



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de  
los Trabajadores de la Avícola Lito S.A.C., 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Ramírez Mendoza Lester Iván (ORCID: 0000-0001-5778-6161)

Rivas Milian, Ronaldo Owen (ORCID: 0000-0001-5993-2468)

**ASESORA:**

Chávez Rivas Patricia Ivonne (ORCID: 0000-0001- 8012-4991)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo a Dios por darnos las fuerzas necesarias para seguir adelante, a nuestros padres y familiares por su constante apoyo.

Los autores.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Los autores.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Desempeño Laboral .....	21
Tabla 2 Nivel de la Dimensión Desempeño Hacia la Tarea .....	22
Tabla 3 Nivel de la Dimensión Desempeño Contextual .....	23
Tabla 4 Identificación Estrategias Motivación.....	24
Tabla 5 Identificación Estrategia Motivación Extrínseca .....	25
Tabla 6 Identificación Estrategia Motivación Intrínseca.....	26
Tabla 7 Estrategias de Motivación .....	27
Tabla 8 Plan de Acción de la Propuesta .....	76
Tabla 9 Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta .....	82
Tabla 10 Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta.....	83
Tabla 11 Operacionalización de la Variable Independiente Motivación .....	48
Tabla 12 Operacionalización de la Variable Dependiente Desempeño Laboral...	50
Tabla 13 Calificación Validación de Expertos: Cuestionario de Motivación .....	61
Tabla 14 Calificación Validación de Expertos: Cuestionario de Desempeño Laboral .....	61
Tabla 15 Resumen de Procesamiento de Casos .....	62
Tabla 16 Estadísticas de Fiabilidad.....	62
Tabla 17 Estadísticas de Total de Elemento .....	62
Tabla 18 Resumen de Procesamiento de Casos .....	63
Tabla 19 Estadísticas de Fiabilidad.....	63
Tabla 20 Estadísticas de Total de Elemento .....	63

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de desempeño laboral.....	21
Figura 2. Nivel de la dimensión desempeño hacia la tarea .....	22
Figura 3. Nivel de la dimensión desempeño contextual .....	23
Figura 4. Identificación estrategias motivación.....	24
Figura 5. Identificación estrategia motivación extrínseca .....	25
Figura 6. Identificación estrategia motivación intrínseca .....	26
Figura 7. Organigrama de la empresa Avícola Lito S.A.C.....	74

## **Resumen**

La presente investigación tuvo por objetivo proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía avícola Lito S.A.C. Por el tipo de enfoque es cuantitativo; por el tipo de investigación es descriptiva; por el tipo de alcance es de alcance longitudinal; por el tipo de nivel es de nivel explicativo, por el diseño de la investigación es no experimental propositiva. En esta investigación la muestra será de 35 colaboradores. El instrumento para la recolección de datos es el cuestionario. El estudio concluye que la percepción de los colaboradores en cuanto a su desempeño laboral tuvo un nivel medio. Este resultado es debido a que tanto en la dimensión desempeño hacia la tarea y desempeño contextual se obtuvieron niveles medios. La propuesta de mejora se ha planteado utilizando cuatro estrategias de motivación y considera las siguientes estrategias: Campaña “Malla de beneficios”; campaña “Yo soy Avícola Lito”; campaña “Mejor colaborador del mes” y campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”

**Palabras clave:** Desempeño laboral, motivación, estrategia.

## **Abstract**

The objective of this research was to propose motivational strategies to improve the work performance of the employees of the poultry company Lito S.A.C. By the type of approach, it is quantitative; by the type of research, it is descriptive; by the type of reach it is of longitudinal reach; Due to the type of level it is explanatory level, due to the design of the research it is non-experimental propositional. In this research, the sample will be 35 collaborators. The instrument for data collection is the questionnaire. The study concludes that the perception of the collaborators regarding their work performance had a medium level. This result is due to the fact that both in the dimension performance towards the task and contextual performance medium levels were obtained. The improvement proposal has been proposed using four motivational strategies and considers the following strategies: "Mesh of benefits" campaign; "I am Avícola Lito" campaign; campaign "Best collaborator of the month" and campaign "I have fun doing my job"

**Keywords:** Job performance, motivation, strategy.



## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es uno de los elementos importantes de la vida de las personas. Su estilo de vida y su vida social dependen de sus trabajos. Por lo tanto, es necesario que todas las organizaciones tengan una fuerza laboral satisfecha. Hoy en día, el sector privado es muy importante en la mejora de la economía de los países. No solo brindan buenos servicios, sino que también brindan oportunidades de trabajo a un gran grupo de personas. Teniendo en cuenta la contribución del sector privado a la sociedad y el papel significativo de la satisfacción laboral para mejorar el desempeño de los empleados, la motivación permite alcanzar algún objetivo deseado; todos los empleados tienen la capacidad de laborar cuando están motivados (Inayat et al., 2021).

En cuanto a la *realidad problemática a nivel internacional*, el desempeño laboral se ha estudiado desde años atrás, especialmente en el área de la psicología organizacional. La razón principal de estudiar este término por parte de las corporaciones es explicar y entender los aspectos que repercuten en la efectividad y crecimiento de las organizaciones, lo cual hace imprescindible conocer el desempeño laboral (Choi et al., 2018).

Por otro lado, Apaza (2018) indicó que las compañías más exitosas a nivel mundial colocan a la gestión del desempeño laboral en primer lugar. Estas compañías siempre están invirtiendo tiempo y recursos financieros para mantener un buen desempeño laboral donde la innovación y la productividad puedan desarrollarse en cada empleado través de una buena gestión.

Actualmente, las empresas se enfrentan a cambios permanentes, debido a la necesidad constante de mejorar para poder mantenerse en el mercado cada vez más competitivo Castro (2016). Por otro lado, la supervivencia de las compañías en el tiempo depende en gran manera de los conocimientos, competencias y capacidad de sus colaboradores, por esto las organizaciones deben de contar con empleados competentes, por lo tanto, para saber si los empleados están cumpliendo sus funciones es necesario evaluar el desempeño. Es así el desempeño laboral se constituye en una de las fortalezas de una empresa, convirtiéndose en algo primordial para obtener resultados que sean sostenibles en el tiempo

En cuanto a la *realidad problemática a nivel nacional*, el Perú en el año 2018 ocupó el tercer puesto en América Latina con respecto a la mayor rotación del personal con un 18 %. Uno de los factores es la falta de crecimiento laboral, esto como consecuencia que el empleado no cumple las expectativas del empleador y este procede a su despido. Es en este contexto que se aprecia la importancia del desempeño laboral. Otro de los factores es la inadecuada gestión de asignación de las actividades para cada puesto, lo que conlleva a una equivocada evaluación del desempeño laboral (Vargas, 2019).

El INEI (2015) estableció en un estudio a más de 250 compañías peruanas que el 46% le da prioridad a la medición de indicadores de desempeño cuando realiza la evaluación de sus recursos humanos, el 54% aún no le están dando la importancia debida lo que representa cierta desventaja en el mundo empresarial. Además, en el Perú sólo el 30% de las empresas invierten en capacitaciones para sus colaboradores luego de haber realizado la medición del desempeño, esto se da por evitar gastos, sin darse cuenta de que la capacitación es una inversión que impactará en mejores resultados (Medina, 2017).

Por otro lado, el INEI (2018), según sus encuestas, informa que, a nivel nacional tanto las pollerías, restaurantes y comida rápida en sus diferentes variedades de platos aumentó un 3,01%, este resultado impulsó a las organizaciones de bienes y servicios a mejorar sus áreas de producción para incrementar su productividad, como también lograr la satisfacción de sus comensales.

En cuanto a la *realidad problemática local*, la crisis económica que existe actualmente en el Perú como en gran parte del mundo y la alta tasa de desempleo debido a la pandemia COVID-19 que se vive hoy en día, muchos de los empleados trabajan atemorizados con la idea de ser despedidos, produciendo un bajo rendimiento a la hora de desempeñar sus labores. Este es el caso que ocurre con los trabajadores de la avícola LITO S.A. que se sienten presionados al momento de desarrollar sus labores impactando de manera negativa en su desempeño laboral.

Actualmente las compañías no pueden subsistir con el simple hecho de ejecutar un buen trabajo o brindar un buen producto, es por ello que la mismas, deben estar en constantes cambios que surgen en esta persistente globalización. Además, deben estar en capacitaciones basadas en la motivación del empleador,

desempeño laboral y relación con los clientes. Asimismo, resulta necesario, conocer lo mayor posible tanto el entorno interno como el externo, ya que ambos juegan un rol muy importante para el establecimiento de metas y objetivos, aquellos que servirán de guía para llegar a posicionarse en el mercado empresarial

Muchos trabajadores se sienten que no se les reconoce por sus labores, muchos de ellos trabajan bajo presión o porque se sienten obligados a trabajar para que no le falte nada su familia y por ello están dispuestos a aguantar abuso, motivo por el cual la desmotivación abunda entre ellos.

A lo mencionado en la realidad problemática se plantea una interrogante en la investigación ¿De qué manera las estrategias de motivación lograrán mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la avícola Lito S.A.? La justificación de tipo teórica se da pues este estudio permitirá abordar el desempeño laboral y aplicar el marco teórico de la motivación en beneficio a los clientes y la empresa avícola Lito S.A.; se justifica teóricamente, porque tiene aporte teórico e incrementa el conocimiento en el estudio relacional de las variables. (Bernal, 2010).

Del mismo modo tiene justificación práctica, por se propondrá estrategias de motivación en la empresa avícola Lito S.A. con la meta de mejorar el desempeño laboral permitiendo mejorar la competitividad de la empresa (Bernal, 2010). En cuanto a la justificación metodológica esta investigación utiliza el método científico con la finalidad de entender la problemática que está presentando la avícola Lito S.A. para proponer mejoras, para que luego se convierta en un referente como antecedente para futuros estudios (Bernal, 2010). Asimismo, en cuanto a la justificación social, esta investigación permite el mejoramiento del desempeño laboral en la compañía avícola Lito S.A.

El fin principal fue proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía avícola Lito S.A.C., y los objetivos específicos fueron: (a) analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C., (b) identificar que estrategias de motivación utiliza la compañía avícola Lito S.A.C., (c) diseñar la propuesta de estrategias de motivación para los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C., y (d) validar la propuesta de estrategias de motivación por juicio de expertos. La hipótesis de esta investigación fue: las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C.

## II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico resulta de suma importancia para argumentar esta investigación, es así como dentro de los antecedentes internacionales tenemos en Ecuador a Verdesoto (2021) quien analizó el desempeño laboral y su motivación de los empleados del área administrativa del Consejo de la Judicatura en Cantón Esmeraldas en el 2019. Para lograr su objetivo, se ha propuesto una metodología que ha sido adecuada a los requerimientos de la investigación, descriptiva – correlacional cuantitativa no experimental; Se empleó una encuesta y entrevista, a 36 colaboradores y dos autoridades. Teniendo como resultado, que, si bien los empleados públicos cuentan con factores intrínsecos bien establecidos y calificados, en los factores extrínsecos existen varias carencias como pocas felicitaciones por el buen desempeño de su trabajo, pocas oportunidades de promoción y no reciben reconocimiento público. Por otro lado, donde se mostró valores positivos en cuanto a los indicadores correspondientes a competencia, productividad y relación, sin embargo, existen falencias en la ejecución de los procesos de comunicación y capacitación en los temas concernientes a procesos internos de la organización. Finalmente, se resaltó que la organización debe considerar un plan motivacional para con los empleados, para que se sientan comprometidos e importantes, motivando en todo momento para cumplir los objetivos tanto personales como de la compañía. Finalmente se propone estrategias de motivación, para que con su aplicación incremente su productividad en los colaboradores con el fortalecimiento de la organización.

