadas y que se relaciona con el alcance de los objetivos de la organización, (Koopmans 2014, citado por Nishiyama y Hernández (2022)).

Definición operacional:

Es la medición realizada por el instrumento estructurado en concordancia con el modelo propuesto por Koopmans mediante el cual se toman en cuenta las cuatro dimensiones, de las cuales se han generado interrogantes para los colaboradores, quienes han manifestado su opinión a partir de la percepción que **han tenido con respecto a la variable de estudio.**

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Condori (2020) consideró al universo o población objetivo, como el conjunto de elementos, personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, base de datos, etc., globales, finitos e infinitos. También consideró a la población, como los elementos accesibles o unidad de análisis, que pertenecen al ámbito especial donde se desarrolla el estudio.

#### **3.3.2. Muestra**

Es la parte representativa de la población, con las mismas características generales de la totalidad de personas de la entidad, Satishprakash (2020) también la define manifestando que, es la extracción delimitada de la población por un total determinado de individuos, los cuales presentan una característica fundamental para llevar a cabo la investigación, esto se rige en algunos casos por la manifestación de filtros condicionales para seleccionar o excluir a dichos miembros de la población. En tal sentido, se ha considerado al personal completo



como la población muestral que estuvo conformada por los 30 colaboradores, que actualmente prestan sus servicios tanto físicos como intelectuales a la Empresa Sebul. Como es de esperar la Unidad de Análisis es igualmente la misma cantidad de colaboradores de la organización.

### **3.3.3. Muestreo**

Se refiere la pericia o inventario esgrimida en la elaboración del prototipo, También se la puede definir como, el escogimiento de ciertos componentes de un artículo en un universo definido en una indagación. Para el presente caso, se ha considerado el no probabilístico por conveniencia, por las condiciones expuestas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Con respecto a las técnicas que se emplearon en el presente estudio, corresponden a fuente primaria: Se utilizó la entrevista y el cuestionario, correspondiente a las técnicas para la recolección de datos (Cataldi & Sena, 2021), para ambas variables de estudio

Teniendo eso en cuenta, se realizó una entrevista con la gerente de la empresa Sebúl, información que permitió a la investigadora determinar un diagnóstico sobre las condiciones de la empresa, en cuanto a las estrategias motivacionales. Asimismo se aplicó un cuestionario de veinte ítems, referente a la temática de estrategias de desempeño laboral, se aplicó al total de colaboradores de la entidad. Este documento es un utensilio o un formato escrito, implementado con una sucesión de interrogantes, y se le denomina el cuestionario Mucha-Hospinal et al (2021), que es desarrollado por el encuestado sin la intervención del entrevistador.

### **3.5. Procedimiento**

Primeramente, se clarificó la investigación con la definición de cada una de las variables, analizada la problemática se elaboraron y aplicaron los instrumentos de acopio de información, entrevista y cuestionario, se validaron mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach y el método Delphi, los resultados se analizaron estadísticamente utilizándose cuadros y figuras lo que permitió

clarificar los objetivos, continuando con el análisis y discusión de las consecuencias, finalizando en las conclusiones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para ejecutar el análisis de los datos se utilizó el estadístico SPSS y el programa Microsoft Excel, que facilitaron la tabulación ordenada del análisis y fiabilidad de las técnicas, facilitando información que posibilitó identificar los cuellos de botellas existentes en la empresa en relación a la estrategias de motivación concedidas a los colaboradores, además de evaluar el esfuerzo dado para culminar las tareas o misiones, con la finalidad de implementar una propuesta eficaz orientada a la mejora del desempeño laboral.

### **3.7. Aspectos éticos**

Conforme a lo dispuesto por los lineamientos de la Universidad César Vallejo, la investigación se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes aspectos éticos: Credibilidad, siguiendo un honesto abordaje de la problemática real y latente, haciendo uso de instrumentos primarios de recolección de datos con información veraz. Autenticidad, se respetó la propiedad intelectual, empleando citas que permitieron determinar el origen de teorías. Así mismo, haciendo uso de programas de detección de nivel de plagio que permitirán demostrar el trabajo realizado transparentemente. Consistencia, siguiendo un camino digno, utilizando estrategias metodológicas, procesamiento válido y coherente de la data, actitudes que permitieron llegar a conclusiones concretas. Y para culminar podemos decir que se ha trabajado con neutralidad, respetando la información, obteniendo resultados reales sin mediaciones antojadizas tanto en la aplicación de los instrumentos como en la tabulación, esta actitud ha permitido culminar éticamente sin generar algún beneficio personal.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 PRE TEST

4.1.1. Diagnosticar el desempeño laboral, antes de la aplicación de estrategias motivacionales, a partir de la percepción de los trabajadores de la Empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, La Victoria, 2023.

Tabla 1. Primera dimensión: Desempeño de tareas

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P1 ¿Ejecuta de forma apropiada sus labores acorde con los estándares establecidos?	23.3%	30.0%	23.3%	16.7%	6.7%	100%
P2 ¿Efectúa una planificación óptima de sus actividades para concretar las metas asignadas?	33.3%	26.7%	40.0%	0%	0%	100%
P3 ¿Organiza sus labores de forma adecuada para culminarlas en el periodo exigido?	23.3%	36.7%	40.0%	0%	0%	100%
P4 ¿Realiza con esmero las labores encomendadas, procurando contribuir con la cristalización de las metas organizacionales?	23.3%	36.7%	26.7%	10.0%	3.3%	100%
P5 ¿Concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencias frente a otros asignados?	23.3%	13.3%	36.7%	13.3%	13.4%	100%
P6 ¿Procura ejecutar sus labores de forma óptima acatando los estándares impuestos?	23.4%	13.3%	23.3%	20.0%	20.0%	100%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1, se observa los resultados de la primera dimensión que representa la Variable Desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 5 indicadores: Calidad de trabajo, Planificación y organización de trabajo, Orientación a resultados, Priorización y Eficiencia. Los cuáles estuvieron compuestos por una pregunta cada uno. En el primer indicador se obtuvo que el 23.3% Nunca ejecutaron sus labores acordes a los estándares establecidos, el 30% casi nunca, el 23.3% a veces, en tanto el 16.7% casi siempre y el 6.7% siempre. En el segundo indicador se obtuvo que el 33.3% de los trabajadores nunca efectuaron una planificación de sus actividades para concretar las metas establecidas, en tanto el 26.7% casi nunca, y el 40% a veces. En el tercer indicador se obtuvo que el 23.3% nunca organizaron sus labores para cumplirlas en el período exigido, en tanto el 36.7% casi nunca y el 40% a veces. En el cuarto indicador se obtuvo que el 23.3% nunca realizaron esmero para conseguir metas organizacionales, el 36.7% casi nunca, el 26.7% a veces, en tanto el

10% casi siempre y el 3.3% siempre. En el Quinto indicador en la primera pregunta se obtuvo que el 23.3% nunca concedieron prioridad a los trabajos requeridos con urgencia frente a otros, el 13.3% casi nunca, el 36.7% a veces, en tanto el 13.3% casi siempre y el 13.4% siempre, en la segunda pregunta del mismo indicador se obtuvo que el 23.4% nunca procuraron ejecutar sus labores de manera óptima acatando los estándares impuestos, en tanto el 13.3% casi nunca, el 23.3% a veces, el 20% casi siempre y el 20% siempre. Los trabajadores en su mayoría tienen la libertad de realizar sus labores como ellos crean conveniente con el fin de avanzar según su criterio, sin seguir los estándares establecidos por la organización.

Tabla 2. Segunda Dimensión: Rendimiento contextual

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P7 ¿Asume con frecuencia tareas desafiantes de manera voluntaria?	13.4%	33.3%	13.3%	13.3%	26.7%	100%
P8 ¿Se enfoca a implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminarlos en el plazo estimado?	13.3%	20.0%	26.7%	20.0%	20.0%	100%
P9 ¿Con frecuencia desarrolla labores en cooperación con otros miembros?	40.0%	13.4%	20.0%	13.3%	13.3%	100%
P10 ¿Comunica con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajo o superiores?	26.7%	33.3%	13.3%	20.0%	6.7%	100%

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 2, se observa los resultados de la segunda dimensión que representa la Variable Desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 4 indicadores: Tomar iniciativa, Aceptación y aprendizaje de retroalimentación, Cooperación con otros y Comunicación efectiva, En el primer indicador se obtuvo que el 13.4% nunca asumieron tareas desafiantes de manera voluntaria, en tanto el 33.3% casi nunca, el 13.3% a veces, el 20% casi siempre y el 20% siempre. En el segundo indicador se obtuvo que el 13.3% nunca se enfocaron en implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminar en el plazo estimado, el 20% casi nunca, el 26.7% a veces, en tanto el 20% casi siempre y el 20% siempre. En el tercer indicador se obtuvo que el 40% nunca desarrollaron labores en cooperación con otros miembros, el 13.4% casi nunca, el 20% a veces, en tanto el 13.3% casi siempre y el 13.3% siempre. En el último indicador se obtuvo que el 26.7% nunca comunicaron con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajos, el 33.3% casi nunca,

el 13.3% a veces, en tanto el 20% casi siempre y el 6.7% siempre. En ese sentido el representante de la empresa SEBUL señaló que, en temas de rendimiento contextual, los trabajadores suelen utilizar las estrategias que crean convenientes para cumplir con los objetivos. Por otro lado, se plantea mejorar los métodos a utilizar en cuanto al desempeño de sus actividades.

**Tabla 3. Tercera Dimensión: Rendimiento adaptativo**

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P11 ¿Ante situaciones adversas, muestra un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas a afrontarlas?	33.4%	23.3%	30.0%	3.3%	10.0%	100%
P12 ¿Muestra predisposición para resolver problemas dificultosos con prontitud, mediante propuestas de solución viables e idóneas?	33.3%	20.0%	33.3%	6.7%	6.7%	100%
P13 ¿Frecuente adquirir nuevos conocimientos a fin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia?	23.4%	50.0%	13.3%	3.3%	10.0%	100%
P14 ¿Adopta nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia, permitiendo enfrentar escenarios complejos?	20.0%	50.0%	16.7%	10.0%	3.3%	100%
P15 ¿Opta por afrontar situaciones de trabajo intempestivas, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada?	33.3%	16.7%	36.7%	10.0%	3.3%	100%
P16 ¿Adecúa su forma de trabajo a las nuevas metas propuestas?	23.4%	10.0%	40.0%	13.3%	13.3%	100%

*Fuente:* Cuestionario      *Elaboración propia*

**Interpretación:** La tabla 3, se observa los resultados de la tercera dimensión que representa la Variable Desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 6 indicadores: Mostrar resiliencia, Resolver problemas difíciles, Mantener el conocimiento actualizado, Mantener las habilidades actualizadas, Lidar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles y Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario. En el primer indicador se obtuvo que el 33.4% nunca mostraron un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas ante situaciones adversas, el 23.3% casi nunca, el 30% a veces, en tanto el 3.3% casi siempre y el 10% siempre. En el segundo indicador se obtuvo que el 33.3% nunca mostraron predisposición para resolver problemas dificultosos con prontitud, mediante

propuestas de solución adecuadas a afrontarlas, el 20% casi nunca, el 33.3% a veces, en tanto el 6.7% casi siempre y el 6.7% siempre. En el tercer indicador se obtuvo que el 23.4% nunca adquirieron conocimiento a fin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia, el 50% casi nunca, el 13.3% a veces, en tanto el 3.3% casi siempre y el 10% siempre. En el cuarto indicador se obtuvo que el 20% nunca adoptaron nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia permitiendo enfrentar escenarios complejos, el 50% casi nunca, el 16.7% a veces, en tanto el 10% casi siempre y el 3.3% siempre. En el quinto indicador se obtuvo que el 33.3% nunca optaron por afrontar situaciones imprevistas en el trabajo, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada, el 16.7% casi nunca, el 36.7% a veces, en tanto el 10% casi siempre y el 3.3% siempre. En el último indicador se obtuvo que el 23.4% nunca adecuaron su forma de trabajo las nuevas metas propuestas, el 10% casi nunca, el 40% a veces, en tanto el 13.3% casi siempre y el 13.3% siempre. En este sentido los trabajadores no siempre tienen la disponibilidad para afrontar los obstáculos o conflictos que se presenten con el fin de lograr las metas planteadas por la organización.