Así también, Caiza (2020) en su estudio tuvo como objetivo de investigación es describir el desempeño de la empresa Aropiainc S.A. con la finalidad de desarrollar estrategias para contribuir a mejorar el desempeño, mediante la capacitación, motivación en el desarrollo de sus habilidades, para la obtención y aumento en la productividad de sus empleados. Fue de enfoque cuantitativo, empleando el cuestionario validado por Gabini y Salessi utilizando la Escala de Desempeño Individual a la muestra de 18 colaboradores, teniendo como resultado un 59% en el análisis del desempeño siendo bajo, así mismo en cuanto a la iniciativa habilidades y conocimiento para realizar una adecuada tarea presento un 62% en deficiencia. Así como un 52% en mala comunicación entre colaborador y gerente y por último un 63% en mala planificación de las tareas. Concluyendo en

una correlación directa positiva, reflejando así una cierta correlación en términos de desempeño en cada una de las variables, con un valor de 0,67 donde el desempeño laboral se vincula con la productividad de la organización. Así, las estrategias se desarrollan en base a los resultados y con base en el modelo de Chiavenato, el cual implementó, un nuevo modelo, adaptado a la propuesta, que consta de seis procesos tales como: involucrar, ubicar, desarrollar, recompensar y supervisar al personal, que consta de subprocesos. Esencial en el mejoramiento de las condiciones tanto externas como internas de la organización, y que se encarga de estudiar todo lo que tiene que ver con el talento humano y al contribuir en el valor de la organización que incide de forma directa en el desempeño de los empleados y sus resultados.

Asimismo, Menges et al. (2017) propusieron que una familia motivada incrementa el desempeño laboral, en mejorar la energía y disminuir el estrés mediante la motivación intrínseca. Se estudió datos de encuestas y diarios en diferentes tiempos en México que respalden el modelo. Encontrando que cuando la motivación familiar es intrínseca es baja mejorando el desempeño laboral sin embargo no disminuye el estrés. Donde concluyeron que el apoyo familiar ayuda a mejorar el desempeño en cualquier institución donde se encuentren laborando, teniendo en cuenta una excelente dinámica en el trabajo.

Así también, Singh (2016) realizó un estudio que surgió de los debates de la clase de gestión de LIS sobre el tema de la motivación y destaca la necesidad de cambios radicales en los enfoques de gestión de la motivación en las organizaciones de la información. Nuestro análisis de 98 estudiantes de MLS de cuatro cohortes de estudiantes desde la primavera de 2013 hasta la primavera de 2014 muestra que los motivadores intrínsecos son mucho más influyentes que cualquier tipo de "palo y zanahoria" de enfoque. Los hallazgos indican que los futuros líderes y gerentes de información deben reconocer que los factores intrínsecos juegan un papel determinante en la motivación de los trabajadores. Estos intrínsecos los motivadores son más importantes para el personal que los factores extrínsecos como el dinero.

Por otro lado, Pratama (2020) elaboró un estudio con el fin de identificar la motivación y el ambiente de trabajo para incrementar el desempeño de los colaboradores en la Implementación de la Unidad de Trabajo en la Carretera

Nacional Metropolitana I de Yakarta. La herramienta de análisis utilizada fue la prueba de validez, prueba de confiabilidad, prueba de suposición clásica y regresión. Los resultados de 60 encuestados son que la motivación impacta positivamente en el desempeño en un 43,1%. El clima institucional impacta positivamente en el desempeño de los empleados en un 40,7%. Asimismo, el ambiente de trabajo influencia en el desempeño. La prueba simultánea de motivación y clima laboral tiene un efecto positivo en el desempeño laboral con una contribución del 48,4%, mientras que el 53% restante está influenciado por otros factores. Por otro lado, existe un vínculo simultáneo positivo y significativo entre la motivación y el ambiente de trabajo en el desempeño.

Asimismo, Kooij y Kanfer (2019) integraron las perspectivas de la vida útil con las teorías motivacionales arraigadas en la literatura de psicología empresarial para comprender mejor cómo y por qué la motivación laboral cambia con la edad. Sobre la base de las teorías del motivo, el contexto y el proceso de la motivación laboral, proponemos que los objetivos y la autoeficacia de un individuo son determinantes clave de la motivación en el trabajo. Propusieron que los procesos relacionados con la edad, como la maduración, los cambios en la perspectiva del tiempo y los estereotipos de edad influyen en estos determinantes clave de la motivación. Finalmente, destacamos cómo ambas perspectivas teóricas pueden beneficiarse mutuamente e identificamos futuras direcciones de investigación para llenar los vacíos en nuestro conocimiento actual sobre cómo desarrollar y mantener la motivación laboral entre los trabajadores mayores.

Por otro lado, Inayat et al. (2021) estudiaron el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño en empresas privadas de Pakistán. Participaron 60 empleados de bancos, hospitales y universidades. Según los hallazgos del estudio, el tipo de ocupación ha mostrado una correlación significativa con la satisfacción laboral. Asimismo, también se confirmó la relación positiva de las variables. Por lo tanto, del estudio se concluye que los empleados satisfechos tienen un mejor desempeño que los empleados insatisfechos.

Por otro lado, Saleem et al. (2021) estudiaron la correlación del estrés laboral y el desempeño laboral. Utilizando la teoría del intercambio social (SET), la cultura de la seguridad (CS) se presenta como un moderador de las relaciones de estrés y desempeño. Fue un estudio cuantitativo, correlacional donde se recopiló una

muestra de 213 empleados bancarios utilizando un método de muestreo conveniente. Los datos se analizaron mediante regresión lineal escalonada y PROCESS Macro de Hayes (2013). Los resultados revelaron que COVID-19 tiene un impacto negativo en la tarea y el desempeño contextual (CP) y un impacto positivo en el desempeño adaptativo (AP). La cultura de la seguridad (CS) modera significativamente las relaciones de desempeño y estrés.

Por otro lado, Manjarrez et al. (2020) buscaron evaluar el vínculo de la motivación en el desempeño en hoteles en Ecuador. Fue un estudio cualitativo descriptivo aplicado a una muestra de 38 colaboradores de 8 hoteleros Quevedo en la Provincia de Los Ríos. La metodología que usaron fue histórico lógico y el analítico sintético; los instrumentos utilizados fueron cuestionarios y entrevistas. Concluye que existen factores comunes de motivación y cómo estos factores ejercen cierta influencia en lo concerniente al desempeño laboral de los empleados. Es así como la autonomía del empleado es relevante para potenciar su motivación, y que la motivación interna se basa por lo general en el dinero.

Por lo descrito por los autores es importante tomar en consideración que la motivación interna es más importante que la motivación externa y que esta motivación interna por lo general va de la mano por el ingreso económico sin embargo dentro de los factores que impacta negativamente en el desempeño se considera a la remuneración puesto que el colaborador espera que también se le otorgue oportunidades de crecimiento y también oportunidades para estudiar de esa manera de crecer de manera personal y dentro de la organización.

Asimismo, Wairimu (2017) en su estudio tuvo como fin el definir la influencia que ejerce la motivación en el desempeño en 50 empleados de la empresa Pam Golding en Nairobi. Se usó un cuestionario con una escala Likert de cinco opciones para medir los factores motivacionales. Teniendo como resultados que la administración de Pam Golding utilizó parcialmente metas motivacionales en sus empleados. Falta capacitación y un programa de tutoría para mejorar habilidades y conocimientos clave y esta es un área que debe abordarse pues sería muy beneficioso para ellos. Por lo tanto, la gerencia debe reestructurar los objetivos que proporciona e implementar programas de tutoría y capacitación. El estudio concluyó que los empleados de Pam Golding Properties estaban muy insatisfechos con el paquete monetario proporcionado por la organización.

Dentro de las organizaciones resulta indispensable que el área de recursos humanos pueda definir planes de estímulos y reconocimientos para el personal puesto que este estudio nos demuestra que dichos planes afectan la motivación de los trabajadores, en ese sentido una adecuada malla de beneficios aumentará y mejorará la percepción de los trabajadores con respecto a la empresa y con respecto a su valoración dentro de la misma.

Por otro lado, Madora (2016) analizó la motivación y su vínculo con el desempeño de los empleados usando el ejemplo del Centro de Apoyo de UNICEF en Somalia. Fue descriptivo. Con una muestra de 122 empleados. La información primaria para el estudio se recopiló mediante un cuestionario organizado. Los resultados mostraron que la empresa no utilizó recompensas monetarias para motivar, solo recompensas no monetarias. Los empleados estuvieron insatisfechos con la forma en que se diseñó su trabajo y las tareas que realizan y la compañía no los tomó en cuenta en la configuración del trabajo que los llevó a su desmotivación. Se ha demostrado que el personal tiene una sensación de seguridad debido a su formación y esto ha facilitado su fortaleza para afrontar nuevas situaciones y cambios que han surgido en la compañía.

Un aspecto clave en las organizaciones es que los colaboradores se sientan motivados con las labores que realizan, de ahí que el área de personal debe involucrar a los colaboradores en el diseño de las tareas que van a realizar y estas tareas deben estar definidas claramente, así como en la descripción del puesto de trabajo, a fin de que el colaborador se sienta conforme con las actividades que realiza diariamente; esto debe ir de la mano con la capacitación para que el colaborador pueda mejorar sus actitudes, conocimientos y sus habilidades con la finalidad de que incremente su moral y su confianza.

Asimismo, Ghaffari et al. (2017) en su estudio tuvieron como propósito principal el identificar la interrelación que genera la motivación y el desempeño, conjuntamente con el factor motivacional más influyente. La población de este estudio fue personal no académico de grado N17 en Universiti Teknologi Malaysia (UTM). El instrumento de investigación fue un cuestionario estructurado. Se eligieron muestras totales de 150 empleados no académicos mediante un muestreo de etapas múltiples. Se recopilaron un total de 108 cuestionarios y se realizó el análisis de 103 cuestionarios. Fue descriptivo - correlacional en un esfuerzo por



explorar la relación estadística entre las variables identificadas. Los análisis de puntuación media, correlación y regresión múltiple se realizaron mediante la aplicación de SPSS 22.0. La responsabilidad y los beneficios complementarios son influyentes en el desempeño. La gestión del capital humano puede utilizar diversos planes o factores para estimular a los trabajadores, pero la gestión del capital humano debe recordar que diferentes factores o planes motivacionales tendrían diferentes influencias motivacionales en diferentes empleados. Además, los gerentes deben tener en cuenta que los incentivos ayudan a influir en los empleados en diferentes puestos de diferentes maneras a lo largo del tiempo en función a los cambios constantes en las necesidades, situaciones y propósitos individuales.

La responsabilidad que se le puede otorgar a un colaborador resulta ser un factor preponderante dentro de la motivación de un colaborador para mejorar su desempeño laboral, mientras más responsabilidades y confianza la organización asigne al trabajador este se sentirá más motivado. Asimismo, los beneficios adicionales propuestos por el área de recursos humanos resulta ser un factor también que influye en la motivación y repercute en el desempeño del trabajador.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Cornejo (2020) en su estudio tuvo como principal fin el desarrollar un programa de capacitación en mejoras del desempeño laboral en la empresa Cablemax ubicada en Piura. Fue descriptiva, proyectivas no experimental. Esta investigación tuvo una cantidad de 49 empleados. La encuesta mostró que la situación actual de la formación en la empresa; ausente donde no se analizan tareas y personas; sin motivación, sin métodos de entrenamiento, comportamiento inapropiado. Los insumos para la propuesta del programa de capacitación fueron el análisis de necesidades, la planificación, implementación y evaluación del programa de capacitación.

Así también, Ramírez (2020) propuso estrategias de gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica. Se utilizó una guía de entrevista con siete preguntas abiertas para 30 empleados. Los resultados arrojaron que la entidad tiene tres áreas problemáticas muy diferenciadas en el desempeño laboral, tales como: falta de programas de desarrollo y revisiones de desempeño, falta de cultura organizacional, organización rígida y burocrática.

Propuso implementar un programa de desarrollo y un sistema de evaluación del desempeño y remodelar la estructura organizacional y la cultura.

Por otro lado, Checa (2020) desarrolló estrategias de gestión del recurso humano que impacten en el desempeño de los empleados en CMAC Piura S.A.C. La investigación tiene un diseño deliberadamente descriptivo. Se realizó un cuestionario a 36 empleados y con la ayuda del programa SPSS se determinó la validez del Alfa 0,862 de Cronbach y los resultados indicaron falta de oportunidades de formación y desarrollo, falta de un plan estratégico, y falta una adecuada comunicación. En ese contexto desarrollo una estrategia de pasos, orientada a gestionar el talento y potenciar el desempeño.

Así también, Durand y Romero (2019) estudiaron el aspecto motivacional de los empleados de una compañía en Huancayo. Donde su problemática identificada fue la falta de factores motivacionales que impactan en la productividad de la organización. Fue descriptiva – exploratoria, usando encuestas y entrevistas, para analizar el nivel motivacional y la percepción de los colaboradores teniendo en cuenta la motivación intrínseca o extrínseca. Teniendo como resultados los siguientes factores que son críticos en la organización como: ascensos, salarios, rotación y capacitación que influyen en la productividad; concluyendo con un plan con 66 actividades que toma en cuenta el tiempo, la responsabilidad y sus indicadores. Teniendo resultados positivos, demostrando que el plan propuesto es totalmente acorde con la realidad y necesario en la organización para el incremento de la motivación de los colaboradores. Existe alejamiento entre los intereses de la empresa y el de los colaboradores, lo que significa que los colaboradores no se están desempeñando como se esperaba, teniendo un alto índice de rotación de personal.

Por otro lado, Nolzco et al. (2021) indicaron que el talento humano es el recurso de mayor importancia que puede producir crecimiento en una empresa. Es por ello que las distintas empresas buscan satisfacer sus necesidades creando espacios donde puedan superar sus expectativas y lograr su satisfacción. No hubo evidencia de una estructura de reconocimiento en la empresa examinada, hay ausencia de capacitación y oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, el objetivo fue determinar los factores predominantes de motivación en 30 empleados de una empresa de Lima. Los resultados muestran una falta de motivación en cuanto a

bonificaciones de incentivos, reconocimientos, recompensas, pero junto al salario y autonomía. Mientras tanto, estaban motivados por la colaboración entre las divisiones; pertenecer a los propietarios, la marca y el trato con los compañeros crean una atmósfera de confianza. La retroalimentación, la flexibilidad temporal y la, la integración se consideran factores predominantes.

Por otro lado, Chávez et al (2020) indicaron que el servidor público municipal necesita estar motivado para atender a la ciudadanía con el fin de brindar un servicio de calidad, donde sus expectativas sean superadas, para ello deben contar con los recursos necesarios, los mismos que son probados por la entidad; por tanto, buscaron analizar los factores que influyen en la motivación en ocho colaboradores del servicio público. El estudio se realizó bajo el enfoque cualitativo, el paradigma interpretativo, el método aplicado correspondió al estudio de caso y la fenomenología, la técnica aplicada fue la entrevista con la respectiva guía de entrevistas. Los cuatro factores fueron el informe de gestión, la vocación de servicio, el clima organizacional adecuado y la lealtad al lugar de trabajo. Por lo tanto, un peso de las oportunidades en el mercado laboral, los colaboradores no renunciarían, porque consideran que laboran en el municipio por su vocación de servicio. El peso de las condiciones económicas no es alentador, por lo que destacan la homologación de sus sueldos, contratos de acuerdo a los logros académicos.

Asimismo, Marín y Placencia (2017) tuvieron como fin estudiar la correspondencia entre la satisfacción laboral y la motivación del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; por otro lado, evaluar el nivel de motivación laboral de los colaboradores a través de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y conocer el nivel de satisfacción laboral del personal en función al instrumento Font Roja. Fue una investigación descriptiva, observacional, transversal de tipo correlacional, para ello la muestra fue de 136 empleados. Fue una investigación correlacional descriptiva. El estudio concluyó que los factores motivacionales más importantes fueron el trabajo en sí mismo y la responsabilidad, así mismo una correspondencia baja positiva. Este estudio nos muestra que tanto la responsabilidad como el trabajo en sí mismo resultan ser dos factores determinantes de la motivación que impactan directamente en el desempeño de los trabajadores en una organización, resultado a tomar en cuenta por las organizaciones a fin de establecer planes de

desarrollo que involucren que el colaborador trabaje en sí mismo y vaya asumiendo con el desarrollo de sus competencias y habilidades mayores responsabilidades dentro de la compañía.

Asimismo, Acosta y Muñoz (2020) buscaron evaluar la correspondencia entre la motivación y desempeño del personal de la compañía Curacao de Chepén. Fue un estudio aplicado, correlacional de corte transversal. La población de este estudio fue de tipo censal conformada por 25 empleados de la empresa en mención, los instrumentos fueron el cuestionario. Concluyó que existe una correspondencia moderada positiva tomando como dimensiones de la motivación a los factores intrínsecos y los factores extrínsecos.

Tanto los factores intrínsecos como los factores extrínsecos resultan ser de vital importancia en la motivación del trabajador y esto impacta en el desempeño de dicho trabajador. Los planes motivacionales de las organizaciones deben incluir mallas de beneficios apuntando tanto a la parte intrínseca como a la parte extrínseca del colaborador y lograr convertir esa motivación innata del ser humano en una ventaja competitiva que lleve al éxito tanto a la organización como a sus empleados.

Para los antecedentes a nivel local, Burga y Carranza (2021) en su estudio tuvieron como propósito proponer el coaching como herramienta para mejorar el desempeño laboral de Mibanco en Chota. En los aspectos metodológicos de esta tesis, se encuentra que el enfoque es cuantitativo proposicional, siendo el ámbito explicativo. Se tomaron los 51 trabajadores de la empresa Mibanco, con un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. La encuesta y la entrevista se utilizaron como técnicas de recopilación de datos y el cuestionario y la guía de entrevistas como herramienta. Como resultado, se obtuvo que el 13,7% de los trabajadores muestra un nivel alto de desempeño, mientras que el 25,5% muestra un nivel medio y el 60,8% un nivel bajo, es decir, la gran mayoría de los trabajadores muestra un desempeño bajo. De esta forma se concluye que el coaching como herramienta mejora el desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, Motenza (2021) en su estudio tuvo como propósito elaborar un plan de formación en inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional de Jaén, utilizando investigaciones previas, artículos, libros, pregunta de la encuesta, análisis y propuesta para dar respuesta

a cada uno de los objetivos de la encuesta. La metodología utilizada en la investigación es descriptivo, proposicional-explicativo. A 36 empleados se les aplicó un cuestionario. En los resultados se realizaron análisis estadísticos sobre la información recogida en la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la Dirección Regional de Jaén para cada variable del estudio, se determinó que la Inteligencia Emocional impacta en el desempeño laboral, razón por la cual se desarrolló la Propuesta de Plan de Formación de Inteligencia Emocional.

Así también, Oliva y Ynga (2020) en su estudio tuvo como fin proponer estrategias de inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los empleados de Mibanco Ferreñafe. La metodología fue cuantitativa de tipo proyectiva y diseño transversal, la muestra estuvo conformada por 36 empleados. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como herramienta. Los resultados de la inteligencia emocional fueron nivel medio 50%, nivel bajo 28% y solo 22% nivel alto. Con respecto al desempeño laboral, se obtuvo un nivel promedio de 44%, un nivel bajo de 33% y solo un nivel alto de 22%. Se concluye que la firma financiera debe implementar la propuesta con el fin de mejorar los niveles desfavorables en los que se encuentran los empleados, fortaleciendo así el desempeño laboral.

Por otro lado, Huanila y Quiroz (2020) en su estudio tuvo como fin proponer estrategias motivacionales para mejorar la productividad de los colaboradores en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La metodología se basó en un estudio proyectivo, no experimental, con una población de 35 colaboradores de Pedro Universidad Ruiz Gallo, se utilizó la encuesta como técnica, de igual forma se utilizaron, un cuestionario para la variable estrategias motivacionales el cual fue compuesto por 11 indicadores, sus dimensiones son Motivación, Condiciones laborales, Liderazgo y en la variable Productividad se utilizaron las dimensiones Eficiencia, Satisfacción laboral, Capacitación, la cual constó de 11 ítems, logrando los objetivos. Entre las estrategias planteadas están brindar reconocimientos, incentivos, mejorar las relaciones interpersonales y brindar capacitación.

Gaslac (2020) tuvo como fin indagar la influencia de la motivación en el desempeño del personal de una compañía de servicios postales en Chiclayo. Fue una investigación aplicada. La muestra de 64 colaboradores de dicha empresa.

La investigación concluye con que existe de una correspondencia significativa de la motivación en el desempeño, que se traduce que mientras la compañía entregue estímulos y beneficios los trabajadores estarán más motivados y su desempeño se incrementará exponencialmente.

El impacto que tiene los estímulos y beneficios que la compañía pueda ofrecer a los colaboradores con la finalidad de incrementar su motivación es muy grande, entendiendo la relación que existe entre estas dos variables y que a medida que se incremente la motivación, el desempeño de los empleados se va a dar de manera exponencial en beneficio de tanto de la organización como de los trabajadores.

Por otro lado, Salazar (2020) tuvo como fin evaluar el impacto de la motivación en el desempeño del personal de un molino en Chiclayo. El estudio fue de enfoque cuantitativo de corte transversal. La población fue censal considerada por 44 empleados y se usó el cuestionario para recopilar los datos. La investigación concluye en la existencia de una correlación entre ambas variables. Asimismo, indicó que la desmotivación es la dimensión que más impacta en referencia a los factores externos como las condiciones laborales, la capacitación y el salario. Por otro lado, en cuanto a los factores internos estos influyen en aspectos como la comunicación y el reconocimiento.

Las empresas deben prestar mucha importancia tanto a los factores internos como a los factores externos que impactan en la motivación del empleado. Dentro de estos factores los externos, los colaboradores esperan condiciones laborales óptimas, que se les capacite constantemente y que su remuneración esté acorde al mercado. Por otro lado, en cuanto a los factores internos, los colaboradores valoran mucho los temas de comunicación horizontal, y sentirse valorados por la compañía con el reconocimiento respectivo.