Tabla 4. Cuarta Dimensión: Comportamiento de trabajo contraproducente

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P17 ¿Manifiesta constantemente incomodidades cuando ejecuta sus tareas o funciones asignadas?	16.7%	33.3%	23.3%	10.0%	16.7%	100%
P18 ¿Opta por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados de la organización?	20.0%	26.7%	26.7%	10.0%	16.6%	100%
P19 ¿En alguna ocasión insultó a un compañero de trabajo o fomentó un ambiente de discusión con ellos?	43.4%	6.7%	23.3%	13.3%	13.3%	100%
P20 ¿Alguna vez, efectuó las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocer los procedimientos a seguir para finiquitarla con éxito?	26.7%	30.0%	30.0%	10.0%	3.3%	100%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 4, se observa los resultados de la Cuarta dimensión que representa la Variable Desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 4 indicadores: Muestra excesiva de negatividad, Hacer cosas que dañan a la organización, Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores y Cometer

errores de forma intencional. En el primer indicador se obtuvo que el 16.7% nunca manifestaron constantemente incomodidades cuando ejecuta sus tareas o funciones asignadas, el 33.3% casi nunca, el 23.3% a veces, en tanto el 10% casi siempre y el 16.7% siempre. En el segundo indicador se obtuvo que el 20% nunca optaron por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados en la organización, el 26.7% casi nunca, el 26.7% a veces, en tanto el 10% casi siempre y el 16.6% siempre. En el tercer indicador el 43.4% nunca insultaron a un compañero de trabajo ni fomentaron un ambiente de discusión con ellos, el 6.7% casi nunca, el 23.3% a veces, en tanto el 13.3% casi siempre y el 13.3% siempre. En el último indicador, se obtuvo que el 26.7% nunca efectuaron las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocer los procedimientos a seguir para finalizarla con éxito, el 30% casi nunca, el 30% a veces, en tanto el 10% casi siempre y el 3.3% siempre. En este sentido el ambiente de trabajo de los colaboradores de la Empresa Sebul, es agradable no existen muchas discusiones entre compañeros ni desunión, es decir el comportamiento de cada uno de ellos está controlado. Sin embargo, hay cierto porcentaje donde aún se tiene que trabajar para lograr alcanzar la uniformidad de todos los colaboradores.

## 4.2. POSTEST

4.2.1. Evaluar y comparar el efecto de las estrategias motivacional en el desempeño laboral en la Empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, La Victoria, 2023.

Tabla 5. Primera dimensión: Desempeño de tareas en el Postest

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P1	¿Ejecuta de forma apropiada sus labores acorde con los estándares establecidos?	6.7%	16.7%	43.3%	33.3%	0.0%	100.0%
P2	¿Efectúa una planificación óptima de sus actividades para concretar las metas asignadas?	0.0%	10.0%	13.3%	36.7%	40.0%	100.0%
P3	¿Organiza sus labores de forma adecuada para culminarlas en el periodo exigido?	16.7%	6.7%	36.7%	40.0%	0.0%	100.0%
P4	¿Realiza con esmero las labores encomendadas, procurando contribuir con la cristalización de las metas organizacionales?	13.3%	3.3%	13.3%	40.0%	30.0%	100.0%
P5	¿Concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencias frente a otros asignados?	6.7%	6.7%	20.0%	46.7%	20.0%	100.0%

P6	¿Procura ejecutar sus labores de forma óptima acatando los estándares impuestos?	10.0%	6.7%	16.7%	33.3%	33.3%	100.0%
----	--	-------	------	-------	-------	-------	--------

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 5, se observa los resultados de la primera dimensión que representa la Variable Desempeño laboral después de la aplicación de las estrategias, la cual estuvo conformada por 5 indicadores: Calidad de trabajo, Planificación y organización de trabajo, Orientación a resultados, Priorización y Eficiencia. En cuanto a la primera pregunta, se determinó que el 43% de los encuestados respondieron que a veces se ejecutan de forma apropiada las labores asignadas según los estándares establecidos, por otro lado, un 33.3% respondieron que casi siempre, mientras que el 16.7% casi nunca y 6.7% nunca. Para la segunda pregunta se determinó que el 40% respondieron que se efectúa una óptima planificación de actividades, seguido de un 36.7% casi siempre, mientras que un 13.3% a veces y solo un 10% quienes respondieron casi nunca. La tercera pregunta que trata sobre la organización adecuada de las labores con el fin de culminarlas en el periodo exigido, se determinó que el 40% respondieron que casi siempre, seguido de un 36.7% quienes respondieron a veces, mientras que el 16.7% nunca y un 6.7% casi nunca. La cuarta pregunta el cual corresponde al esfuerzo sobre el desarrollo de las labores asignadas, se determinó que un 40% respondió casi siempre, seguido de un 30% siempre, mientras que un 13.3% a veces, por otro lado, otro 13.3% nunca y solo un 3.3% casi nunca. Con respecto a la quinta pregunta, se determinó que el 46.7% de los encuestados respondieron que casi siempre se concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencia, un 20% siempre, mientras que otro 20% a veces, un 6.7% nunca y también ese mismo para casi nunca. Y finalmente la última pregunta correspondiente a la dimensión, se determinó que un 33.3% de los encuestados respondieron que procuran ejecutar sus labores de forma óptima siguiendo los estándares impuestos.

Dado a las respuestas brindadas por los trabajadores encuestados, se puede observar que, en cuanto al desempeño de tareas, hubo una mejora en cuanto a la responsabilidad de cumplimiento, una mejora en la toma de decisiones sobre la selección de prioridades, planificación y organización. Este cambio generará eventos



favorables en cuanto al mejor rendimiento de los colaboradores y el encaminamiento del cumplimiento de los objetivos

Tabla 6. Segunda Dimensión: Rendimiento contextual en el Postest

Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P7	¿Asume con frecuencia tareas desafiantes de manera voluntaria?	20.0%	3.3%	10.0%	43.3%	23.3%	100.0%
P8	¿Se enfoca a implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminarlos en el plazo estimado?	13.3%	0.0%	6.7%	30.0%	50.0%	100.0%
P9	¿Con frecuencia desarrolla labores en cooperación con otros miembros?	6.7%	0.0%	16.7%	36.7%	40.0%	100.0%
P10	¿Comunica con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajo o superiores?	3.3%	10.0%	20.0%	33.3%	33.3%	100.0%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

**Interpretación:** La tabla 6, demuestra los resultados de la segunda dimensión que representa la Variable Desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 4 indicadores: Tomar iniciativa, Aceptación y aprendizaje de retroalimentación, Cooperación con otros y Comunicación efectiva. Para el primer indicador se determinó que un 43.3% respondió que casi siempre asumen de forma voluntaria tareas desafiantes, un 23.3% siempre, por otro lado, un 20% nunca lo hacen, un 10% sólo a veces y un 3.3% casi nunca. Para el segundo indicador se determinó que el 50% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre se enfocan en implementar mejoras en procedimientos con el fin de terminar actividades en el plazo estimado, seguido de un 30% casi siempre, por otro lado, un 13.3% respondieron que nunca y el 6.7% a veces. Para el tercer indicador se determinó que el 40% de los encuestados respondieron que siempre desarrollan sus actividades en cooperación con otros miembros de su entorno laboral, seguido de un 36.7% quienes respondieron que casi siempre, mientras que un 16.7% sólo a veces y solo un 6.7% quienes manifestaron que nunca lo hacen. El último indicador de la dimensión que hace referencia a la comunicación fluida y precisa con sus compañeros de trabajo o superiores, se determinó que el 33.3% respondieron que siempre, seguido de otro 33.3% casi siempre, mientras que un 20% sólo a veces, luego un 10% casi nunca y solo un 3.3% nunca.

Anteriormente el representante de la empresa mencionó que el rendimiento de los trabajadores estaba en función en la utilización de estrategias improvisadas, pero después de la aplicación; el responsable de SEBUL, afirmó que hubo cambios graduales del rendimiento de los trabajadores en sentido favorable, beneficiando el proceso.

Cabe mencionar que la competitividad de los trabajadores va mejorando ya que no muestra temor de parte de ellos ante problemas nuevos o tomar responsabilidad de poder corregirlo, ya sea siguiendo protocolos establecidos o mediante la aplicación de estrategias que, a la vista de los trabajadores, sean más eficientes. Esto conllevó a un fortalecimiento en la coordinación y cooperación entre el equipo encargado y al mejoramiento en la comunicación interna entre las áreas que conforman la empresa. Tras estos resultados beneficiosos, se espera que el rendimiento de los colaboradores vaya mejorando poco a poco, trayendo consigo el cumplimiento de los objetivos ayudando a la empresa a ser más competitivo.

Tabla 7. Tercera Dimensión: Rendimiento adaptativo en el Postest

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
P11	¿Ante situaciones adversas, muestra un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas a afrontarlas?	16.7%	3.3%	13.3%	33.3%	33.3%	100.0%
P12	¿Muestra predisposición para resolver problemas dificultosos con prontitud, mediante propuestas de solución viables e idóneas?	23.3%	3.3%	20.0%	16.7%	36.7%	100.0%
P13	¿Frecuente adquirir nuevos conocimientos afin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia?	20.0%	6.7%	23.3%	30.0%	20.0%	100.0%
P14	¿Adopta nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia, permitiendo enfrentar escenarios complejos?	16.7%	10.0%	13.3%	26.7%	33.3%	100.0%
P15	¿Opta por afrontar situaciones de trabajo intempestivas, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada?	16.7%	3.3%	6.7%	30.0%	43.3%	100.0%
P16	¿Adecúa su forma de trabajo a las nuevas metas propuestas?	6.7%	3.3%	3.3%	36.7%	50.0%	100.0%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7, los resultados de la tercera dimensión de la Variable Desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 6 indicadores: Mostrar resiliencia, Resolver problemas difíciles, Mantener el conocimiento actualizado, Mantener las habilidades actualizadas, Lidar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles y Ajustar el trabajo a las nuevas metas.. En cuanto al primer indicador, determinó que el 33.3% respondió que siempre tienen un comportamiento enfocado en la resolución de problemas, el 33.3% respondió que casi siempre, un 16.7% nunca, el 13.3% sólo a veces y casi nunca tan solo en un 3.3%. En el segundo indicador el 36.7% respondieron que siempre muestran predisposición para resolver problemas dificultosos, el 23.3% nunca lo hacen, un 20% a veces están dispuestos a ese reto y solo un 3.3% casi nunca. En los resultados del tercer indicador el 30% respondieron que casi siempre adquieren nuevos conocimientos para ejecutar eficientemente sus labores, un 23.3% solo a veces, seguido de un 20% quienes dijeron que siempre, otro 20% respondieron que nunca y un 6.7% casi nunca tienen la iniciativa de aprender cosas nuevas. En el cuarto indicador el 33.3% de los encuestados respondieron que siempre adoptan nuevas habilidades para efectuar eficientemente sus labores, un 26.7% respondieron casi siempre, un 16.7% nunca, un 13.3% a veces y un 10% casi nunca. En el quinto indicador un 43.3% respondieron que siempre optan situaciones de trabajo intempestivas, seguido de un 30% respondieron que casi siempre, un 16.7% nunca, un 6.7% a veces y un 3.3% casi nunca. En el último indicador, se determinó que el 50% respondieron que siempre adecuan su forma de trabajo según a las nuevas metas establecidas, luego un 36.7% casi siempre, por otro lado un 6.7% nunca, un 3.3% casi nunca y finalmente otro 3.3% solo a veces. Las estrategias propuestas y aplicadas brindaron resultados muy favorables en esta dimensión sobre el rendimiento de los trabajadores, el responsable de la empresa considera que este avance mejorará significativamente el desempeño de la empresa y al cumplimiento de sus lineamientos estratégicos.

Tabla 8. Cuarta Dimensión: Comportamiento de trabajo contraproducente en el Postest.

Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
----	-----------	-------	------------	---------	--------------	---------	-------

P17	¿Manifiesta constantemente incomodidades cuando ejecuta sus tareas o funciones asignadas?	6.7%	0.0%	20.0%	50.0%	23.3%	100.0%
P18	¿Opta por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados de la organización?	6.7%	33.3%	13.3%	23.3%	23.3%	100.0%
P19	¿En alguna ocasión insultó a un compañero de trabajo o fomentó un ambiente de discusión con ellos?	16.7%	30.0%	16.7%	6.7%	30.0%	100.0%
P20	¿Alguna vez, efectuó las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocer los procedimientos a seguir para finalizarla con éxito?	26.7%	23.3%	20.0%	16.7%	13.3%	100.0%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 8, los resultados de la Cuarta dimensión de la Variable Desempeño laboral, estuvo conformada por 4 indicadores: Muestra excesiva de negatividad, Hacer cosas que dañan a la organización, Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores y Cometer errores de forma intencional. El primer indicador determinó que el 50% respondió casi siempre no manifiesta esa incomodidad, el 23.3% respondieron que siempre no tienen ese problema, un 20% solo unas veces y el 6.7% respondieron que nunca. El segundo indicador determinó que el 33.3% respondieron casi nunca comenta a terceros sobre los aspectos negativos, un 23.3% siempre, otro 23.3% casi siempre, un 13.3% a veces y finalmente un 6.7% nunca. Para el tercer indicador se determinó que un 30% de los encuestados respondieron que siempre cuando se presentó una ocasión insultó a su compañero de trabajo, otro 30% casi nunca, seguido por un 16.7% nunca y otro 16.7% a veces. Y el cuarto, determinó que un 26.7% nunca efectuaron labores incorrectas, un 23.3% respondieron que casi nunca hicieron de forma incorrecta sus actividades, el 20% respondió que solo a veces sucedió, por otro lado un 16.7% confesó que casi siempre y un 13.3% siempre cometió ese error. Al final en el comportamiento de trabajo contraproducente, ciertas respuestas que brindan, detallan que existe aún un poco de problemas; respecto a los insultos a compañeros de trabajo, el encargado comentó que esto sucede pero no de mala intención, simplemente que es un comportamiento casi común entre algunos compañeros de trabajo y sobre los problemas de discusión, esto no se presencia en lo absoluto.

Tabla 9. Comparación del resultado en la primera dimensión

---

DIMENSIÓN 1

	Pre Test	Post Test
PREGUNTA 1	6.7%	33.3%
PREGUNTA 2	0.0%	40.0%
PREGUNTA 3	0.0%	40.0%
PREGUNTA 4	3.3%	30.0%
PREGUNTA 5	13.4%	46.7%
PREGUNTA 6	20.0%	33.3%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 09, se muestra la comparación de cambio en los resultados obtenidos entre el Pre y Post test de los colaboradores encuestados quienes fueron partícipes del programa; es notorio ver el cambio positivo en la motivación de los colaboradores.

Tabla 10. Comparación del resultado en la segunda dimensión

	DIMENSIÓN 2	
	Pre Test	Post Test
INDICADOR 1	26.7%	43.3%
INDICADOR 2	20.0%	50.0%
INDICADOR 3	13.3%	40.0%
INDICADOR 4	6.7%	33.3%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: De la tabla 10, se muestran el cambio significativo en la segunda dimensión de rendimiento contextual. Se puede observar un cambio evidente en cada uno de los indicadores pertenecientes de esta dimensión, mencionado que en el cuarto indicador fue el que sufrió mayor cambio.

Tabla 11. Comparación del resultado en la tercera dimensión

	DIMENSIÓN 3	
	Pre Test	Post Test
PREGUNTA 1	10.0%	33.3%
PREGUNTA 2	6.7%	36.7%
PREGUNTA 3	10.0%	30.0%
PREGUNTA 4	3.3%	33.3%
PREGUNTA 5	3.3%	43.3%
PREGUNTA 6	13.3%	50.0%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: De la tabla 11, se muestran el cambio significativo en la tercera dimensión del rendimiento adaptativo. Nuevamente se observa que el efecto que tuvo

las estrategias fueron muy favorables para mejorar la motivación de los colaboradores encuestados.

Tabla 12. *Comparación del resultado en la cuarta dimensión*

	DIMENSIÓN 4	
	Pre Test	Post Test
INDICADOR 1	16.7%	50.0%
INDICADOR 2	16.6%	23.3%
INDICADOR 3	13.3%	30.0%
INDICADOR 4	3.3%	16.7%

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Interpretación: Finalmente la cuarta dimensión que trata sobre el comportamiento laboral contraproducente mostrado en la tabla 12, se observa que en cada uno de los indicadores hubo una mejora, pero más resaltante fue en el primer indicador, y en la menor proporción de mejora en el cuarto indicador.

Tabla 13. Resumen descriptivo de la puntuación total obtenida en el PRE y POST test

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
PRE	50.93	30	5.74	1.05
POST	72.87	30	9.68	1.77

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

En la tabla 13, se muestran los resultados obtenidos de las puntuaciones totales de obtenidos de los colaboradores antes y después de la aplicación de las estrategias, en el que se puede observar que la puntuación promedio obtenido por los encuestados en el pre test fue de 50.93 y con una desviación de 5.74; y tras la aplicación de las estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral, se determinó que la puntuación total promedio de los encuestados fue de 72.87 junto a una desviación de 9.68.

Tabla 14. Prueba de Wilcoxon para comparación de puntuaciones totales de Pre y Post test

	POST - PRE
Z	4,722 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	.000

*Fuente:* Cuestionario. Elaboración propia

Finalmente, en la tabla 14, se muestra la prueba de hipótesis para la comparación de los puntajes totales de la diferencia entre el PRE y POST obtenidos de los colaboradores de la empresa, el resultado de la prueba de rangos de Wilcoxon genera un valor estandarizado de

$Z = -4.722$  el cual genera una significancia bilateral igual a  $\text{sig} = 0.000$  siendo este valor menor aun nivel de significancia del 0.05. Se toma la decisión de que hay evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de diferencia significativa (Hipótesis alternativa) entre los puntajes del PREy POST test y concluyéndose que la aplicación de las estrategias de motivación fue efectiva para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, del distrito de La Victoria.

Hipótesis estadística

$H_0$ : Las puntuaciones obtenidas en el Postest son iguales a los del Pre test. (Hipótesis nula)  $H_1$ : Las puntuaciones obtenidas en el Postest es mayor a los del Pre test. (Hipótesis alternativa)

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

## V. DISCUSIÓN

En este sector de la investigación se analizan las deducciones teniendo en cuenta los objetivos de la tesis, explicándolos, cotejándolos con las referencias y los elementos hipotéticos de los trabajos considerados como antecedentes; con el fin de poder responder al primer objetivo específico, relacionado con el diagnóstico del desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Sebul; los autores Nishiyamay Hernández (2022), lo definen: Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzar las metas planteadas y que se relaciona con el alcance de los objetivos de la organización. Ante esta conceptualización, los resultados no fueron los esperados, puesto que los encuestados manifestaron su percepción negativa sobre el bajo desempeño laboral de sus compañeros de trabajo; ya sea en temas de organización, planificación, procedimientos tomados para la ejecución de sus actividades. También cabe mencionar que, en lo relacionado con el rendimiento contextual, se evidenció poco manejo colaborativo entre sus miembros dificultando la comunicación corporativa para el cumplimiento de metas y la falta de compromiso para afrontar situaciones problemáticas para su posterior solución.

Este contexto no favorable es causante de una baja motivación en los trabajadores y en consecuencia un bajo desempeño laboral, si comparamos esta realidad con el estudio realizado por Bohórquez et al (2020), encontramos que, el propósito primordial de la investigación fue examinar la estimulación y el ejercicio profesional de los trabajadores; se obtuvo como resultado que el 25% de recursos humanos estaban descontentos en referencia a las escaseces orgánicas, un 35% insatisfechos ante su escasez de dominio, un 35% resentidos por la carencia de imparcialidad estructural; concluyendo que, coexiste una inapropiada disposición de estimulación, la cual intervendría negativamente en la práctica ocupacional de los colaboradores.

Parecida intencionalidad tuvo Certuche y Llorente (2020), en su estudio el objetivo fue delinear tácticas de estimulación, para corregir el ejercicio de trabajo, basándose en la problemática contextual de la institución, se aplicó un cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de acuerdo a la pirámide de las necesidades humanas propuesto por Abraham Maslow. El resultado hizo



conocer que, gran parte de los recicladores perciben hasta un salario mínimo legal vigente y muchos no cuentan con casa propia, recurriendo a un arriendo en sectores vulnerables de la ciudad. Así mismo, la dotación proporcionada por la empresa en muchas ocasiones no es completa, donde se entrega chaqueta, camisa, jean, botas de seguridad, casco, lentes y guantes; sin embargo, no se ha fijado el número de dotación al año por cada trabajador; lo cual, aumenta el riesgo de sufrir un accidente laboral, asimismo manifestaron no contar con los elementos necesarios para desarrollar sus funciones, a pesar de que los recicladores tienen buena salud física y mental, pocos señalaron dolores musculares a causa de recorridos a largas distancias en la carretilla de trabajo. En ambos casos comparativos se dedujo que era necesario y urgente tomar decisiones para revertir las situaciones problemáticas. En relación a las necesidades sociales, se demostró buena relación con la autoridad y el compañerismo entre los recicladores; sin embargo, la empresa no tiene establecido actividades sociales, culturales y deportivas que permitan la participación en un ambiente no laboral.

Gran similitud existe en el trabajo de Jiménez y Rodríguez (2023), cuyo objetivo central fue, analizar las estrategias para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, luego de establecer los resultados se pudo constatar el deficiente desempeño laboral y que, la mejora anticipada y permanente permite afrontar positivamente diferentes desafíos. En conclusión, se demostró que el cultivo de las habilidades para la optimización del desempeño laboral, es una visión futurística del gestor de la compañía, esto con el propósito de provocar una política de prosperidad institucional permanente.

Una vez identificada la situación de bajo desempeño laboral, se procedió con la planificación y estructuración de las artes señaladas en el segundo objetivo delimitado, que ayudaron a mejorar la labor en los colaboradores, con el fin de optimar las labores encomendadas, para tal fin se elaboraron estrategias de motivación considerando los factores importantes que define Herzberg, quien fue citado por Nishiyama y Hernández (2022); estos fueron sintetizados en tres tácticas que ayudaron a dar iniciativa de mejora en la exaltación del personal que se centran en el fortalecimiento de la identidad organizacional, mejora en el ambiente laboral y trabajo en equipo y finalmente en el

desarrollo de habilidades interpersonales. Similar aspiración manifiesta Quevedo(2022), quien propone un plan de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, las fisuras que presentan los trabajadores corresponden fundamentalmente al aspecto remunerativo,asimismo en la motivación laboral no hay unidad. Entre sus principales conclusiones, menciona que la propuesta de estrategias de motivación debe tener como base el aspecto económico, los incentivos sociales y comunicacionales. Análoga intención tuvo Tejada (2021), este investigador plantea como objetivo fundamental; proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa MATT SEGURIDAD S.A.C., los resultados permitieron inferir que, la estimulación de los colaboradores para sus labores se encontraba estrechamente débil, las competenciasdejaban mucho que desear igualmente la productividad. Era apremiante aplicar un programa de estrategias motivacionales, a fin de mejorar el ejercicio ocupacional de su personal.

Las estrategias motivacionales, son instrumentos que se suponen de trascendente jerarquía, internamente importante en un proceso de gestión y que contribuyen a un desempeño laboral adecuado, que influye en el clima organizacional.La investigadora consideró a este importante elemento, aplicándolo en su debido tiempo logrando alcanzar los resultados esperados, tal como en el caso de Meléndez (2019), que, en su propuesta, estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Chachapoyas, considero como objetivo diseñar un plan estratégico motivacional que mejore el desempeño laboral. Al respecto podemos decir que ambas tienen las mismas variables que son lamotivación y el desempeño laboral; la diferencia radica en la dimensión que se utilizó para el diseño de las estrategias motivacionales ya que el autor lo hace a través de unplan y en la presente se aplicó un programa basado en lineamientos y experiencias innovadoras de gestión, lo que permitió que, al final se logró alcanzar favorablementelo programado.

Luego de ejecución de las estrategias planificadas para mejorar la motivación de los colaboradores de la empresa, se evidenció que hubo una prosperidad en el cambio de las actitudes negativas y esa falta de interés de los encargados de ejecutar

las labores, en referencia a la intención de realizar una labor positiva, se logró evidenciar en el mejoramiento de la calidad del servicio; esto se pudo comprobar en la predisposición para la resolución de problemas, observándose un cambio, el cual pasó del 6.7% al 36.7%, así como el trabajo en equipo que inició en 13.3% y mejoró a un 40%, y también en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos para poder ejecutar con eficiencia el desempeño de sus actividades, este varió de un 10% hasta un 30%. La ejecución de las actividades innovadoras generó mejoramiento en los resultados, pero cabe mencionar que el comportamiento de las personas es muy variada y volátil, es por eso que se espera que la empresa, siga con la planificación y ejecución periódica de capacitaciones para optimizar permanentemente el compromiso institucional, la voluntad de servicio, la eficiencia en la labor, el estado de ánimo y el espíritu de competitividad de sus colaboradores. Estas aseveraciones también quedaron demostradas en las conclusiones de Irigoien (2020), en su afirmación de que, las variables estimulación y práctica laboral viven verdaderamente emparentadas una con la otra, porque para conquistar el mejor servicio individual se debe estimular a los copartícipes de la institución para estén motivados arraigadamente, de esa manera se logrará alcanzar la eficiencia, eficacia y productividad de las empresas.”