Dentro del marco conceptual para la variable motivación, Robbins y Judge (2009) la conceptualizaron como las fases que impactan en la dirección, persistencia e intensidad del esfuerzo interno que ejecuta un empleado para lograr un objetivo. Por otro lado, la motivación manifiesta distintos grados en los que el valor del comportamiento solicitado y su regulación ha sido integrado e interiorizado. El aspecto de interiorizado corresponde a que las personas guardan una regulación o un valor, y el aspecto de integrado corresponde a la

transformación de esa regulación dentro de su propio sentido del yo (Parra et al., 2019). Parra et al (2019) basada en la teoría de Herzberg propone las siguientes dimensiones para evaluar la motivación como son: la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

Ha habido innumerables definiciones y literatura relacionada con la motivación. La literatura relevante para el entorno empresarial moderno se considera para revisión la palabra motivación se ha derivado de la palabra latina "movere" que significa "moverse" que se refiere a la fuerza interna, que depende de la necesidad del individuo que impulsa uno mismo para lograrlo (Njanja et al., 2013). De acuerdo con el diccionario Webster, mirando la raíz de la terminología, la motivación comienza con el motivo, por lo tanto, la motivación simplemente se puede definir como el acto de proporcionar un motivo que hace que alguien actúe. La motivación es responsable de que alguien actúe y se define en un sentido amplio por Burton (2012) como el atributo que nos mueve a hacer o no hacer algo, referido a la motivación como la razón principal de la conducta. Los investigadores tienen opiniones contrastantes sobre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Según Ryan y Deci (2000) la motivación intrínseca se define como las actividades que se realizan para una satisfacción inherente más que por consecuencias separables. Un intrínsecamente motivado o una persona automotivada asume los desafíos por sí misma y logra los resultados deseados sin ninguna presión o coerción externa. Por otro lado, la motivación extrínseca se interpreta como una actividad realizada exclusivamente con el propósito de obtener una recompensa o un resultado no adjunto a diferencia de la motivación intrínseca, donde las actividades se llevan a cabo por pura felicidad y por pasión por el trabajo.

La definición de motivación en relación con el desempeño de los empleados se puede definir simplemente como los factores, elementos o entusiasmo que instan al empleado a perseguir y lograr las metas laborales y tareas y ser la razón por la cual los empleados actúan y se comportan de cierta manera que podría ser influenciado (Heathfield, 2015).

En cuanto a la primera dimensión para medir la motivación tenemos a la motivación extrínseca, esta se enmarca en los agentes externos o recompensas, en ese contexto se demuestran cuando se ejecutan las tareas con el fin de obtener un objetivo. Este tipo de motivación se origina cuando el trabajador disfruta de su

trabajo, ya sea porque lo acepta de manera personal o por obedecer lo impuesto por la compañía. Dentro de los indicadores tenemos: *Regulación externa*, el comportamiento está determinado por medio de factores externos como logros o castigos. La conducta del trabajador complace un requerimiento externo o también se ve influenciada por recompensas o premios, buscando también evitar sanciones.

Por otro lado, tenemos la *regulación introyectada*: se asocia a las expectativas que tiene el trabajador de autoaprobación, evitar la ansiedad, mejorar su ego y orgullo. Finalmente, la *regulación identificada*, es la forma de motivación extrínseca más autodeterminada o autónoma, es la regulación por medio de la identificación. El trabajador atribuye importancia a su comportamiento porque se desenvolverá con libertad, aunque las tareas asignadas no sean de su gusto.

Finalmente, la última dimensión de la motivación es la motivación intrínseca: en este tipo de motivación existe una predisposición a alcanzar el máximo dominio y exploración cruciales para el desarrollo social y cognitivo parte importante de vitalidad y disfrute en la vida. Un factor importante es que el interés por la tarea y las necesidades de autorrealización y competencia están hasta después de haber logrado el objetivo. Cuando las personas se sienten intrínsecamente motivados, se involucran más en las tareas de manera libre, basados en el disfrute y el interés.

El desempeño laboral y su medición juega un papel fundamental en la gestión de los empleados en las organizaciones. Las organizaciones realizan periódicamente evaluaciones del desempeño laboral para tomar decisiones administrativas, como el pago de aumentos, despidos o ascensos de una manera justa y legalmente defendible y para mejorar el desempeño laboral de los empleados a través de la retroalimentación. A través de la retroalimentación sobre el desempeño, es probable que los empleados obtengan una mejor comprensión de ellos mismos y de las actividades de desarrollo que son valiosas para ellos, lo que a su vez conduce a una mayor motivación de los empleados para un mayor desempeño (Aguinis, 2012). Además, relacionado con otras prácticas de recursos humanos, cuando una organización diseña el sistema de selección de su personal, el enfoque principal está en lo que es importante o válido para predecir el desempeño laboral. Tomados en conjunto, trabajo y el rendimiento debe ser el núcleo de una pregunta para el individuo y efectividad organizacional (Cardy, 2011).



En cuanto al marco conceptual de la variable desempeño laboral, para Robbins y Judge (2009) viene a ser el comportamiento que tiene el empleado en su afán de lograr un objetivo. Asimismo, Choi et al. (2018) indicó que viene a ser la base del performance de una compañía, y que va a depender que los colaboradores estén motivados; en este contexto, tiene las siguientes dimensiones: el desempeño de tareas y el desempeño contextual.

En cuanto a la primera dimensión el desempeño de tarea, según Ramírez (2013) son todas las tareas propias del puesto de trabajo. Se conoce también como desempeño inrole, puesto que son todas las actividades que el colaborador debe realizar y que están especificadas en su perfil de puesto y para las cuales ha sido contratado por la compañía.

En cuanto a la segunda dimensión del desempeño laboral, denominada desempeño contextual, según Borman y Motowidlo (1993) son todos aquellos comportamientos que ayudan a la efectividad en la compañía a través de sostener y mejorar el ambiente social, psicológico y organizacional en el cual las actividades se realizan. Según Gorriti (2007) es importante evaluar este tipo de desempeño porque son las que definen el ambiente laboral, son comunes a muchos de los puestos de trabajo de una compañía, y son más motivadoras que cognitivas.

De acuerdo con William & Anderson (1991) el desempeño contextual posee dos indicadores el desempeño contextual hacia el individuo, como el comportamiento que contribuye a otra persona de forma particular e indirecta a la compañía como un todo. Y el desempeño contextual hacia la organización, como el comportamiento que contribuye directamente a la compañía. Según (Newland, 2012) esta conducta a nivel de organización se dirige hacia el beneficio de la compañía.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación**

Tipo básica por busca ampliar el conocimiento teórico existente utilizando las bases teóricas (Hernández et al., 2018).

##### **Diseño de investigación**

No experimental transversal

Fue un estudio no experimental porque no hubo manipulación alguna de las variables y transversal porque los datos se tomaron en un momento determinado del tiempo (Hernández et al., 2018). El esquema fue:

M ----- O-----P

Donde:

M = Muestra.

O = Información recogida.

P = Propuesta

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable independiente: Motivación**

###### **Definición conceptual**

La motivación como aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo interno que lleva a cabo un individuo para la obtención de un propósito (Parra et al., 2019).

###### **Definición operacional**

El cuestionario medirá las dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca. Estas dimensiones son la clave para generar estrategias que puedan impactar en el desempeño laboral en la institución en estudio.

## **Variable dependiente: Desempeño laboral**

### **Definición conceptual**

Según Choi et al. (2018) lo definieron como el comportamiento que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito.

### **Definición operacional**

El cuestionario medirá las dimensiones: desempeño de tareas y el desempeño contextual.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población fue de 35 colaboradores, data que fue tomada de la base de datos de la empresa avícola Lito S.A.C. de Lambayeque. Para Hernández, et. al. (2014) la población es la agrupación de sujetos con similares características en un contexto problemático. Los criterios de inclusión consideran aquellos empleados mayores de 18 años, de ambos géneros y que tengan una antigüedad laboral mayor a 6 meses. Los criterios de exclusión consideran aquellos empleados que no tienen seis meses de contrato y se excluyó también a aquellos que no desean participar en esta investigación.

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

En este estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información y como instrumento el cuestionario. La validez del constructo se sometió al juicio de tres peritos para confirmar su validez. Para la confiabilidad de los instrumentos, se utilizaron 10 cuestionarios piloto, en este contexto, para medir la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, se debe tener en cuenta que si bien el valor es cerca de 1 la excelente confiabilidad (Hernández et al., 2014).

### **3.5. Procedimientos**

Se recolecta la información aplicando los instrumentos conformados por dos cuestionarios que serán aplicados a las variables en estudio con cinco alternativas de respuesta tipo escala de Likert para evaluar los indicadores del problema. Se solicitó autorización a la institución para la aplicación de los cuestionarios y en todo momento se brindó la posibilidad de participar o no en este estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los métodos de análisis de datos fueron los siguientes:

*Método inductivo-deductivo:* en este contexto Bernal (2015) menciona que un método es deductivo- inductivo porque parte de lo general a lo particular y viceversa. Al utilizar el método servirá para el análisis de todos los datos y realizar sus respectivas conclusiones.

*Método analítico-sintético:* en este contexto Bernal (2015) indica que estudia los hechos, donde se logró estudiar por parte para luego agruparlas y estudiarlas de manera sintetizada. Donde se considera los ítems que guardan relación directa con las variables estudiadas. Así mismo el proceso se realizó con programas estadísticos como el SPSS 24 y el Excel 2013 para su análisis y posterior representación en tablas y figuras para poder analizar de manera más sencilla.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos fueron: (a) empleo de datos, la identidad de los informantes y los datos obtenidos de los mismos serán confidenciales y solo se usará sólo para fines académicos; (b) validez científica, se ha utilizado el método científico y las teorías e investigaciones han citadas debidamente en el formato APA; (c) consentimiento informado de los participantes, los informantes dieron su autorización de participar de este estudio de manera libre; (d) consentimiento informado de la organización, la organización ha dado su autorización y consentimiento para la realización de este estudio.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo específico 1

Analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.

**Tabla 1**

*Nivel de Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	8	22,9	22,9	22,9
Medio	20	57,1	57,1	80,0
Alto	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

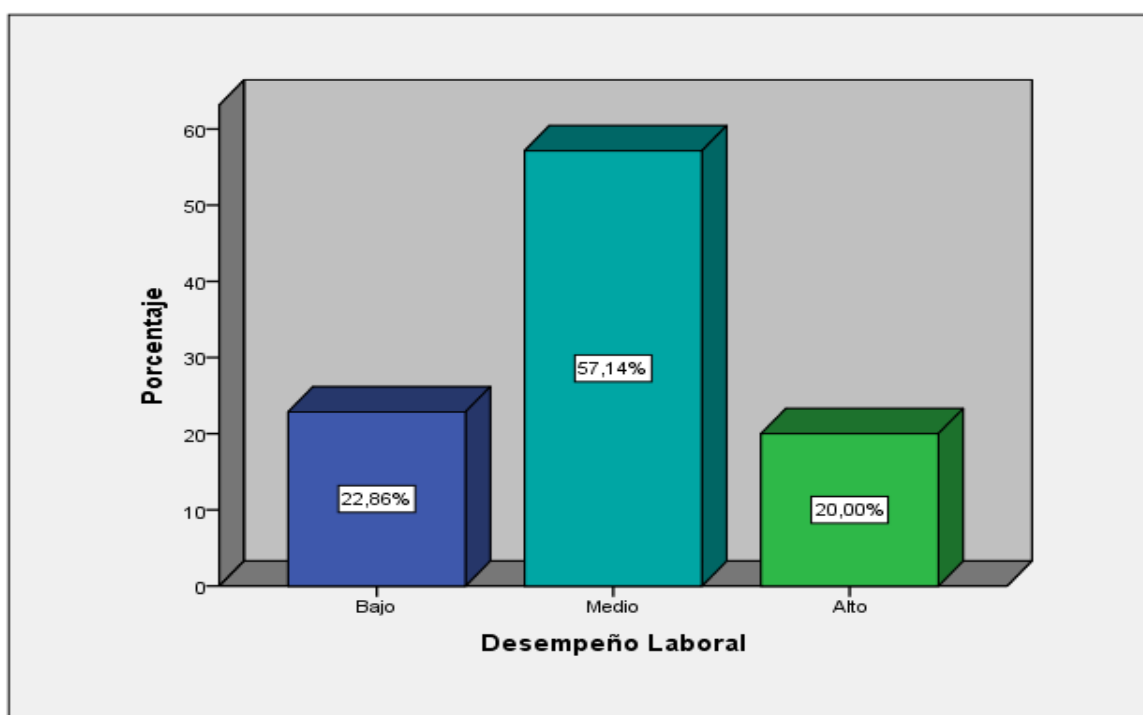


Figura 1. Nivel de desempeño laboral

Fuente: Tabla 1

**Interpretación:** En cuanto al primer objetivo, analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A., el 57.14% de los colaboradores indicaron que el nivel de desempeño es medio y el 20% identificaron que el nivel de desempeño es alto. Lo que se concluyó que la mayoría de colaboradores identificaron que el desempeño laboral en la compañía avícola Lito S.A. se encontraba en un nivel medio.