Finalmente, para poder verificar analíticamente la efectividad que tuvo la aplicación de las estrategias de motivación en los colaboradores de la institución, se comparó los resultados obtenidos de las puntuaciones totales del Pre y Post test, mediante la aplicación de la prueba estadística inferencial de comparación de rangos de Wilcoxon para muestras relacionadas (antes y después). Dicha prueba generó un valor de Z estandarizado a  $Z = -4.722$  el cual genera una significancia bilateral igual a  $\text{sig} = 0.000$  siendo este valor menor a un nivel de significancia del 0.05, lo que permitió tomar la decisión de rechazar la hipótesis de igualdad y concluir que existe una diferencia significativa entre las puntuaciones promedio obtenidos en el Pre y Post test, por tanto la aplicación de las estrategias de motivación fueron efectivas para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, del distrito de la Victoria.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se diagnosticó que el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, no fue el esperado; determinándose un bajo desempeño en sus labores establecidas, menguado en su rendimiento contextual, igual en su rendimiento adaptativo y en el comportamiento de su trabajo.
2. Se elaboraron y aplicaron tres estrategias que ayudaron a mejorar la estimulación laboral de los colaboradores de la empresa SEBUL, dichas estrategias se centran en el fortalecimiento de la identidad organizacional, mejora en el ambiente laboral y trabajo en equipo y finalmente en el desarrollo de habilidades interpersonales, teniendo como guías las dimensiones de la variable independiente.
3. Se realizó la comparativa de los puntajes obtenidos en el pre y Postest, después de la aplicación de las estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores; se determinó que en cada uno de las dimensiones analizadas la diferencia de cambio en mejora varía aproximadamente entre un 20% a 25% de mejora en las actitudes de los colaboradores.
4. Para responder al objetivo general, se procedió con el cálculo de la prueba de comparación de rangos de Wilcoxon, el cual tuvo un indicador estandarizado igual a  $Z = -4.722$  y junto a un sig. bilateral igual a 0.000, lo que permitió tomar la decisión de aceptar la hipótesis de investigación y admitir la diferencia significativa entre las puntuaciones totales obtenidos en el pre y post test, por tanto la aplicación de las estrategias de motivación fueron efectivas para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL del distrito de la Victoria.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se exhorta a la empresa que realice capacitaciones periódicas con sus colaboradores, asimismo implementar actividades que contribuyan al fortalecimiento de las habilidades sociales y profesionales, con el firme propósito de garantizar un rendimiento óptimo en sus actividades laborales a fin de lograr los objetivos establecidos institucionalmente.
2. Así mismo, se recomienda establecer tácticas innovadoras para mejorar las relaciones humanas con los empleadores, con el propósito de auscultar permanentemente la satisfacción del servicio brindado.
3. Se sugiere la implementación de tecnologías adecuadas y flexibles para los usuarios, con la finalidad de garantizar una mejor comunicación en cuanto a las situaciones internas que se presenten en la organización.
4. Es recomendable tener en cuenta para el reclutamiento del personal la aplicación de una prueba psicométrica, con la finalidad de tener información del personal, como por ejemplo la formación íntima, los factores motivacionales, hábitos y costumbres, para ser aceptados como integrantes de la empresa.
5. Se aconseja tomar en cuenta la contratación de un psicólogo con experiencia en el campo laboral, con la finalidad de aplicar en forma permanente técnicas de motivación individual y grupal, y al mismo tiempo evaluar siempre su personalidad con el fin de garantizar el bienestar de los integrantes de la empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, de La Victoria.

## REFERENCIAS

Álvarez et al (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*. ISSN 2224-2643. Vol. IX. Año 2018. Número 2, abril-junio.

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758/755> Bautista et al (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Escuela Profesional de Administración, Universidad Peruana Unión, Carretera Central km 19.5. Lurigancho, Lima, 15464, Perú.*

[file:///C:/Users/Uligu/Downloads/El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Uligu/Downloads/El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica%20(1).pdf)

Bautista y Delgado (2020) Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinaria*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>

Bohórquez et al (2020), Motivación and work performance human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* | ISSN: 2218-3620 Volumen 12 | Número 3 | Mayo - junio, 2020. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Candela y Carrasco (2018), El rol predictivo de la satisfacción del pago en el desempeño laboral de Docentes Universitarios. Universidad del Pacífico. Escuela de Posgrado. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2956/CandelaMartin\\_Tesis\\_mae\\_stria\\_2018.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2956/CandelaMartin_Tesis_mae_stria_2018.pdf?sequence=1)

Carbajal-Zavala et al (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>

[file:///C:/Users/Uligu/Downloads/Dialnet-EstrategiasDeMotivacionParaMejorarElRendimientoLab-8383420%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Uligu/Downloads/Dialnet-EstrategiasDeMotivacionParaMejorarElRendimientoLab-8383420%20(1).pdf)

Cataldi & Sena, 2021, Mixed-Methods Data Collection in a Study on Interprofessional Care: Interviews, a Survey, and the Delphi Technique. *IRIS. Catalogo Ricerca UNIROMA1*. 02 Pubblicazione su volume. 02a Capitolo o Articolo. <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1477811>

Chávez (2021) Estrategias de motivación laboral para mejorar la satisfacción de los colaboradores en la Empresa de Transportes Señor Cautivo, Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11518/Chavez%20Rivera%20Leydi%20%26%20Sosa%20Herrera%20Kiara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Certuche y Llorente (2020), Estrategias de Motivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa REDECOL E.S.P. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Programa de Administración de Empresas y Contaduría Pública. Barrancabermeja.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/dd0f2cb8-bb3a-4afd-9910-c0bf1fec9723/content>

Cortez (2023), Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107951/Cortez\\_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107951/Cortez_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Condori (2020)**, Universo, población y muestra. Curso Taller.

<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Escobedo y Quiñones 2020, Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las MYPES operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Gestión y Alta Dirección.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%C3%8DA\\_QUI%C3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Figueroa (2018), Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.

Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>

Flores (2022). La motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transporte & Comercio Flores S.R.L., en la provincia de Huari, 2022. Universidad Católica. Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Ciencias e Ingeniería. Escuela Profesional de Administración

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32933>

Huamán (2022). Propuesta de motivación e incentivos para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac. Universidad Norbert Wiener. Facultad de Ingeniería y Negocios, Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad.

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9220/T061\\_46053474\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9220/T061_46053474_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Irigoin (2020), Estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico PROVIDA SAC – Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional de Administración.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7662/Irigoin%20Llagueto%20Anthony%20Alexis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez y Rodríguez (2023). Análisis de las estrategias para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa soluciones integrales SOLUTIONPLUS S.A. Universidad de Guayaquil: Facultad de Ciencias Administrativas. Ecuador.

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/68658>

Madero (2020), Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Departamento de Gestión y Liderazgo, Campus Monterrey, Tecnológico de Monterrey. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3)

Meléndez (2019) Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Chachapoyas 2018.



Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Escuela Profesional de Administración de Empresas.

<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1845>

Mori y Fernández (2018). Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros públicos, Chiclayo. Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29190/Mori\\_NKI-Fern%  
c3%a1ndez\\_CAG.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29190/Mori_NKI-Fern%c3%a1ndez_CAG.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Namuche (2021) Estrategias para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de una entidad estatal, Jesús María. Universidad Norbert Wiener. Facultad de Ingeniería y Negocios. Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad.  
[file:///C:/Users/Uligu/Downloads/T061\\_42521549\\_T.pdf](file:///C:/Users/Uligu/Downloads/T061_42521549_T.pdf)

Nishiyama y Hernández 2022, Angustia psicológica y desempeño laboral en personal de la Red de Salud de Lambayeque. Universidad San Martín de Porras. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología. Escuela Profesional de Psicología.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11864/NISHIYAMA\\_C  
KN\\_HERNANDEZ\\_IIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11864/NISHIYAMA_CKN_HERNANDEZ_IIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pacheco y Pérez 2021. Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la Empresa Tempo Express de Santa Marta. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Área de Administración, Contaduría y Mercadeo Especialización de Talento

Humano Trabajo de Grado.

[https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24624/TRAJAJO%  
20DE%20GRADO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24624/TRAJAJO%20DE%20GRADO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Padován (2020), Teorías de la motivación. aplicación práctica. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Licenciatura en Administración.

[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-  
prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)

Pérez (2022), Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo. Universidad de Huánuco. Facultad de Ciencias Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4142/Perez%20Fuster%20C%20Patricia%20Stefani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quevedo (2022), Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11090/Quevedo%20Delgado%20Hitler%20Heraldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz et al (2023), Job stress in relation to job performance: a case study. ISSN: 0719-7713 / 0719-6245 © Universidad de Concepción. *Revista Academia & Negocios Vol. 9(2) 2023 pp. 169- 182.* <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>

<https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/10456>

Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria.* 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644>

Satishprakash (2020), Concepto de Población y Muestra. Conferencia: ¿Cómo escribir un trabajo de investigación? Universidad de Gujarat. University. India.

[https://www.researchgate.net/publication/346426707\\_CONCEPT\\_OF\\_POPULATION\\_AND\\_SAMPLE](https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE)

Tejada (2021), Estrategias de motivación para el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MATT seguridad S.A.C., Chiclayo. Universidad César Vallejo. Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70363/Tejada\\_BJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70363/Tejada_BJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vicente y Linares 2022), La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali. Universidad Nacional de Ucayali. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Carrera profesional de administración.

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5852>

Vigo (2018), El desempeño laboral y la calidad de servicio en la Empresa GERIMED S.A.C. SURCO. Universidad Autónoma del Perú Facultad de Ciencias de Gestión Carrera Profesional de Administración de Empresas

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/642/VANESSA%20VIGO%20VIGO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

**ANEXOS**  
**ANEXO N° 01**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente Estrategias de motivación	Es un conjunto de habilidades y destrezas creadoras, que efectúan los trabajadores para acceder a encargos retadores y trasformadores que, al alcanzarlas, causan felicidad en el personal permitiendo su realización individual. (Herzberg 1987, citado por Padovan 2020)	Es el estímulo que se presentó como un programa, con el que se procuró, mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, mediante talleres de capacitación que permitieron una mayor motivación en los colaboradores de la mencionada empresa.	Motivación intrínseca	Autoestima	Ordinal
				Nivel jerárquico	
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo personal	
				Participación en actividades	
				Compañerismo	
			Motivación extrínseca	Remuneraciones	
				Políticas laborales	
				Liderazgo	
				Estabilidad	
Beneficios					
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzarlas metas planteadas y que se relaciona con el alcance de los objetivos de la organización, (Koopmans 2014, citado por Nishiyamay Hernández (2022)	Es la medición realizada por el instrumento estructurado en concordancia con el modelo propuesto por Koopmans mediante el cual se toman en cuenta las cuatro dimensiones, de las cuales se han generado interrogantes para los colaboradores, quienes han manifestado su opinión a partir de la percepción que han tenido con respecto a la variable de estudio.	<b>Desempeño de tareas</b>	Calidad de trabajo	Ordinal
				Planificación y organización de trabajo	
				Orientación a resultados	
				Priorización	
				Eficiencia	
			<b>Rendimiento contextual</b>	Tomar iniciativa	
				Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	
				Cooperación con otros	
				Comunicación efectiva	
			<b>Rendimiento adaptativo</b>	Mostrar resiliencia	
				Resolver problemas difíciles	
				Mantener el conocimiento actualizado	
				Mantener las habilidades actualizadas	
				Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles	
			Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario		
			<b>Comportamiento laboral contraproducente</b>	Muestra excesiva de negatividad	
				Hacer cosas que dañan a la organización	
				Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores	
				Cometer errores de forma intencional	

**ANEXO N° 02  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Título</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Técnica</b>
Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral en la empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, La Victoria, 2023	¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL, La Victoria, 2018?	<p><b>Objetivo General:</b> Implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, La Victoria, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Diagnosticar el desempeño laboral antes de la aplicación de estrategias motivacionales a partir de la percepción de los trabajadores de la empresa Diseñar y Aplicar estrategias de motivación, para mejorar el desempeño laboral en la unidad de análisis Evaluar y comparar el efecto de las estrategias motivacionales en el desempeño laboral en la Empresa SEBUL.</p>	Variable independiente	Motivación intrínseca	Autoestima Nivel jerárquico Trabajo en equipo Desarrollo personal Participación de actividades Compañerismo	Encuesta Entrevista
			Estrategias de motivación	Motivación extrínseca	Remuneraciones Políticas laborales Liderazgo Estabilidad Beneficios	
			Variable dependiente: Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Calidad de trabajo Planificación y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización Eficiencia	
				Rendimiento contextual	Tomar iniciativa Aceptación y aprendizaje de retroalimentación Cooperación con otros Comunicación efectiva	
				Rendimiento adaptativo	Mostrar resiliencia Resolver problemas difíciles Mantener el conocimiento actualizado Mantener las habilidades actualizadas Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	
Comportamiento de trabajo contraproducente	Muestra excesiva de negatividad. Hacer cosas que dañan a la organización. Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores. Cometer errores de forma intencional.					

## **ANEXO N° 03**

### **ENTREVISTA DIRIGIDA A LA GERENTE DE LA EMPRESA SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, 2023**

Estimada gerente por medio de su colaboración, se pretende obtener un aporte esencial para el desarrollo coherente y verídico del presente estudio.

1. ¿En la empresa se otorgan oportunidades de progreso para los colaboradores en beneficio de su desarrollo profesional?
2. ¿Se concede oportunidades a los colaboradores, para incorporar innovaciones en los procedimientos o métodos laborales?
3. ¿Al suscitarse un inconveniente, la empresa SEBUL, se responsabiliza para resolverlo con prontitud, para evitar evidenciar inseguridad como falta de compromiso con el personal en sus tareas?
4. ¿Con qué frecuencia se otorga reconocimientos públicos a colaboradores con desempeños sobresalientes en relación con estándares?
5. ¿Considera usted que los puestos laborales ayudan a la realización de planes o propósitos personales de sus miembros?
6. ¿Frecuentemente usted opta por evaluar las actitudes y desempeños de cada colaborador para ofrecerles ascensos u otras oportunidades de crecimiento?
7. ¿Cree usted que la remuneración recibida por su recurso humano, está acorde con el esfuerzo dado en el trabajo?
8. ¿Las actividades y funciones involucradas en un puesto de trabajo específico, permiten la cristalización de metas particulares de sus empleados?
9. ¿Se considera la adopción de prácticas y medidas de seguridad en el resguardo del bienestar de su talento humano y prevención adecuada de incurrir en riesgos?
10. ¿El contexto de trabajo la Empresa SEBUL propicia la realización esmerada de labores e incluso cumplimiento de desafíos por parte de sus colaboradores?
11. ¿Cumple con otorgar todos los beneficios exigidos por ley sus diferentes miembros de trabajo?

12. ¿Continuamente se difunden las responsabilidades inherentes a cada puesto, además, de las sanciones establecidas por prescindir del cumplimiento de las normas o directivas internas avocadas a concretar los resultados esperados?
13. ¿Se promueve el trabajo colaborativo y coordinado, por medio de talleres o dinámicas de forma periódica, con el propósito de afianzar lazos comunicativos y habilidades relacionales que permitan integrar a los colaboradores?

**ANEXO N° 04**

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEBUL, 2023**

Estimado trabajador desde ya agradecemos su colaboración, respondiendo a las siguientes preguntas con el propósito de culminar exitosamente la investigación que apunta a mejorar el desempeño laboral en la EMPRESA SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL de Chiclayo. Por favor tener en cuenta la siguiente escala de valoración: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre

N°	DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
<b>PRIMERA DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS</b>						
<b>PRIMER INDICADOR: Calidad de trabajo</b>						
01	¿Ejecuta de forma apropiada sus labores acorde con los estándares establecidos?					
<b>SEGUNDO INDICADOR: Planificación y organización del trabajo</b>						
02	¿Efectúa una planificación óptima de sus actividades para concretar las metas asignadas?					
03	¿Organiza sus labores de forma adecuada para culminarlas en el periodo exigido?					
<b>TERCER INDICADOR: Orientación a resultados</b>						
04	¿Realiza con esmero las labores encomendadas, procurando contribuir con la cristalización de las metas organizacionales?					
<b>CUARTO INDICADOR: Priorización</b>						
05	¿Concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencias frente a otros asignados?					
<b>QUINTO INDICADOR: Eficiencia</b>						
06	¿Procura ejecutar sus labores de forma óptima acatando los estándares impuestos?					
<b>SEGUNDA DIMENSIÓN: RENDIMIENTO CONTEXTUAL</b>						
<b>PRIMER INDICADOR: Tomar iniciativa</b>						
07	¿Asume con frecuencia tareas desafiantes de manera voluntaria?					
<b>SEGUNDO INDICADOR: Aceptación y aprendizaje de retroalimentación</b>						
08	¿Se enfoca a implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminarlos en el plazo estimado?					
<b>TERCER INDICADOR: Cooperación con otros</b>						
09	¿Con frecuencia desarrolla labores en cooperación con otros miembros?					
<b>CUARTO INDICADOR: Comunicación efectiva</b>						
10	¿Comunica con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajo o superiores?					
<b>TERCERA DIMENSIÓN: RENDIMIENTO ADAPTATIVO</b>						
<b>PRIMER INDICADOR: Mostrar resiliencia</b>						
11	¿Ante situaciones adversas, muestra un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas a afrontarlas?					
<b>SEGUNDO INDICADOR: Resolver Problemas difíciles</b>						
12	¿Muestra predisposición para resolver problemas dificultosos con prontitud, mediante propuestas de solución viables e idóneas?					
<b>TERCER INDICADOR: Mantener el conocimiento actualizado</b>						
13	¿Frecuenta adquirir nuevos conocimientos a fin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia?					
<b>CUARTO INDICADOR: Mantener las habilidades actualizadas</b>						
14	¿Adopta nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia, permitiendo enfrentar escenarios complejos?					
<b>QUINTO INDICADOR: Lidar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles</b>						
15	¿Opta por afrontar situaciones de trabajo intempestivas, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada?					
<b>SEXTO INDICADOR: Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario</b>						
16	¿Adecúa su forma de trabajo a las nuevas metas propuestas?					



CUARTA DIMENSIÓN: Comportamiento laboral contraproducente.					
PRIMER INDICADOR: Muestra excesiva de negatividad					
17	¿Manifiesta constantemente incomodidades cuando ejecuta sus tareas o funciones asignadas?				
SEGUNDO INDICADOR: Hacer cosas que dañan a la organización					
18	¿Opta por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados de la organización?				
TERCER INDICADOR: Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores					
19	¿En alguna ocasión insultó a un compañero de trabajo o fomentó un ambiente de discusión con ellos?				
CUARTO INDICADOR: Cometer errores de forma intencional					
20	¿Alguna vez, efectuó las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocerlos procedimientos a seguir para finalizarla con éxito?				

**ANEXO N° 06**  
**PRUEBA PILOTO – ALFA DE CRONBACH**  
**Estadísticos de confiabilidad**

Para el cálculo del desempeño laboral del colaborador de la empresa SEBUL SOLUCIONES INTEGRALES SRL, se consideró un total de 20 ítems. Y un total de 10 encuestas pilotos.

La confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach, y se utilizó la siguiente fórmula

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left( 1 - \frac{\sum vi}{Vk} \right)$$

Donde:

N=Número de ítems

Vi= Varianza de Ítem i

Vk=Varianza de los puntajes brutos de los sujetos.

Entonces a continuación se muestra la varianza de los Ítems

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left( 1 - \frac{21,07}{107,56} \right)$$

$$\alpha = 0.846$$

El resultado indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad. Además, mediante el programa SPSS se obtuvo el mismo resultado

*Resumen de procesamiento de casos*

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<u>Total</u>	<u>15</u>	<u>100,0</u>

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

*Estadísticas de fiabilidad*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,846</u>	<u>20</u>

Colaboradores	Variable Desempeño laboral																			
	Dimensión Desempeño de tareas						Dimensión Rendimiento contextual				Dimensión Rendimiento adaptativo						Dimensión Comportamiento de trabajo contraproducente			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p17	p18	p19	p20
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	1	4	2	2	1	2	3	4	1	3	2	2	4	2	1	2	1	1	4	1
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
5	4	3	2	2	4	2	4	4	1	1	4	2	2	3	3	2	1	2	2	2
6	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	4	4	3	4	2	1
7	2	4	4	1	1	4	1	3	3	4	4	1	3	1	4	3	4	3	4	4
8	4	2	2	1	2	1	4	2	2	1	2	4	1	2	2	1	4	2	1	4
9	4	1	1	4	2	2	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	1
10	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	1	2	1	3	1	3	3
11	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
12	3	1	1	1	2	3	4	1	1	4	1	2	2	1	4	2	2	2	2	3
13	2	3	1	3	2	3	1	1	4	1	3	1	3	2	4	2	4	2	2	2
14	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2
15	3	2	3	3	1	3	3	4	3	2	1	4	2	1	2	4	4	4	4	3

## ANEXO N° 07

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Experto 1

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado, para evaluar los instrumentos de la tesis "Estrategias demotivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Luis Montenegro Camacho</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( x )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente investigador posgrado	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aplicado a los colaboradores sobre desempeño laboral
Autora:	Olivera Guerrero, Lisbeth Violeta
Procedencia:	Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	Cuarenta minutos el cuestionario (Presencial In Situ).
Ámbito de aplicación:	Empresa Sebul Soluciones Integrales SRL, 2023
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 20 ítems, medir el desempeño laboral.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala / AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de motivación	02	Es un conjunto de habilidades y destrezas creadoras, que efectúan los trabajadores para acceder a encargos retadores y transformadores que, al alcanzarlas, causan felicidad en el personal permitiendo su realización individual. (Herzberg 1987, citado por Padovan 2020)

Desempeño laboral	04	Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzar las metas planteadas y se relacionan con el alcance de los objetivos de la organización, (Koopmans 2014, citado por Nishiyama y Hernández (2022))
-------------------	----	--

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variables:**

Variable independiente: Estrategias de motivación.

- Objetivos de la variable: Evaluar la calidad de las estrategias de motivación.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de dimensión intrínseca	¿En la empresa se otorgan oportunidades de progreso para los colaboradores en beneficio de su desarrollo profesional?	4	4	4	
	¿Se concede oportunidades a los colaboradores, para incorporar innovaciones en los procedimientos o métodos laborales?	4	4	4	
	¿Al suscitarse un inconveniente, la empresa SEBUL, se responsabiliza para resolverlo con prontitud, para evitar evidenciar inseguridad como falta de compromiso con el personal en sus tareas?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se otorga reconocimientos públicos a colaboradores con desempeños sobresalientes en relación con estándares?	4	4	4	
	¿Considera usted que los puestos laborales ayudan a la realización de planes o propósitos personales de sus miembros?	4	4	4	
	¿Frecuentemente usted opta por evaluar las actitudes y desempeños de cada colaborador para ofrecerles ascensos u otras oportunidades de crecimiento?	4	4	4	
	¿Cree usted que la remuneración recibida por su recurso humano, está acorde con el esfuerzo dado en el trabajo?	4	4	4	

Estrategias de motivación extrínseca	¿Las actividades y funciones involucradas en un puesto de trabajo específico, permiten la cristalización de metas particulares de sus empleados?	4	4	4	
	¿Se considera la adopción de prácticas y medidas de seguridad en el resguardo del bienestar de su talento humano y prevención adecuada de incurrir en riesgos?	4	4	4	
	¿El contexto de trabajo la Empresa SEBUL propicia la realización esmerada de labores e incluso cumplimiento de desafíos por parte de sus colaboradores?	4	4	4	
	¿Cumple con otorgar todos los beneficios exigidos por ley sus diferentes miembros de trabajo?	4	4	4	

- Variable dependiente: Desempeño laboral.
- Objetivos de la variable: Evaluar la calidad de la elaboración del cuestionario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	¿Ejecuta de forma apropiada sus labores acordes con los estándares establecidos?	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	¿Efectúa una planificación óptima de sus actividades para concretar las metas asignadas?	4	4	4	
	¿Organiza sus labores de forma adecuada para culminarlas en el periodo exigido?	4	4	4	
Orientación a resultados	¿Realiza con esmero las labores encomendadas, procurando contribuir con la cristalización de las metas organizacionales?	4	4	4	

Priorización	¿Concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencias frente a otros asignados?	4	4	4	
Eficiencia	¿Procura ejecutar sus labores de forma óptima acatando los estándares impuestos?	4	4	4	
Tomar iniciativa	¿Asume con frecuencia tareas desafiantes de manera voluntaria?	4	4	4	
Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	¿Se enfoca a implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminarlos en el plazo estimado?	4	4	4	
Cooperación con otros	¿Con frecuencia desarrolla labores en cooperación con otros miembros?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿Comunica con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajo o superiores?	4	4	4	
Mostrar resiliencia	¿Ante situaciones adversas, muestra un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas a afrontarlas?	4	4	4	
Resolver Problemas difíciles	¿Muestra predisposición para resolver problemas difíciles con prontitud, mediante propuestas de solución viables e idóneas?	4	4	4	
Mantener el conocimiento actualizado	¿Frecuenta adquirir nuevos conocimientos a fin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia?	4	4	4	
Mantener las habilidades	¿Adopta nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia,	4	4	4	



actualizadas	permitiendo enfrentar escenarios complejos?				
Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles	¿Opta por afrontar situaciones de trabajo intempestivas, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada?	4	4	4	
Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	¿Adecúa su forma de trabajo a las nuevas metas propuestas?	4	4	4	
Muestra excesiva de negatividad	¿Manifiesta constantemente incomodidades cuando ejecuta sustareas o funciones asignadas?	4	4	4	
Hacer cosas quedañan a la organización	¿Opta por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados de la organización?	4	4	4	
Hacer cosas quedañan a los compañeros o supervisores	¿En alguna ocasión insultó a un compañero de trabajo o fomentó un ambiente de discusión con ellos?	4	4	4	
Cometer errores de forma intencional	¿Alguna vez, efectuó las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocer los procedimientos a seguir para finiquitarla con éxito?	4	4	4	

---

Dr. Luis Montenegro Camacho

Doctor en Administración de la Educación DNI

N° 16672474

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023

### 2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

- Entrevista dirigida a la Gerente de la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL, 2023.
- Cuestionario Aplicado a los Colaboradores de la Empresa SEBUL, 2023.

### 3. TESISTA:

Bach. Olivera Guerrero Lisbeth Violeta.

### 4. DECISIÓN:


Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, se procedió a validarlos teniendo en cuenta sus formas, estructuras y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Aptos para su aplicación

APROBADOS: SI

NO

Chiclayo, 24 de agosto de 2023

<p>Dr. Luis Montenegro Camacho Doctor en Administración de la Educación DNI N° 16672474</p>	<p> FIRMA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO CAMACHO**  
Nombres **LUIS**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16672474**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRUJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **17/06/2014**  
Resolución/Acta **0742-2014-UCV**  
Diploma **A1670953**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**09 de Febrero de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0001718262



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 09/02/2024 19:27:00-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## Experto 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado, para evaluar los instrumentos de la tesis "Estrategias demotivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dra. Judith Ivone Perales Quiroz</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Área Administrativa	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad de Chepén	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	no	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aplicado a los colaboradores sobre desempeño laboral
Autora:	Olivera Guerrero, Lisbeth Violeta
Procedencia:	Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	Cuarenta minutos el cuestionario (Presencial In Situ).
Ámbito de aplicación:	Empresa Sebul Soluciones Integrales SRL, 2023
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 20 ítems, medir el desempeño laboral.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala / AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de motivación	02	Es un conjunto de habilidades y destrezas creadoras, que efectúan los trabajadores para acceder a encargos retadores y transformadores que, al alcanzarlas, causan felicidad en el personal permitiendo su realización individual. (Herzberg 1987, citado por Padovan 2020)
Desempeño laboral	04	Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzar las metas planteadas y se relacionan con el alcance de los objetivos de la organización, (Koopmans 2014,

		citado por Nishiyama y Hernández (2022)
--	--	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variables:

Variable independiente: Estrategias de motivación.