**Tabla 2**

*Nivel de la Dimensión Desempeño Hacia la Tarea*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	9	25,7	25,7	25,7
Medio	20	57,1	57,1	82,9
Alto	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

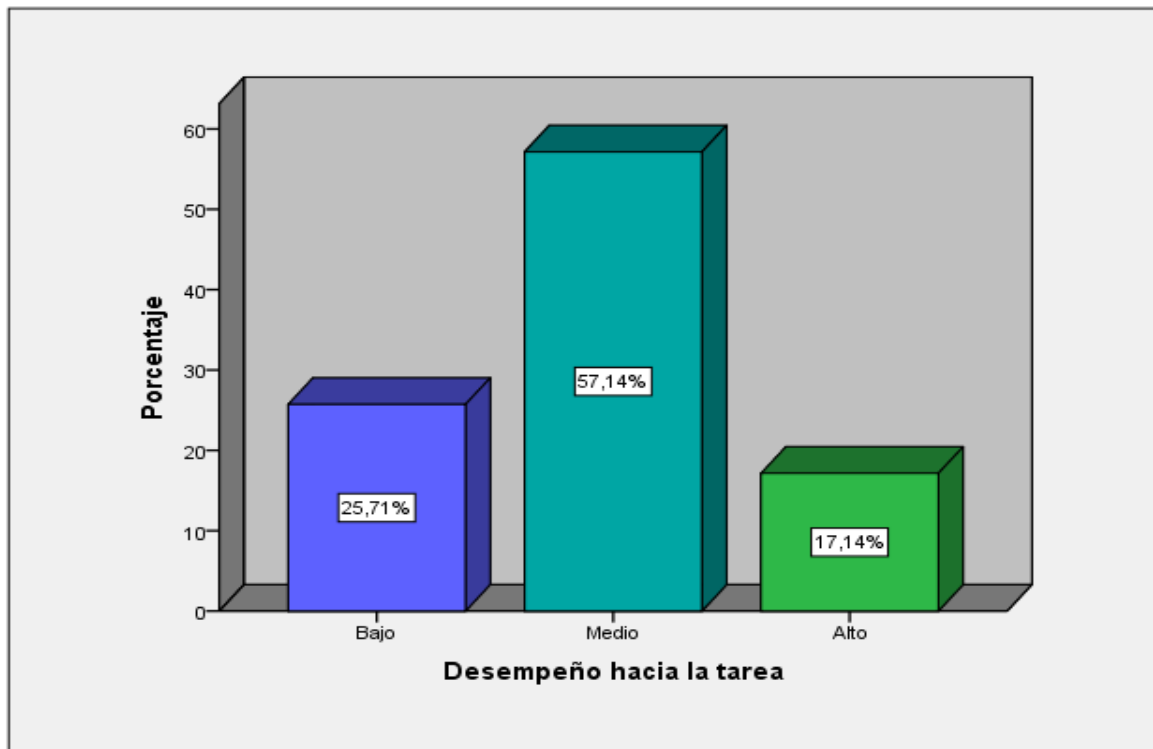


Figura 2. Nivel de la dimensión desempeño hacia la tarea

Fuente: Tabla 2

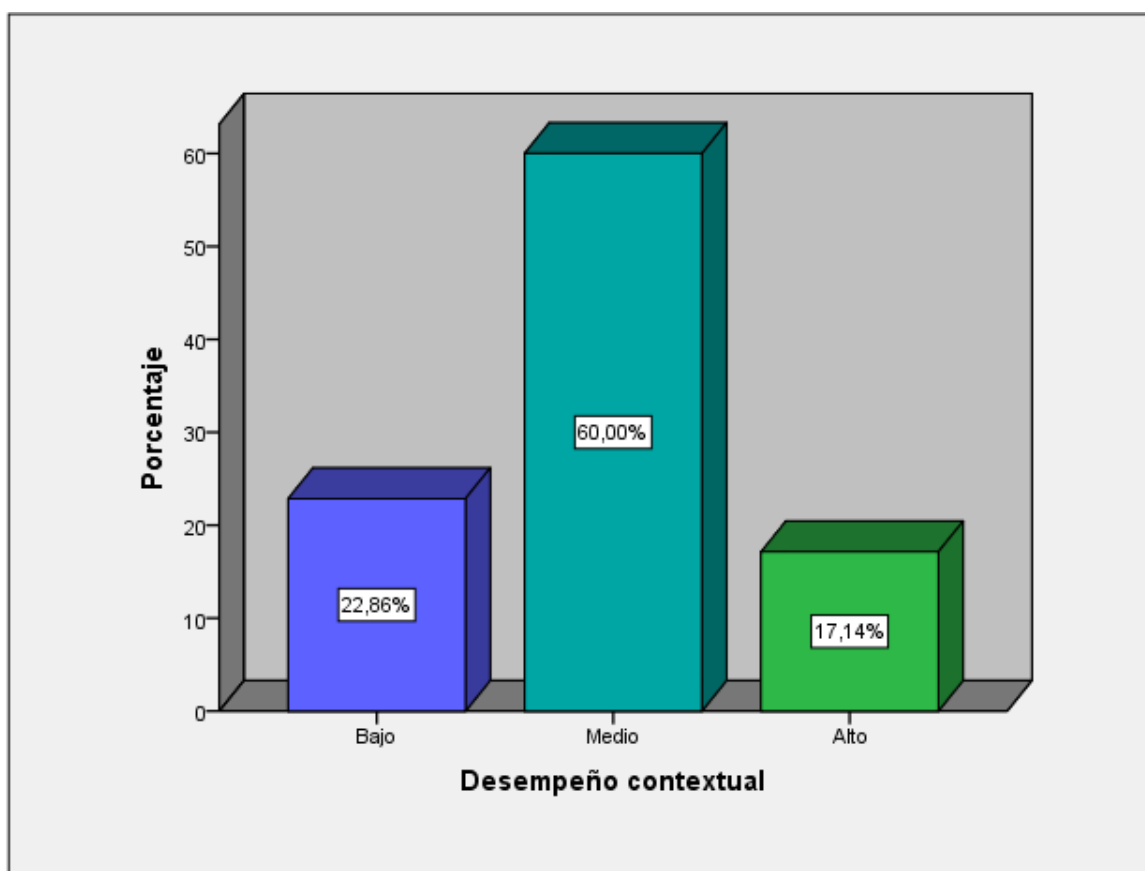
**Interpretación:** Respecto a los resultados obtenidos, el 57.14% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la dimensión desempeño hacia la tarea es medio y el 17.14% identificaron que es alto.

**Tabla 3**

*Nivel de la Dimensión Desempeño Contextual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	8	22,9	22,9	22,9
Medio	21	60,0	60,0	82,9
Alto	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral



*Figura 3. Nivel de la dimensión desempeño contextual*

Fuente: Tabla 3

**Interpretación:** Respecto a los resultados obtenidos, el 60% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la dimensión desempeño contextual es medio y el 17.14% identificaron que es alto.

## Objetivo específico 2

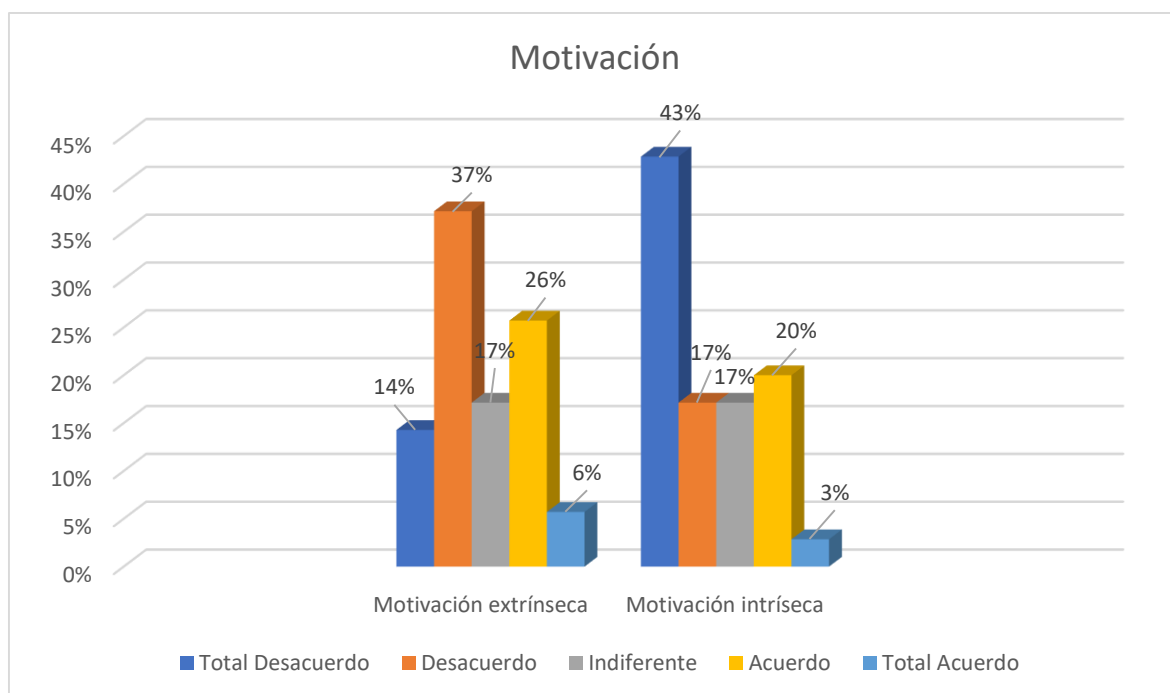
Identificar que estrategias de motivación utiliza la compañía avícola Lito S.A.

**Tabla 4**

### Identificación Estrategias Motivación

Motivación	Total						Total					
	desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación extrínseca	5	14%	13	37%	6	17%	9	26%	2	6%	35	100%
Motivación intrínseca	15	43%	6	17%	6	17%	7	20%	1	3%	35	100%

Fuente: Cuestionario motivación



**Figura 4.** Identificación estrategias motivación

Fuente: Tabla 4

**Interpretación:** Respecto al segundo objetivo específico, Identificar que estrategias de motivación utiliza la compañía avícola Lito S.A., se puede establecer que los colaboradores sí lograron identificar las estrategias de motivación intrínseca con un 43% y las estrategias de motivación extrínseca con un 37%, ambos en total desacuerdo y desacuerdo respectivamente.