- Objetivos de la variable: Evaluar la calidad de las estrategias de motivación.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de dimensión intrínseca	¿En la empresa se otorgan oportunidades de progreso para los colaboradores en beneficio de su desarrollo profesional?	4	4	4	
	¿Se concede oportunidades a los colaboradores, para incorporar innovaciones en los procedimientos o métodos laborales?	4	4	4	
	¿Al suscitarse un inconveniente, la empresa SEBUL, se responsabiliza para resolverlo con prontitud, para evitar evidenciar inseguridad como falta de compromiso con el personal en sus tareas?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se otorgan reconocimientos públicos a colaboradores con desempeños sobresalientes en relación con estándares?	4	4	4	
	¿Considera usted que los puestos laborales ayudan a la realización de planes o propósitos personales de sus miembros?	4	4	4	
	¿Frecuentemente usted opta por evaluar las actitudes y desempeños de cada colaborador para ofrecerles ascensos u otras oportunidades de crecimiento?	4	4	4	
Estrategias de motivación extrínseca	¿Cree usted que la remuneración recibida por su recurso humano, está acorde con el esfuerzo dado en el trabajo?	4	4	4	
	¿Las actividades y funciones involucradas en un puesto de trabajo específico, permiten	4	4	4	

	la cristalización de metas particulares de sus empleados?				
	¿Se considera la adopción de prácticas y medidas de seguridad en el resguardo del bienestar de su talento humano y prevención adecuada de incurrir en riesgos?	4	4	4	
	¿El contexto de trabajo la Empresa SEBUL propicia la realización esmerada de labores e incluso cumplimiento de desafíos por parte de sus colaboradores?	4	4	4	
	¿Cumple con otorgar todos los beneficios exigidos por ley sus diferentes miembros de trabajo?	4	4	4	

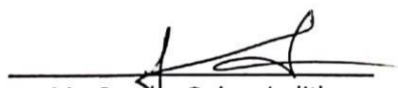
- Variable dependiente: Desempeño laboral.
- Objetivos de la variable: Evaluar la calidad de la elaboración del cuestionario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	¿Ejecuta de forma apropiada sus labores acordes con los estándares establecidos?	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	¿Efectúa una planificación óptima de sus actividades para concretar las metas asignadas?	4	4	4	
	¿Organiza sus labores de forma adecuada para culminarlas en el periodo exigido?	4	4	4	
Orientación a resultados	¿Realiza con esmero las labores encomendadas, procurando contribuir con la cristalización de las metas organizacionales?	4	4	4	
Priorización	¿Concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencias frente a otros asignados?	4	4	4	

Eficiencia	¿Procura ejecutar sus labores de forma óptima acatando los estándares impuestos?	4	4	4	
Tomar iniciativa	¿Asume con frecuencia tareas desafiantes de manera voluntaria?	4	4	4	
Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	¿Se enfoca a implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminarlos en el plazo estimado?	4	4	4	
Cooperación con otros	¿Con frecuencia desarrolla labores en cooperación con otros miembros?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿Comunica con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajo o superiores?	4	4	4	
Mostrar resiliencia	¿Ante situaciones adversas, muestra un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas a afrontarlas?	4	4	4	
Resolver Problemas difíciles	¿Muestra predisposición para resolver problemas difíciles con prontitud, mediante propuestas de solución viables e idóneas?	4	4	4	
Mantener el conocimiento actualizado	¿Frecuenta adquirir nuevos conocimientos a fin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia?	4	4	4	
Mantener las habilidades actualizadas	¿Adopta nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia, permitiendo enfrentar escenarios complejos?	4	4	4	
Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e	¿Opta por afrontar situaciones de	4	4	4	



impredecibles	trabajo intempestivas, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada?				
Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sean necesario	¿Adecúa su forma de trabajo a las nuevas metas propuestas?	4	4	4	
Muestra excesiva de negatividad	¿Manifiesta constantemente incomodidades cuando ejecuta sus tareas o funciones asignadas?	4	4	4	
Hacer cosas que dañan a la organización	¿Opta por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados de la organización?	4	4	4	
Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores	¿En alguna ocasión insultó a un compañero de trabajo o fomentó un ambiente de discusión con ellos?	4	4	4	
Cometer errores de forma intencional	¿Alguna vez, efectuó las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocer los procedimientos a seguir para finalizarla con éxito?	4	4	4	




---

Dra. Judith Ivone Perales Quiroz Doctora en  
Gestión Pública y Gobernabilidad  
DNI N° 19330544

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023

### 2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

- Entrevista dirigida a la Gerente de la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL, 2023.
- Cuestionario Aplicado a los Colaboradores de la Empresa SEBUL, 2023.

### 3. TESISTA:

Bach. Olivera Guerrero Lisbeth Violeta.

### 4. DECISIÓN:


Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, se procedió a validarlos teniendo en cuenta sus formas, estructuras y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Aptos para su aplicación

APROBADOS: SI

NO

Chiclayo, 24 de agosto de 2023

<p>Dra. Judith Ivone Perales Quiroz Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad DNI N° 19330544</p>	<p> FIRMA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PERALES QUIRÓZ DE CERNA**  
Nombres **JUDITH IVONE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **19330544**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **14/05/21**  
Resolución/Acta **0287-2021-UCV**  
Diploma **052-112621**  
Fecha Matrícula **04/01/2018**  
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
09 de Febrero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001718345



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 09/02/2024 20:29:34-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

## Experto 3

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado, para evaluar los instrumentos de la tesis "Estrategias demotivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. José Andres Alvitres Sánchez</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Área Administrativa		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Trujillo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			no

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aplicado a los colaboradores sobre desempeño laboral
Autora:	Olivera Guerrero, Lisbeth Violeta
Procedencia:	Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	Cuarenta minutos el cuestionario (Presencial In Situ).
Ámbito de aplicación:	Empresa Sebul Soluciones Integrales SRL, 2023
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 20 ítems, medir el desempeño laboral.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala / AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de motivación	02	Es un conjunto de habilidades y destrezas creadoras, que efectúan los trabajadores para acceder a encargos retadores y transformadores que, al alcanzarlas, causan felicidad en el personal permitiendo su realización individual. (Herzberg 1987, citado por Padovan 2020)
Desempeño laboral	04	Es la voluntad con que un colaborador realiza su labor, con el fin de alcanzar las metas planteadas y se relacionan con el alcance de los objetivos de la organización, (Koopmans 2014, citado por Nishiyama y Hernández (2022)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variables:

Variable independiente: Estrategias de motivación.

- Objetivos de la variable: Evaluar la calidad de las estrategias de motivación.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de dimensión intrínseca	¿En la empresa se otorgan oportunidades de progreso para los colaboradores en beneficio de su desarrollo profesional?	4	4	4	
	¿Se concede oportunidades a los colaboradores, para incorporar innovaciones en los procedimientos o métodos laborales?	4	4	4	
	¿Al suscitarse un inconveniente, la empresa SEBUL, se responsabiliza para resolverlo con prontitud, para evitar evidenciar inseguridad como falta de compromiso con el personal en sus tareas?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se otorgan reconocimientos públicos a colaboradores con desempeños sobresalientes en relación con estándares?	4	4	4	
	¿Considera usted que los puestos laborales ayudan a la realización de planes o propósitos personales de sus miembros?	4	4	4	
	¿Frecuentemente usted opta por evaluar las actitudes y desempeños de cada colaborador para ofrecerles ascensos u otras oportunidades de crecimiento?	4	4	4	
Estrategias de motivación extrínseca	¿Cree usted que la remuneración recibida por su recurso humano, está acorde con el esfuerzo dado en el trabajo?	4	4	4	
	¿Las actividades y funciones involucradas en un puesto de trabajo específico, permiten	4	4	4	

	la cristalización de metas particulares de sus empleados?				
	¿Se considera la adopción de prácticas y medidas de seguridad en el resguardo del bienestar de su talento humano y prevención adecuada de incurrir en riesgos?	4	4	4	
	¿El contexto de trabajo la Empresa SEBUL propicia la realización esmerada de labores e incluso cumplimiento de desafíos por parte de sus colaboradores?	4	4	4	
	¿Cumple con otorgar todos los beneficios exigidos por ley sus diferentes miembros de trabajo?	4	4	4	

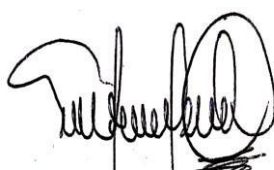
- Variable dependiente: Desempeño laboral.
- Objetivos de la variable: Evaluar la calidad de la elaboración del cuestionario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	¿Ejecuta de forma apropiada sus labores acordes con los estándares establecidos?	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	¿Efectúa una planificación óptima de sus actividades para concretar las metas asignadas?	4	4	4	
	¿Organiza sus labores de forma adecuada para culminarlas en el periodo exigido?	4	4	4	
Orientación a resultados	¿Realiza con esmero las labores encomendadas, procurando contribuir con la cristalización de las metas organizacionales?	4	4	4	
Priorización	¿Concede prioridad a los trabajos requeridos con urgencias frente a otros asignados?	4	4	4	

Eficiencia	¿Procura ejecutar sus labores de forma óptima acatando los estándares impuestos?	4	4	4	
Tomar iniciativa	¿Asume con frecuencia tareas desafiantes de manera voluntaria?	4	4	4	
Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	¿Se enfoca a implementar mejoras en los procedimientos que realiza para culminarlos en el plazo estimado?	4	4	4	
Cooperación con otros	¿Con frecuencia desarrolla labores en cooperación con otros miembros?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿Comunica con fluidez y precisión mensajes oportunos a sus compañeros de trabajo o superiores?	4	4	4	
Mostrar resiliencia	¿Ante situaciones adversas, muestra un comportamiento enfocado en ofrecer soluciones adecuadas a afrontarlas?	4	4	4	
Resolver Problemas difíciles	¿Muestra predisposición para resolver problemas difíciles con prontitud, mediante propuestas de solución viables e idóneas?	4	4	4	
Mantener el conocimiento actualizado	¿Frecuenta adquirir nuevos conocimientos a fin de ejecutar eficazmente sus labores, prestando un servicio de excelencia?	4	4	4	
Mantener las habilidades actualizadas	¿Adopta nuevas habilidades para efectuar sus labores con eficiencia, permitiendo enfrentar escenarios complejos?	4	4	4	
Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e	¿Opta por afrontar situaciones de	4	4	4	



impredecibles	trabajo intempestivas, realizando cambios posibles en sus procedimientos para culminar con la misión dada?				
Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sean necesario	¿Adecúa su forma de trabajo a las nuevas metas propuestas?	4	4	4	
Muestra excesiva de negatividad	¿Manifiesta constantemente incomodidades cuando ejecuta sus tareas o funciones asignadas?	4	4	4	
Hacer cosas que dañan a la organización	¿Opta por comentar a terceros los aspectos negativos evidenciados de la organización?	4	4	4	
Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores	¿En alguna ocasión insultó a un compañero de trabajo o fomentó un ambiente de discusión con ellos?	4	4	4	
Cometer errores de forma intencional	¿Alguna vez, efectuó las labores asignadas de forma incorrecta pese a conocer los procedimientos a seguir para finalizarla con éxito?	4	4	4	




---

Dr. José Andrés Alvitres Sánchez

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI N° 19209157

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL de La Victoria 2023

### 2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

- Entrevista dirigida a la Gerente de la Empresa SEBUL Soluciones Integrales SRL, 2023.
- Cuestionario Aplicado a los Colaboradores de la Empresa SEBUL, 2023.

### 3. TESISTA:

Bach. Olivera Guerrero Lisbeth Violeta.

### 4. DECISIÓN:

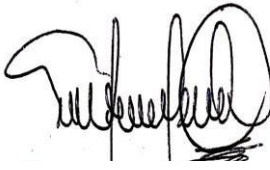
Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, se procedió a validarlos teniendo en cuenta sus formas, estructuras y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Aptos para su aplicación

APROBADOS: SI

NO

Chiclayo, 24 de agosto de 2023

<p>Dr. José Andres Alvitres Sánchez Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad DNI N° 19209157</p>	 <p>FIRMA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALVITRES SÁNCHEZ**  
Nombres **JOSÉ ANDRES**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **19209157**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **21/04/21**  
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**  
Diploma **052-109885**  
Fecha Matriculación **04/01/2018**  
Fecha Egreso **15/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
09 de Febrero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001718362



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 09/02/2024 20:39:05-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO N° 08

### **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SEBUL, LA VICTORIA, 2023**

#### **1. Información general:**

Empresa: Sebul Soluciones Integrales S.R.L

Áreas de Desarrollo: Operarios de Limpieza

Duración: 3 días

Número de trabajadores: 30

Responsables: Lisbeth Violeta Olivera Guerrero.

#### **2. Presentación:**

La propuesta de Taller, Estrategias de Motivación busca conseguir el equilibrio adecuado con el fin de asegurar una mayor fuerza laboral a partir de la motivación, por ello el fin de las estrategias es la mejora del desempeño laboral de los colaboradores que se encuentran laborando en la empresa Sebul Soluciones Integrales S.R.L. Permitiendo así el logro de las metas planteadas por la empresa. Por ende, la investigación estuvo basada en una investigación profunda de diversos autores y modelos con el fin de poder generar una propuesta fundamentada y lo más efectiva posible. La propuesta cuenta con una estructura sencilla basada en la Teoría de Herzberg quien hace mención sobre los factores extrínsecos e intrínsecos, los mismos que permitieron un direccionamiento de estrategias previa evaluación.

#### **3. Conceptualización de la propuesta:**

La propuesta se encuentra conceptualizada en base a lo descrito por Herzberg (1987) quien fue citado por Padovan (2020), el cual conceptúa a la motivación como el resultado de desarrollar diversas tareas o labores con mayor complejidad que concedan responsabilidades desafiantes, así como, de satisfacción profesional en el cargo, permitiendo la realización de cada individuo. Cabe precisar que, el enriquecimiento del cargo coincide con el desarrollo evidenciado en el sujeto, asimismo, se ajusta a los objetivos organizacionales como a sus metas personales.

Teniendo claros los conceptos es que, las tareas que permiten la motivación se encuentran reflejados en tres estrategias fundamentales, como es el caso del

fortalecimiento de la identidad organizacional, la mejora del ambiente laboral y el trabajo en equipo y el desarrollo de actividades personales.

Dichas estrategias buscan por medio de los talleres contribuir a una mayor motivación que se pueda ver reflejada en el desempeño laboral.

#### **4. Objetivos:**

##### **4.1. Objetivo general**

Brindar una herramienta que permita mejorar la motivación de los colaboradores de la Empresa Sebul, permitiendo la mejora en el desempeño laboral de los mismos.

##### **4.2. Objetivos específicos**

- Permitir comprender la importancia de la motivación en los trabajadores.
- Establecer un ambiente laboral agradable.
- Contribuir a una mejora de actividades, dentro de la empresa Sebul, La Victoria.

#### **5. Justificación**

De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014), la justificación se encuentra detallado por lo siguiente:

**Conveniencia;** la propuesta de estrategias motivacionales, es justificada en el análisis realizado del problema principal que posee la empresa, ello denota problemas de rotación de personal, por la ausencia de motivación, además de que la percepción del desempeño no es la más óptima, existiendo problemas de planificación y una mala percepción de la organización de las labores, de acuerdo con el pre test.

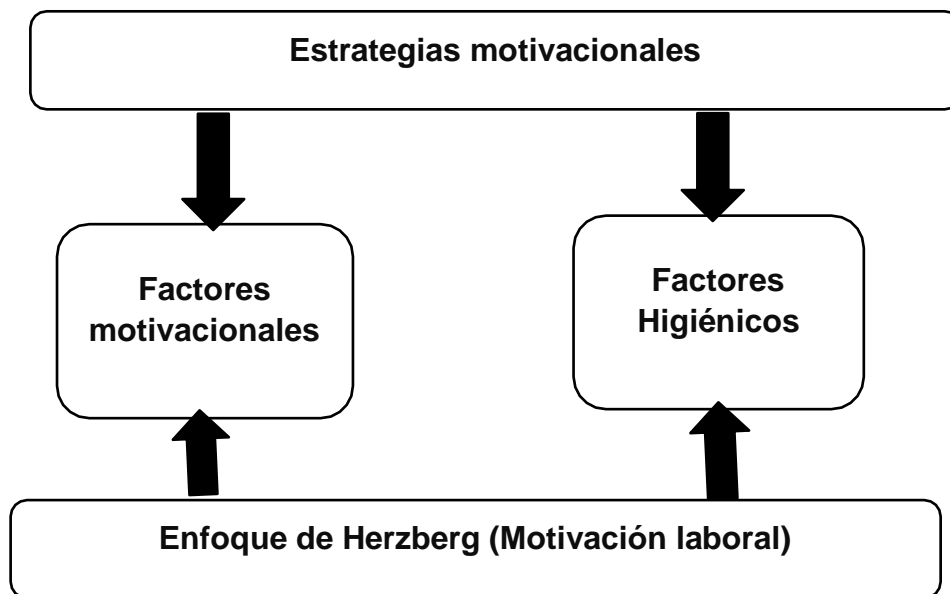
**Relevancia Social;** las estrategias se encuentran dirigidas a un grupo de personas, las cuales presentan una carencia de motivación, por lo que se ve reflejado en su desempeño dentro de la empresa. Es por ello que, mediante la propuesta, se pretende contribuir con la empresa Sebul a fomentar su desarrollo, teniendo colaboradores motivados y eficientes.

**Implicaciones prácticas;** la investigación, permite la elaboración de un material con actividades que permitan la mejora del desempeño de los trabajadores de esta empresa de servicios, por lo que se torna como un referente para posibles investigaciones.

**Valor teórico;** la proposición, se vincula a teorías claras como es el caso de la motivación y el desempeño laboral, como variable de evaluación. Asimismo, la teoría planteada permite sustentar las acciones de investigación.

**Utilidad metodológica,** En cuanto a la metodología, la propuesta se encuentra enmarcada en lo descrito por (Hernández, Fernández & Baptista (2014) , quien describe los pasos para la realización de una investigación pre experimental, cual forma parte de la propuesta sujeta a evaluaciones del desempeño laboral

**6. Fundamentos teóricos incluido principios,** la investigación se fundamenta en las teorías tanto de Herzberg y Koopmans, haciendo uso del primero para la estructuración de la propuesta:



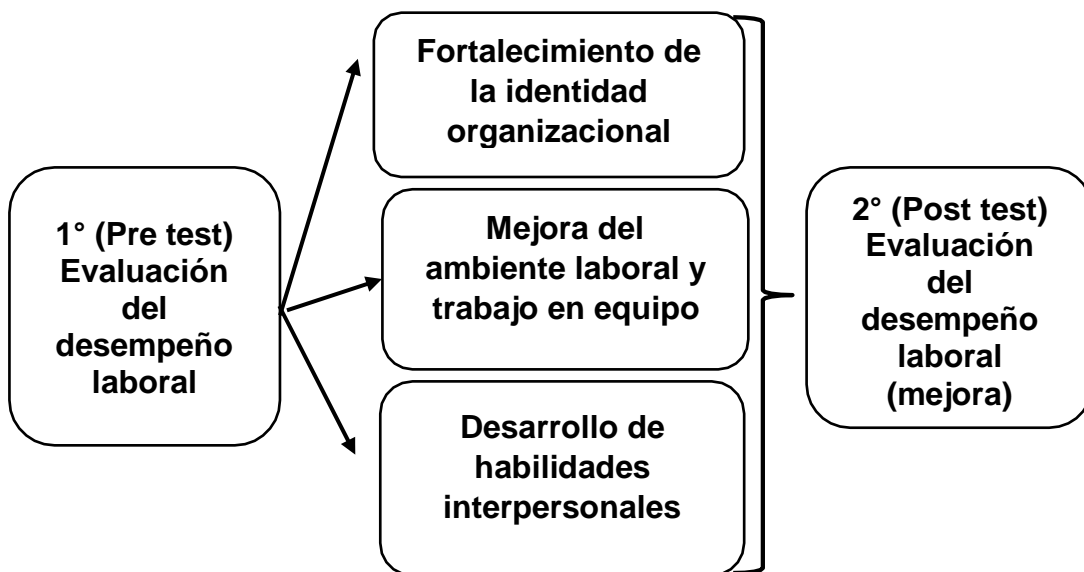
Por otra parte para hacer efectiva la estrategia, se necesita tener los siguientes valores:

- Puntualidad en las asistencias de los talleres teniendo en cuenta el esfuerzo de la empresa por mejorar las condiciones laborales.
- Tolerancia, a las diferentes opiniones que se puedan entrelazar dentro de los talleres.
- Respeto, a las participaciones de los compañeros de trabajo y a las decisiones conjuntas que se han tomado a lo largo de los talleres.

- Predisposición a cambios, sujetos a mejoras, por parte de la empresa a partir de los talleres.
- Actitud positiva en tomar de la mejor manera algún argumento planteado a lo largo del taller.

## 7. Estructura de la propuesta

La propuesta fue estructurada de la siguiente manera:



La propuesta cuenta con tres estrategias, como es el caso del Fortalecimiento de la identidad, mejora del ambiente laboral y trabajo en equipo, desarrollo de habilidades interpersonales, mismas que se desglosan en mejorar la comunicación organizacional, construir cultura positiva, equilibrio trabajo – vida, fomentar la participación de los empleados. Para la segunda estrategia, la mejora del ambiente laboral y trabajo en equipo y en cuanto a la tercera se planteó talleres en desarrollo de habilidades interpersonales.

## 8. Estrategias a implementar

Competencia	Tiempo	Estrategia	Contenidos	Materiales	ESPACIO	RESPONSABLE
<b>ESTRATEGIA 01: Fortalecimiento de la identidad organizacional</b>	1h 00min	<b>Mejorar la comunicación organizacional</b>	<b>CONTENIDO:</b> - ¿Qué es la motivación laboral? -Mi papel en la empresa -Los problemas en la empresa	-Proyector multimedia -Computadora -Plumones -Lapiceros -Papeles, cartulinas.	Instalaciones de la empresa Sebul	Especialista en coaching
	1h 00min	<b>Construir cultura positiva</b>	<b>CONTENIDO:</b> - ¿Qué pienso de mis compañeros de trabajo? -Momentos compartidos	-Plumones -Lapiceros -Papeles, cartulinas. -Cinta adhesiva	Instalaciones de la empresa Sebul	Especialista en coaching
	30 min	<b>Equilibrio trabajo – vida</b>	<b>CONTENIDO:</b> -El trabajo en la vida de las personas -Mi familia y mi trabajo	-Proyector multimedia -Computadora -Plumones -Lapiceros -Papeles, cartulinas.	Instalaciones de la empresa Sebul	Especialista en coaching
	1h 00min	<b>Fomentar la participación de los empleados</b>	<b>CONTENIDO:</b> - ¿Qué pienso de la empresa? -Mi futuro en la empresa -Mi Participación en la empresa	-Proyector multimedia -Computadora -Plumones -Lapiceros -Papeles, cartulinas.	Instalaciones de la empresa Sebul	Especialista en coaching



<p><b>ESTRATEGIA 02: Mejor Del Ambiente Laboral Y Trabajo En Equipo</b></p>	<p><b>1h 30min</b></p>	<p><b>Mejora del ambiente laboral y trabajo en equipo</b></p>	<p><b>CONTENIDO:</b> -Mi ambiente de trabajo -Mis deberes y derechos dentro de la empresa -Cumpliendo de objetivos -Suma de fuerzas mayor impacto</p>	<p>-Proyector multimedia -Computadora -Plumones -Lapiceros -Papeles, cartulinas.</p>	<p>Instalaciones de la empresa Sebul</p>	<p>Especialista en coaching</p>
<p><b>ESTRATEGIA 03: DESARROLLO DE HABILIDADES INTERPERSONALES</b></p>	<p><b>2h 00min</b></p>	<p><b>Desarrollo de habilidades interpersonales</b></p>	<p><b>CONTENIDO:</b> - ¿Qué es la inteligencia emocional? -Habilidades del cociente emocional -¿Cómo desarrollar la inteligencia emocional?</p>	<p>-Proyector multimedia -Computadora -Plumones -Lapiceros -Papeles, cartulinas.</p>	<p>Instalaciones de la empresa Sebul</p>	<p>Especialista en coaching</p>

*Elaboración propia*

## **9. PRESUPUESTO**

El taller a realizar estará compuesto en total por seis actividades, referidas a las tres estrategias de motivación diseñadas para mejorar el desempeño laboral en la empresa Sebul. Los recursos a emplear responden a tipo humano, material, y servicios. En el primero recurso humano, se contará con la contratación de un especialista en coaching, quien tiene experiencia en brindar asesoría en equipos de trabajos en las organizaciones. Por otro lado, los recursos materiales, tales como implementos, instrumentos de escritorio, inmuebles, en su mayoría dados por la empresa, significaran costos no muy sustanciales para ejecutar el taller. Y por último se gastará en servicios como transporte, electricidad y refrigerios que serán otorgados en las sesiones del taller a los 30 que participaron. En conclusión, en este apartado del presupuesto es igual a s/ 3,500.