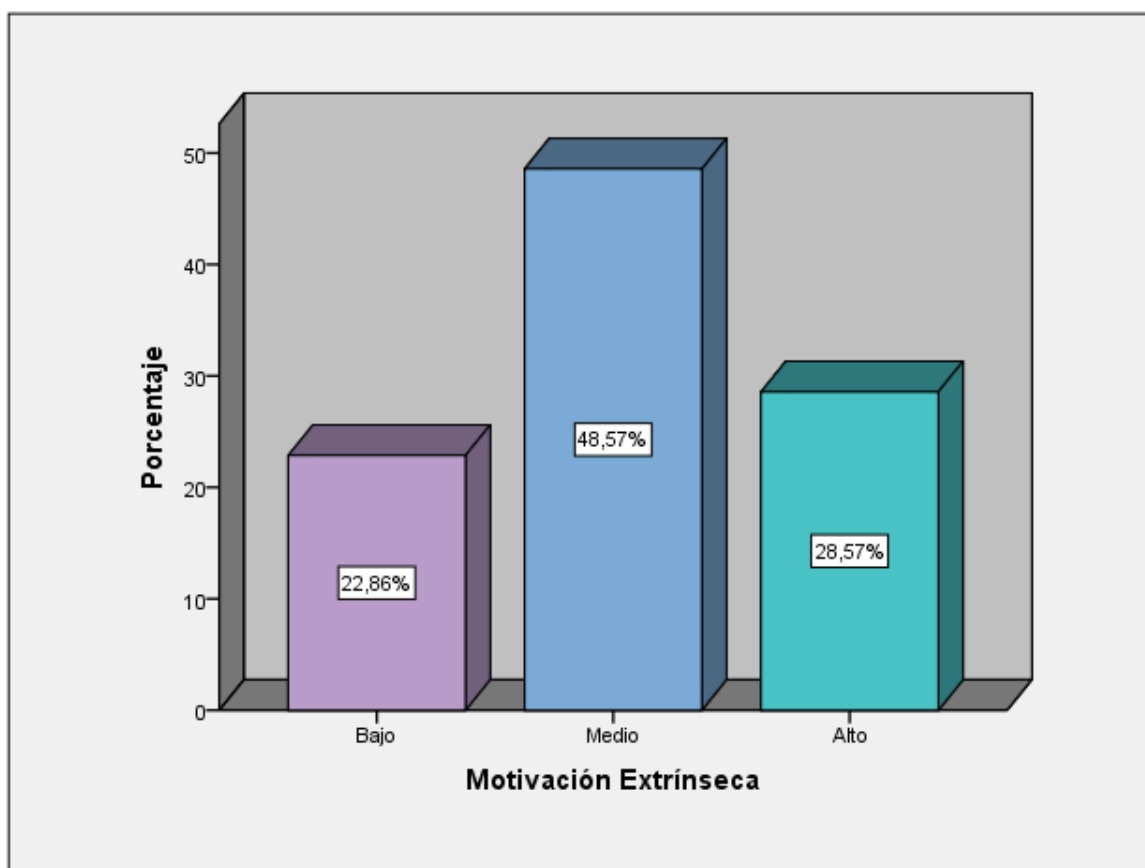


**Tabla 5**

*Identificación Estrategia Motivación Extrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	8	22,9	22,9	22,9
Medio	17	48,6	48,6	71,4
Alto	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral



*Figura 5. Identificación estrategia motivación extrínseca*

Fuente: Tabla 5

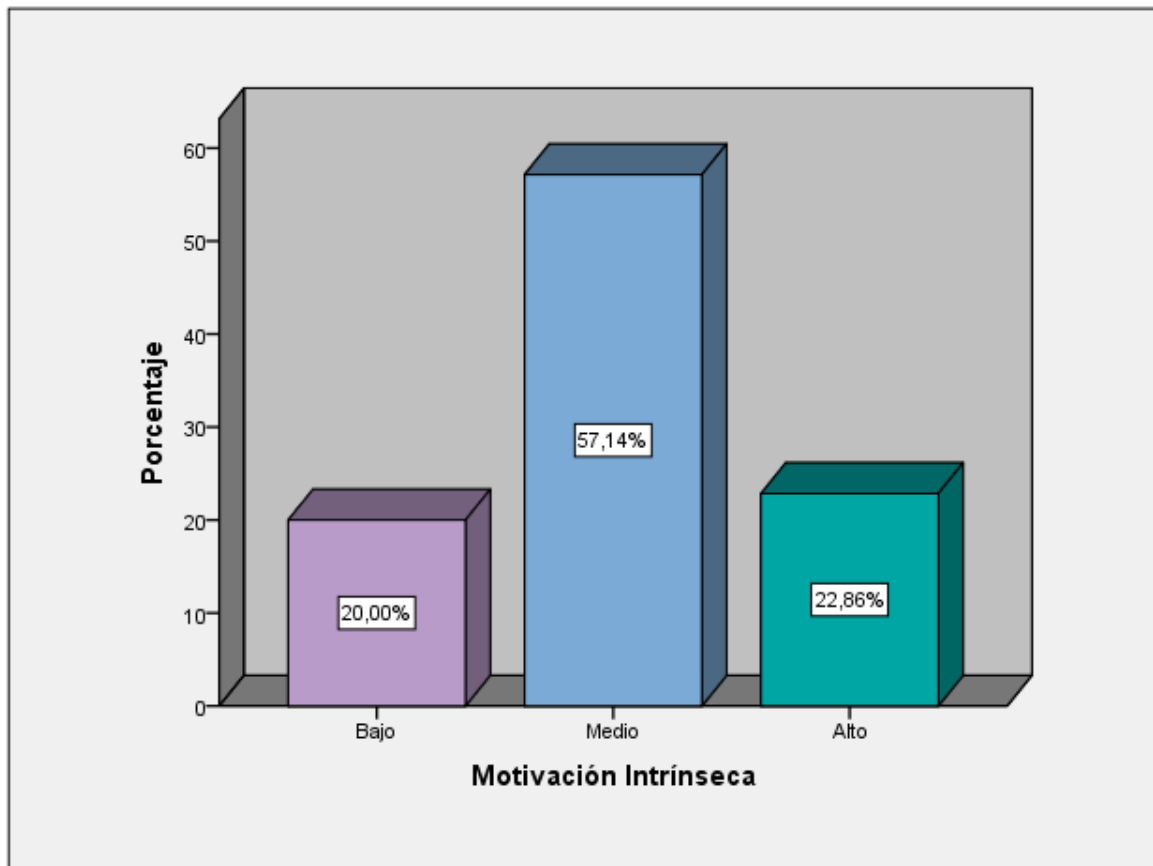
**Interpretación:** Respecto a los resultados obtenidos, el 48.57% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la estrategia de motivación extrínseca es medio y el 22.86% identificaron que es bajo.

**Tabla 6**

*Identificación Estrategia Motivación Intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	7	20,0	20,0	20,0
Medio	20	57,1	57,1	77,1
Alto	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral



*Figura 6. Identificación estrategia motivación intrínseca*

Fuente: Tabla 6

**Interpretación:** Respecto a los resultados obtenidos, el 57.14% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la estrategia de motivación intrínseca es medio y el 20% identificaron que es bajo.

### Objetivo específico 3

Diseñar la propuesta de estrategias de motivación para los trabajadores de la compañía Avícola Lito S.A.

**Tabla 7**

*Estrategias de Motivación*

Estrategia	Objetivo	Actividad	Recursos y Materiales	Responsable
<i>Estrategia 1:</i> Campaña “Malla de beneficios”	Incrementar el crecimiento personal de los colaboradores a través de sus esfuerzos premiándolos con beneficios.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitar información a los empleados sobre los aspectos que los motivan a través de un cuestionario.</li><li>• Hacer un listado de aspectos en un Excel que motivan a los colaboradores y analizar la viabilidad con la gerencia general.</li><li>• Definir una malla de beneficios para los colaboradores en función a lo que les motiva en coordinación con recursos humanos.</li><li>• Generar una reunión con los empleados a fin de comunicar los beneficios que recibirán.</li><li>• Evaluar el impacto de la malla de beneficios a través de cuestionarios de satisfacción y midiendo la mejora del desempeño laboral de los empleados a través de la mejora de la productividad de la compañía.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cuestionarios</li><li>• Hojas informativas</li><li>• Lapiceros</li></ul>	Ramírez Mendoza Lester Iván.  Rivas Milian, Ronaldo Owen.

<p><i>Estrategia 2:</i> Campaña “Yo soy Avícola Lito”</p>	<p>Mejorar el sentido de pertenencia del colaborador creando un ambiente laboral don las labores se realicen óptimamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colocar cuadros en áreas principales para que todos los colaboradores vean la misión, la visión y los valores de la organización.</li> <li>• Elaborar una lista de los posibles premios para los colaboradores.</li> <li>• Premiar a los colaboradores que más demuestren en su trabajo que aplican la visión, misión y valores en sus actividades diarias con vales de consumo.</li> <li>• Hacer un esbozo con un diseño en Canvas con el posible logo “Yo soy Avícola Lito”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros</li> <li>• Vales de consumo</li> <li>• Polos</li> </ul>	<p>Ramírez Mendoza Lester Iván.</p> <p>Rivas Milian, Ronaldo Owen.</p>
<p><i>Estrategia 3:</i> Campaña “Mejor colaborador del mes”</p>	<p>Motivar a los colaboradores a desarrollar sus actividades con ímpetu y pasión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar los indicadores de evaluación en conjunto con las distintas jefaturas de la compañía.</li> <li>• Socializar en una reunión con los colaboradores y a través de redes internas de la compañía los indicadores de evaluación.</li> <li>• Determinar cuáles serán los premios al Mejor colaborador del mes</li> <li>• Evaluar el resultado de la campaña a través de cuestionarios de satisfacción y midiendo la mejora del desempeño laboral de los empleados a través de la mejora de la productividad de la compañía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiches</li> <li>• Papel</li> <li>• Lapiceros</li> </ul>	<p>Ramírez Mendoza Lester Iván.</p> <p>Rivas Milian, Ronaldo Owen.</p>

---

<p><i>Estrategia 4:</i> Campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”</p>	<p>Desarrollar la motivación interna del colaborador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un formato de evaluación de los perfiles de puesto del área de operaciones de la compañía.</li> <li>• Promover que los colaboradores hagan propuestas para mejorar su área de trabajo a través de un cuestionario.</li> <li>• Evaluar el resultado de la campaña a través de cuestionarios de satisfacción y midiendo la mejora del desempeño laboral de los empleados a través de la mejora de la productividad de la compañía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lap top</li> <li>• Proyector</li> <li>• Refrigerio</li> </ul>	<p>Ramírez Mendoza Lester Iván.  Rivas Milian, Ronaldo Owen.</p>
-------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

---

*Fuente: Elaboración propia*

#### **Objetivo específico 4**

Validar la propuesta de estrategias de motivación por juicio de expertos.

La validación de la propuesta se llevó a cabo a través de tres expertos que tienen el grado de magister en la especialidad de administración, es así que los siguientes expertos que validaron la propuesta presentada fueron: Víctor Manuel Llanos Baltodano, Luis Saavedra Carrasco y Luis Eduardo País Vera. La validación de la propuesta le da un valor de contenido a este estudio. En cuanto a los expertos, estos realizan una valoración sobre diferentes aspectos de la propuesta, otorgando en los tres casos una calificación de MA (Muy Adecuado) que garantiza que la propuesta es aplicable.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a analizar el objetivo general que fue proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía avícola Lito S.A.C., este estudio propuso cuatro estrategias que son: Campaña “Malla de beneficios”; campaña “Yo soy Avícola Lito”; campaña “Mejor colaborador del mes” y campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”; las cuales fueron resultado del análisis del diagnóstico del desempeño laboral y la motivación, y considerando las dimensiones e indicadores de la motivación se propusieron estas estrategias de motivación. Este resultado se puede comparar con el de Checa (2020) quien, en su estudio, construyó una estrategia de pasos, orientada a gestionar el talento desde el inicio, y dar retroalimentación y seguimiento para solucionar el problema en el desempeño laboral de los empleados.

Al analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A., el 57.14% de los colaboradores indicaron que el nivel de desempeño es medio, esto como respuesta al objetivo específico de analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C., donde, el 57.14% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la dimensión desempeño hacia la tarea es medio y con respecto a los resultados obtenidos, el 60% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la dimensión desempeño contextual es medio.

Ahora tenemos que comparar este resultado con el estudio hecho por Caiza (2020) quien en su estudio tuvo como resultado un 59% en el análisis del desempeño siendo bajo, así mismo en cuanto a la iniciativa habilidades y conocimiento para realizar una adecuada tarea presento un 62% en deficiencia. Así como un 52% en mala comunicación entre colaborador y gerente y por último un 63% en mala planificación de las tareas. Asimismo, Ramírez (2020) en su estudio los resultados arrojaron que la entidad tiene tres áreas problemáticas muy diferenciadas en el desempeño laboral, tales como: falta de revisiones de desempeño y programas de desarrollo, falta de cultura organizacional por no haber identidad con la organización, además de una organización rígida y burocrática. estructura, porque la estructura organizativa es vertical. También, Checa (2020) en su estudio, hizo un diagnóstico del desempeño laboral de CMAC Piura S.A.C., los resultados revelaron falta de oportunidades de crecimiento y formación,

desconocimiento de planes estratégicos, entre otras cosas, no existe una buena comunicación entre áreas. En este sentido, los antecedentes recogidos muestran una similitud con los resultados obtenidos en este estudio.

Este resultado se puede argumentar con el marco conceptual de la variable desempeño laboral, para Robbins y Judge (2009) viene a ser el comportamiento que tiene el empleado en su afán de lograr un objetivo. Asimismo, Choi et al. (2018) indicó que viene a ser la base del performance de una compañía, y que va a depender que los colaboradores estén motivados; en este contexto, tiene las siguientes dimensiones: el desempeño de tareas y el desempeño contextual. En cuanto a la primera dimensión el desempeño de tarea, según Ramírez (2013) son todas las tareas propias del puesto de trabajo. Se conoce también como desempeño inrole, puesto que son todas las actividades que el colaborador debe realizar y que están especificadas en su perfil de puesto y para las cuales ha sido contratado por la compañía.

En cuanto a la segunda dimensión del desempeño laboral, denominada desempeño contextual, según Borman y Motowidlo (1993) son todos aquellos comportamientos que ayudan a la efectividad en la compañía a través de sostener y mejorar el ambiente social, psicológico y organizacional en el cual las actividades se realizan.

Con respecto a **identificar que estrategias de motivación utiliza la compañía avícola Lito S.A.C.** se puede establecer que los colaboradores sí lograron identificar las estrategias de motivación intrínseca con un 43% y las estrategias de motivación extrínseca con un 37%. Respecto a los resultados obtenidos, el 48.57% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la estrategia de motivación extrínseca es medio. Respecto a los resultados obtenidos, el 57.14% de colaboradores identificaron que el nivel de percepción de la estrategia de motivación intrínseca es medio.

Ahora tenemos que comparar este resultado con el estudio hecho por Verdesoto (2021) quien en su investigación obtuvo como resultado, que, si bien los empleados públicos cuentan con factores intrínsecos bien establecidos y calificados, en los factores extrínsecos existen varias carencias como pocas felicitaciones por el buen desempeño de su trabajo, pocas oportunidades de promoción y no reciben reconocimiento público. Por otro lado, donde se mostró



valores positivos en cuanto a los indicadores correspondientes a competencia, productividad y relación, sin embargo, existen falencias en la ejecución de los procesos de comunicación y capacitación en los temas concernientes a procesos internos de la organización.

Asimismo, Manjarrez et al. (2020) concluyeron que existen factores comunes de motivación y cómo estos factores ejercen cierta influencia en lo concerniente al desempeño laboral de los empleados. Es así como la autonomía del colaborador es la relevante para potenciar su motivación, en este contexto los trabajadores manifiestan que la motivación interna resulta ser más fundamental que la externa, y que esta motivación interna se basa por lo general en el dinero. Por otro lado, Menges et al. (2017) propusieron que una familia motivada incrementa el desempeño laboral, en mejorar la energía y disminuir el estrés mediante la motivación intrínseca; el apoyo familiar ayuda a mejorar el desempeño en cualquier institución donde se encuentren laborando, teniendo en cuenta una excelente dinámica en el trabajo.

Por otro lado, Madora (2016) indicó que, para motivar a sus empleados, solo se utilizaron recompensas no monetarias como roles de toma de decisiones, reconocimiento, promociones y horarios de trabajo flexibles. Asimismo, Durand y Romero (2019) analizaron el aspecto motivacional de los integrantes de una empresa, identificando los siguientes factores que son críticos en la organización como: salario, ascensos, capacitación, rotación, que afectan significativamente y de forma directa en los niveles de productividad.

Este resultado se puede argumentar con las estrategias consideradas: Campaña “Malla de beneficios”; campaña “Yo soy Avícola Lito”; campaña “Mejor colaborador del mes” y campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”.

En cuanto a **diseñar las estrategias de motivación para los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C.**, entre las principales estrategias diseñadas se consideró: Campaña “Malla de beneficios”; campaña “Yo soy Avícola Lito”; campaña “Mejor colaborador del mes” y campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”. Estas estrategias fueron diseñadas después de recoger la información respectiva en los cuestionarios aplicados a los colaboradores de la empresa en estudio.

Este resultado de propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral se puede comparar con el propuesto por Verdesoto (2021) quien en su

investigación resaltó que la organización debe considerar un plan motivacional para con los empleados, para que se sientan comprometidos e importantes, motivando en todo momento para el cumplimiento de sus objetivos tanto personales como de la organización.

Por otro lado, Cornejo (2020) en su estudio tuvo como principal fin el desarrollar un programa de capacitación en mejoras del desempeño laboral en la empresa Cablemax ubicada en Piura; la encuesta mostró que la situación actual de la formación en la empresa; ausente donde no se analizan tareas y personas; sin motivación, sin métodos de entrenamiento, comportamiento inapropiado; los insumos para la propuesta del programa de capacitación fueron el análisis de necesidades, la planificación, implementación y evaluación del programa de capacitación.

Asimismo, Ramírez (2020) su propuesta se enfoca en implementar un sistema de evaluación del desempeño y un programa de desarrollo, así como en remodelar la cultura y la estructura organizacional a través de la gestión organizacional general. Así también, Checa (2020) en su estudio, construyó una estrategia de pasos, orientada a gestionar el talento desde el inicio, y dar retroalimentación y seguimiento para solucionar el problema en el desempeño laboral de los empleados.

En este contexto hay que argumentar con las teorías relacionadas a la motivación en relación con el desempeño de los empleados se puede definir simplemente como los factores, elementos o entusiasmo que instan al empleado a perseguir y lograr las metas laborales y tareas y ser la razón por la cual los empleados actúan y se comportan de cierta manera que podría ser influenciado (Heathfield, 2015).

Con respecto a la **hipótesis** proyectada que la propuesta de las estrategias de motivación mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C., en función a antecedentes recogidos, los resultados obtenidos, y las bases teóricas, inferimos que las estrategias de motivación sí mejorarán el desempeño laboral de los empleados de la compañía avícola Lito S.A.C. En este contexto, Así también, Caiza (2020) en su estudio desarrolló estrategias que contribuyeron en la mejora del desempeño de sus colaboradores, mediante la capacitación, motivación en el desarrollo de sus habilidades, para la obtención y

aumento en la productividad de sus empleados. Así también, Cornejo (2020) en su estudio aplicó un programa de capacitación mejorando el desempeño laboral en la empresa Cablemax ubicada en Piura. Por otro lado, Checa (2020) en su estudio, desarrolló y aplicó una estrategia de gestión del talento humano que apoye en implementar, desarrollar y desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos, la estrategia de pasos, orientada a gestionar el talento desde el inicio, y dar retroalimentación y seguimiento para solucionar el problema en el desempeño laboral de los empleados, teniendo buenos resultados. En función a los antecedentes descritos se acepta la hipótesis alterna: las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Para el objetivo general de este estudio de proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía avícola Lito S.A.C., se concluye que se determinaron cuatro estrategias de motivación para ser presentadas a la compañía en estudio.
2. En cuanto al primer objetivo específico de analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C., la investigación concluye que la percepción de los empleados en cuanto al desempeño laboral este tuvo un nivel medio. Este resultado es debido a que tanto en la dimensión desempeño hacia la tarea y desempeño contextual se obtuvieron niveles medios.
3. Con respecto al segundo objetivo específico de identificar que estrategias de motivación utiliza la compañía avícola Lito S.A.C., se encontró que la motivación tuvo un nivel medio, influenciado por la dimensión motivación intrínseca y motivación extrínseca, las dos con niveles medios.
4. Para el cuarto objetivo específico de diseñar la propuesta de estrategias de motivación para los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.C., se concluye que entre las principales estrategias diseñadas se consideró: Campaña “Malla de beneficios”; campaña “Yo soy Avícola Lito”; campaña “Mejor colaborador del mes” y campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”.
5. Finalmente, se concluye que la propuesta de estrategias de motivación fue validada por tres expertos con un calificativo de Bastante Adecuado y puede ser aplicada por la organización en estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la alta dirección de la empresa Avícola Lito S.A.C. se le recomienda implementar las cuatro estrategias de motivación diseñadas por el equipo investigador, asignar responsables y los recursos respectivos para su ejecución y seguimiento.
2. Elevar el nivel de la percepción que tienen los empleados sobre su desempeño laboral, poniendo foco a los indicadores de productividad por tareas que realizan, socializando los indicadores de medición a fin de los colaboradores superen dichas metas y alcancen la excelencia.
3. Con respecto a la motivación de los empleados, monitorear constantemente a través de encuestas de satisfacción la motivación de los mismos, involucrarlos en la mejora de los procesos y en la toma de decisiones para que esto impacte en el logro de los objetivos en el beneficio de todos.
4. Implementar la propuesta de motivación en la empresa Avícola Lito S.A.C., gerenciando de manera adecuada todas las actividades que se han diseñado. Una vez aplicada la propuesta evaluar de manera constante el desempeño laboral y la efectividad de las estrategias de motivación propuestas.
5. Finalmente, se recomienda a la alta gerencia evaluar con expertos las mejoras del desempeño laboral en toda la organización Avícola Lito S.A.C. y establecer un plan de mejora continua que los lleve a la excelencia.

## REFERENCIAS

- Acosta, D., & Muñoz, V. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Curacao, Chepén, 2020*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo: Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54870/Acosta\\_ChDR-Mu%c3%b1oz\\_UVF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54870/Acosta_ChDR-Mu%c3%b1oz_UVF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- AceUp (2021). *How to Increase Motivation in the Workplace in 2021*.  
<https://www.masstlc.org/how-to-increase-motivation-in-the-workplace-in-2021/>
- Aguinis, H. (2012). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Altimiras, M. (2017). *El dinero no lo es todo: claves del salario emocional*. elEconomista.es:  
<https://www.eleconomista.es/noticias/noticias/8134527/02/17/el-salario-no-lo-es-todo.html>
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas –Cusco*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Bao, C., & Nizam, I. (2015). The impact of motivation on employee performance in the electronics industry in China. *International Journal of Accounting & Business Management*, 3(2), 29-45.
- Bernal, A. (2015). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). Madrid: Pearson Ediciones.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. En *Justificación metodológica*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations*, 71-98. [https://scholarcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111/](https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/)
- Burga, M., y Carranza, Y. (2021). *Herramienta de coaching para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mibanco - Chota, 2020*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo: Perú.