## 9. Evaluación

La evaluación de la propuesta es transversal debido a que se emplea en un solo momento, tras la aplicación de la propuesta, por otra parte, dicha evaluación es realizada mediante el mismo instrumento de la pre evaluación mediante el rendimiento del desempeño laboral.

### **PLAN DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA. TALLER: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEBUL.**

#### **¿QUÈ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL?**

-El especialista dará inicio al taller con la exposición de un video de duración de 7:31, obtenido de la plataforma Youtube

[https://www.google.com/search?q=VIDEOS+DE+MOTIVACI%C3%93N+LABORAL&rlz=1C1YTUH\\_esPE1055PE1055&oq=VIDEOS+DE+MOTIVACI%C3%93N+LABORAL&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyCQgAEEUYORiABDIHCAEQABiABDIHCAIQABiABDIHCAMQABiABDIICAQQABgWGB4yCAgFEAAYFhgeMggIBhAAGBYHjIICAcQABgWB4yCAgIEAAYFhgeMggICRAAGBYHtIBCDg4NDRqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:bae9161d,vid:hHZslBhIIAE,st:0](https://www.google.com/search?q=VIDEOS+DE+MOTIVACI%C3%93N+LABORAL&rlz=1C1YTUH_esPE1055PE1055&oq=VIDEOS+DE+MOTIVACI%C3%93N+LABORAL&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyCQgAEEUYORiABDIHCAEQABiABDIHCAIQABiABDIHCAMQABiABDIICAQQABgWGB4yCAgFEAAYFhgeMggIBhAAGBYHjIICAcQABgWB4yCAgIEAAYFhgeMggICRAAGBYHtIBCDg4NDRqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:bae9161d,vid:hHZslBhIIAE,st:0)

donde se presenta de forma clara, didáctica y entendible que la motivación es el proceso psicológico que dirige las elecciones de las personas con respecto al tipo y la intensidad de su comportamiento. Los psicólogos definen la motivación como un proceso general que influye, por lo que los trabajadores darán mejores resultados siempre que está motivado.

**DURACIÓN: 20 MIN**



## MI PAPEL EN LA EMPRESA

**LUEGO DE VISUALIZAR EL VIDEO LA CARRETA,**

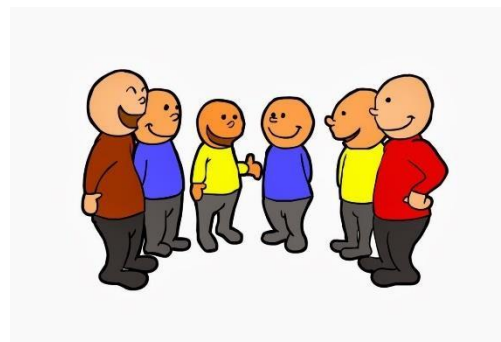
[https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m\\_A](https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m_A) El especialista expondrá (previo conocimiento de la estructura organizativa de la empresa) todos y cada uno de los puestos o cargos que se tiene en la empresa, con el fin de poder identificar a los grupos de trabajadores que son afines a ciertas funciones o responsabilidades. De forma que se solicitará a los trabajadores a sentarse en forma circular, con lo cual estos puedan participar directamente en defender o detallar cuál es su rol dentro de la empresa.

**DURACIÓN: 25 MIN**

-Se llevará a cabo una dinámica denominada ROMPER EL HIELO, donde cada uno de los colaboradores manifestará mediante tres palabras, los aspectos que más le gustan, desea o le importan en su vida. Con ello se evidenciará el sentir del colaborador, lo cual servirá para las siguientes sesiones conforme se avance en el taller.

**EL VUELO DE LOS GANSOS**

**DURACIÓN: 30 MIN**



## LOS PROBLEMAS EN LA EMPRESA

### SIETE PROBLEMAS QUE AMENAZAN A TODAS LAS EMPRESAS,

<https://www.youtube.com/watch?v=OcUmn3TIdIo>

-El especialista plantea alternativas de solución ante problemas suscitados en la empresa, dando alcance de medidas para solucionarlo:

#### 1. Tiempo correcto

La gente a menudo crea conflictos innecesarios. Los líderes que evitan el conflicto a toda costa se arrepentirán más tarde. El tiempo lo es todo cuando se trata de manejar un conflicto, y el mejor momento para actuar es cuando hay evidencia / prueba de que un empleado tiene un historial de irregularidades que está impactando negativamente en el desempeño de los demás.

#### 2. Conoce tus límites

El conflicto puede convertirse en algo mucho más complicado e inmanejable si no conoce las limitaciones y límites de sus empleados. Todos manejan el conflicto de manera diferente, por lo que debe conocer los riesgos y las recompensas de la resolución de conflictos dentro de los límites de cada uno de sus empleados.

#### 3. Respetar las diferencias

En lugar de imponer su influencia, jerarquía o rango, respete las diferencias únicas en las personas y aprenda a ver las cosas desde diferentes puntos de vista para que pueda comprender mejor cómo evitar los conflictos en el futuro. La resolución de conflictos rara vez es en blanco y negro. De hecho, cada vez hay más áreas grises a medida que el lugar de trabajo se vuelve más generacional y culturalmente diverso que nunca.

#### 4. Enfrentar la tensión

El liderazgo a menudo se trata de hacer las cosas que a la mayoría de las personas no les gusta hacer. La resolución de conflictos es una de esas cosas, pero como líderes debemos enfrentar la tensión frontalmente. No espere, sino que active su liderazgo para enfrentar el conflicto antes de que las circunstancias lo obliguen a hacerlo.

**DURACIÓN: 25 MIN**

## ¿QUÉ PIENSO DE MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

-El especialista realizará una dinámica denominada CONÖCEME, la cual consiste en que cada uno de los participantes se coloca con cinta una hoja de papel en la espalda,

para luego combinarse con los demás solicitando que cada uno de sus compañeros le escriba en la hoja de papel una cualidad y un defecto que consideran atribuir a su compañero. Luego cada uno de los participantes recogerá todos los adjetivos colocados por sus compañeros y los leerá en voz alta, opinando si se encuentra de acuerdo o no con ellos.

## **DURACIÓN: 30 MIN**



-El especialista expondrá recomendaciones que permitan ser tolerantes ante los jefes de área, compañeros de trabajo, proveedores, competidores, entre otros, es decir, entre todos los agentes que participan en la empresa; donde el comprender a los demás será un factor clave para las alianzas, transacciones comerciales y armonía en el ambiente laboral.

### **1. Minimiza la interacción.**

Si es un compañero de trabajo con el que no necesita trabajar día a día, simplemente evítelo. Tome otra ruta a la sala de café. No hagas contacto visual: lee una nota mientras caminas por su escritorio. Cuando deba trabajar con ellos en algo, establece un horario de reunión específico para realizar su trabajo compartido y no se demore. Si tiene un miembro del equipo que no está tan molesto con este compañero de trabajo, vea si puede delegar sus interacciones. Debe ser respetuoso con todos sus compañeros de trabajo, pero no necesita hacerse amigo de todos.

### **2. Haga una corrección específica.**

Si prefiere evitar el problema (por ejemplo, tiene que trabajar con la persona regularmente), la táctica opuesta es identificar el problema y realizar una corrección específica. Si un compañero de trabajo le pide un minuto, pero demora una hora, deténgalo en un minuto. *Lo siento, pero tendré que finalizar nuestra conversación. Realmente solo tuve un minuto.* Luego regresa a tu trabajo. Es posible que deba seguir haciéndolo, pero eventualmente su compañero de trabajo hablador encontrará a otra persona o aprenderá a mantener sus interrupciones breves.

### **3. Apelar a una misión más amplia.**

Si no cree que una solicitud directa de usted corregirá el problema, realice su solicitud sobre el proyecto general o los niveles que se encuentran sobre usted. Para el compañero de trabajo que llega tarde a hacer las cosas, recuérdale que sus números son para la presentación de ventas, no para usted. O mencione que su jefe le pidió la presentación de ventas, y necesita sus números antes de que pueda terminar. No lo está advirtiendo por llegar tarde o tratando de solucionar el problema, y no le pide que lo ayude específicamente. Ambos están tratando de hacer el trabajo.

### **4. Adopte un plan a largo plazo.**

Algunas veces, el problema no es tan directo, y es posible que deba realizar varios pasos a largo plazo. Tome el colega que roba su idea. Paso 1: verifica que hay un problema. ¿Tu colega realmente te robó tu idea? Tal vez los dos salieron con eso por separado. Tal vez no se dio cuenta de que no le mencionó y le agradecería que le diera crédito cuando la idea vuelva a ser debatida. Habla con tu colega antes de asumir que hay un problema. Paso 2: determina cómo quieres resolver el problema. ¿Quieres que la gente sepa que fue tu idea? ¿Quieres una disculpa de tu colega? Si ella robó su sugerencia para el tema de la fiesta navideña, lo que está en juego es más bajo que si ella robó su campaña de marketing para el gran cliente. Asegúrate de enfocarte en los problemas que importan. Paso 3: pregunta qué necesitas y cuándo. Si su colega le dará crédito por la campaña de mercadeo, entonces debe ser la próxima vez que se discuta. Su colega puede simplemente agradecerle por haber tenido la idea cuando ella lo menciona nuevamente. Paso 4: haga el seguimiento según sea necesario. Si su colega le da crédito en la próxima reunión, genial. Si no, tendrás que tomar medidas adicionales. Podría ser que solo necesita un recordatorio. Es posible que necesites acreditarle la idea cuando vuelva a surgir. Podría ser que solo necesita un recordatorio. Es posible que necesites acreditarle la idea cuando vuelva a surgir. Es posible que necesites acreditarle la idea cuando vuelva a surgir.

## 5. Cambiar de opinión.

Algo es solo una molestia si dejas que te moleste. Si bien algunas dificultades deben manejarse directamente, a veces la solución ideal solo lo involucra. Puede cambiar de opinión acerca de si un colega es o no difícil y, al hacerlo, eliminar la dificultad usted mismo. Si las quejas de un colega lo deprimen, sí, puede pedirle a su colega que se abstenga de quejarse, o puede decidir simplemente asentir cortésmente y olvidar todo lo que se dijo una vez que finaliza la conversación. Persona difícil pero no difícil para ti.

**DURACIÓN: 5 MIN**

### MOMENTOS COMPARTIDOS

-Se realizará un flashback de todos los momentos más agradables o positivos acontecidos en la empresa, reflexionando ¿Cómo se dieron?, ¿Cómo se dieron?, ¿Quiénes estuvieron?, entre otras preguntas que permitan traer al presente, eventos que sumen al sentir de los colaboradores. No obstante, también ha de hacerse lo mismo con los momentos menos favorables, donde también se reflexiones acerca de qué medidas tomar para poder evitar que ello ocurra de nuevo.

**DURACIÓN: 1 HORA**



### EL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS

-Se expondrá un video acerca de cómo los colaboradores se encuentran equilibrando su vida, su tiempo con sus ocupaciones, de forma que reflexionen acerca del sentido que viene adoptando su vida. Ello a través del siguiente video obtenido de la plataforma virtual YOUTUBE de <https://www.youtube.com/watch?v=SeDI19yA7WE>



15 MIN

DURACION:

## ¿QUÈ ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL?

-El especialista disertará de los conceptos principales de la inteligencia emocional, y cómo ello es importante dentro del trabajo, indicando lo siguiente:

La inteligencia emocional (también conocida como "cociente emocional" o EQ) ocupó el sexto lugar en la lista del Foro Económico Mundial de las 10 habilidades principales que los empleados necesitarán poseer para prosperar en el lugar de trabajo del futuro. Pero, ¿qué es EQ? ¿Cómo puede afectar su progresión en el trabajo y su capacidad para interactuar con equipos y compañeros, y qué impacto puede tener en su bienestar físico y mental?

### ¿Qué es inteligencia emocional?

En términos generales, EQ se refiere a la capacidad de alguien para percibir, comprender y gestionar sus propios sentimientos y emociones. El psicólogo Daniel Goleman dice que tiene cinco componentes básicos :

1. Conciencia de sí mismo: la capacidad de reconocer y comprender sus estados de ánimo y emociones, y cómo afectan a los demás
2. Autorregulación: la capacidad de controlar impulsos y estados de ánimo y pensar antes de actuar
3. Motivación interna (o intrínseca): sentirse impulsado a buscar objetivos por razones personales, en lugar de algún tipo de recompensa (lo contrario es motivación externa )



4. Empatía: la capacidad de reconocer y comprender las motivaciones de los demás, lo cual es esencial para formar y liderar equipos con éxito.
  5. Habilidades sociales: la capacidad de gestionar relaciones y construir redes
- DURACIÓN: 15 MIN**

## **ANEXO FOTOS**

**Imagen 1.** Colaboradores de la Empresa SEBUL



**Imagen 2.** Entrevista al Gerente de la Empresa



**Imagen 3. Aplicación del cuestionario (Pre Test)**



**Imagen 4. Aplicación de talleres**





**Imagen 5. Aplicación de talleres**



**Imagen 6. Aplicación de talleres**



**Imagen 7. Aplicación de talleres**



**Imagen 8. Aplicación de talleres**





Imagen 9. Aplicación de talleres y agradecimiento de la investigadora.