- Burton, K. (2012). *A study of motivation: how to get your employees moving*.  
[https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd\\_thesis2012\\_mgmt\\_burton.pdf](https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis2012_mgmt_burton.pdf)
- Caiza, L. (2020) *Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. U.T.C. Latacunga*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi: Ecuador.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5927>
- Cardy, R. & Leonard, B. (2011). *Performance management: Concepts, skills, and exercises*. Armonk, NY: ME Sharpe.
- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas*. Potosí, México: Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí.
- Chávez, F., Carhuacho, I., Nolazco, F., Venturo, C., & Miranda, B. (2020). Motivation of public service in a municipality in Peru. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 211-219. <http://www.ijstr.org/final-print/feb2020/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru.pdf>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán: Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O., & Ayed, A. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389.
- Cisek, S., Sedikides, C., Hart, C., Godwin, H., Benson, V., & Liversedge, S. (2014). Narcissism and consumer behaviour: a review and preliminary findings. *Front Psychol*. doi: 5:232. 10.3389/fpsyg.2014.00232

- Cornejo, M. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño*. Universidad César Vallejo: Perú.
- Durand, L., y Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Continental: Perú.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV\\_FCE\\_308\\_Durand\\_Alvarez\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf)
- Ertekin, N., Ketzenberg, M., & Heim, G. (2019). Assessing Impacts of Store and Salesperson Dimensions of Retail Service Quality on Consumer Returns. *Production and Operations Management / Early View*. doi:  
<https://doi.org/10.1111/poms.13077>
- Evenson, R. (2011). *Customer service management training* (1era edition ed.). México: Editorial Amacom.
- Galán, M. (2010). Metodología de la investigación. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>
- Gaslac, P. (2020). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo*. (tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Chiclayo: Perú.
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99.  
[https://www.researchgate.net/publication/315116839\\_The\\_Influence\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Performance\\_A\\_Case\\_Study\\_at\\_Universiti\\_Teknologi\\_Malaysia](https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia)
- Gonzales, M. (2005). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Universidad de San Carlos Guatemala.  
<https://www.oei.es/historico/salactsi/mgonzalez5.htm>
- Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 23(3).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>



- Heathfield, S. (2015). *What is employee motivation*.  
<http://humanresources.about.com/od/glossary/g/employee-motivation.htm>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*.  
 México: Mc Graw Hill Ediciones.
- Huanila, J., y Quiroz, P. (2020). *Estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo: Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67256>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Quirón Ediciones.
- Inayat, W., Jahanzeb, M., Namaziandost, E. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*.  
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- INEI. (2015). Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf)
- Kooij, D., & Kanfer, R. (2019). Lifespan perspectives on work motivation. *Researchgate*, 475-793
- Lavoie, A. (2016). Here are 4 problems that occur with poor management skills.  
<https://www.entrepreneur.com/article/276919>
- Leal, R. (2020). Brief history of pandemics. *Psiquiatria.com*, 24.  
<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Breve%20historia%20de%20las%20pandemias.pdf>
- Madora, L. (2016). The impact of motivation on employee's performance in an organization: a case of UNICEF Somalia support centre, Nairobi. (tesis de maestría), United States International University. Nairobi: África.
- Manjarrez, N., Narcisa, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. de <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Medina, E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote. Lima: Universidad César Vallejo.
- Medrano, N., Olarte-Pascual, C., Pelegrin-Borondo, J., & Sierra-Murillo, Y. (2016). Consumer Behavior in Shopping Streets: The Importance of the Salesperson's Professional Personal Attention. *Frontiers in Psychology*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4748058/>
- Menges , J., Tussing , D., Wihler, A., & Grant, A. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719.
- Min, Z., Xueping, H., Fang, Q., Wenbiao, F., & Zhen, H. (2019). Service quality measurement for omni-channel retail: scale development and validation. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30, 210-226. doi:<https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665846>
- Monteza, S. (2021). Plan de capacitación en inteligencia emocional, para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores - Gerencia Sub Regional Jaén. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69000>
- Nations, U. (2015). Central Product Classification (CPC). New York: Version 2.1, 4.,
- Nauca, S., & Delgado, H. (2018). La calidad de servicio mediante el modelo Servqual y su relación con la satisfacción del cliente del hotel Aristi de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque. (tesis de pregrado), Universidad de Lambayeque. Lambayeque: Perú.
- Newland, S. (2012). Organizational Citizenship Behavior- Individual or Organizational Citizenship Behavior- Organization: Does the Underlying Motive Matter? Masters Theses & Specialist Projects, 1159. Obtenido de <https://digitalcommons.wku.edu/theses/1159/>

- Njanja, W., Maina, R., Kibet. L., Njagi. K. (2013). Effect of reward on employee performance: a case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya, *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 21, pp,41-49.  
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/21179/18282>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Work motivation in a service company in Lima, Peru. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Oliva, J., y Ynga, J. (2020). Inteligencia emocional como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, Agencia Ferreñafe. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo: Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63010>
- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).  
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Peña, C. (2015). La Motivación Laboral Como Herramienta De Gestión En Las Organizaciones Empresariales. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Pratama, G. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. 10. 25. 10.26858/jiap.v10i1.13566.
- Ramírez, B. (2020). Gestión Organización para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica, Lima 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Norbert Wiener: Perú.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4407>
- Ramírez, R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral. (tesis de maestría), Universidad Autónoma de Madrid. Madrid: España.  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525\\_Ramírez Vielma Raul Gonzalo.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ramírez_Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1)
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. *Social Development, and Well-Being*, 55(1), 68-78. Obtenido de <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>
- Salazar, D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. (tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo: Perú. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL\\_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf)
- Saleem, F., Malik, M., Qureshi, S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12 <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Singh, R. (2016). The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employees engagement in information organizations. *Journal of Education for Library and Information Science* , 197-206
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar. Guatemala: Perú.
- Vakulenko, Y., Shams, P., Hellstrom, D., & Hjort, K. (2019). Online retail experience and customer satisfaction: the mediating role of last mile delivery. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 306-320. doi:<https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598466>
- Vargas, P. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador: Esmeraldas. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>

Wairimu, E. (2017). Effect of motivation on employee performance: a case of Pam  
Golding properties limited, Nairobi. (tesis de post grado). Nairobi: África.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Avícola Lito S.A.C., 2021							
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión de organizaciones							
AUTOR(ES):	Ramírez Mendoza Lester Iván; Rivas Milian, Ronaldo Owen							
PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TÉCNICAS	METODOLOGÍA
	Objetivo general	Objetivos específicos						
¿De qué manera las estrategias de motivación lograrán mejorar el desempeño laboral de los empleados de la avícola Lito S.A.?	Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.	(a) Analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A. (b) Identificar que estrategias de motivación utiliza la compañía avícola Lito S.A. (c) Diseñar la propuesta de estrategias de motivación para los trabajadores de la	Las estrategias de motivación mejorarán el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía avícola Lito S.A.	Motivación	Motivación intrínseca  Motivación extrínseca	35 colaboradores	Encuesta	Enfoque: mixto  Tipo: proyectiva  Diseño: no experimental de triangulación concurrente

---

compañía  
avícola Lito  
S.A.  
(d) Validar la  
propuesta de  
estrategias de  
motivación  
por juicio de  
expertos.

---

		MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
Desempeño laboral	Desempeño hacia la tarea  Desempeño contextual	35 clientes	Cuestionario	Las medidas estadísticas a utilizar: -Frecuencia relativa, -Media aritmética, -Desviación estándar.

---

Fuente: *Elaboración propia*

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 8

### Operacionalización de la Variable Independiente Motivación

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Motivación	La motivación como aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo interno que lleva a cabo un individuo para la obtención de un propósito (Parra et al., 2019)	El cuestionario medirá las dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca. Estas dimensiones son la clave para generar estrategias que puedan impactar en el desempeño laboral en la institución en estudio.	Motivación extrínseca	Regulación externa	1. Me esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis compañeros de trabajo, mis superiores, los clientes, la familia, etc.).	Ordinal
					2. Me esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en el mismo.	
					3. Me esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	
				Regulación introyectada	4. Me esfuerzo en mi trabajo porque tengo que probarme a mí mismo que yo sí puedo hacerlo.	
					5. Me esfuerzo en mi trabajo porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	
			Motivación extrínseca	Regulación identificada	6. Me esfuerzo en mi trabajo porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	
					7. Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	
					8. Yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	
				Internalización del trabajo	9. Poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	
					10. Me divierto haciendo mi trabajo.	



---

11. El trabajo que llevo a cabo es interesante.

12. Lo que hago en mi trabajo es emocionante

---

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 9

*Operacionalización de la Variable Dependiente Desempeño Laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Desempeño laboral	Según Choi et al. (2018) lo definieron como el comportamiento que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito.	El cuestionario medirá las dimensiones: desempeño de tareas y el desempeño contextual.	Desempeño de tareas	Conducta formal	1. Cumpro con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo. 2. Completo adecuadamente mis tareas asignadas. 3. Me involucro en actividades que afectan mi desempeño.	Ordinal
			Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos	4. Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo. 5. Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida. 6. Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo.	
				Desempeño hacia la organización	7. Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa. 8. Conservo y protejo la propiedad de la organización. 9. Cumpro las reglas organizacionales creadas para mantener el orden.	

*Fuente: Elaboración propia*

### Anexo 3. Instrumentos y Validación de Instrumentos

#### Cuestionario de motivación

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted a la organización en cuanto a la motivación en la compañía avícola Lito S.A. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Motivación extrínseca						
I1. Regulación externa						
1.	Me esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis compañeros de trabajo, mis superiores, los clientes, la familia, etc.).					
2.	Me esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en el mismo					
3.	Me esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
I2. Regulación introyectada						
4.	Me esfuerzo en mi trabajo porque tengo que probarme a mí mismo que yo sí puedo hacerlo.					

5.	Me esfuerzo en mi trabajo porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.						
6.	Me esfuerzo en mi trabajo porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.						
I3. Regulación identificada							
7.	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales						
8.	Yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.						
9.	Poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.						
D2. Motivación intrínseca							
I1. Internalización del trabajo							
10.	Me divierto haciendo mi trabajo						
11.	El trabajo que llevo a cabo es interesante						
12.	Lo que hago en mi trabajo es emocionante						

Fuente: Elaboración propia.

## Cuestionario de desempeño laboral

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted su desempeño laboral en la compañía avícola Lito S.A. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>D1. Desempeño de tareas</b>						
<b>I1. Conducta formal</b>						
1.	Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo.					
2.	Completo adecuadamente mis tareas asignadas.					
3.	Me involucro en actividades que afectan mi desempeño.					
<b>D2. Desempeño contextual</b>						
<b>I1. Desempeño hacia los individuos</b>						
4.	Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo					
5.	Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida					
6.	Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo					

I2. Desempeño hacia la organización					
7.	Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa				
8.	Conservo y protejo la propiedad de la organización				
9.	Cumplo las reglas organizacionales creadas para mantener el orden				

Fuente: *Elaboración propia.*

## Ficha de validación del cuestionario de motivación

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021

#### 1.2 Investigador (a) (es):

Ramírez Mendoza Lester Iván  
Rivas Milian, Ronaldo Owen

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					
Objetividad	Está expresado en conductas observables					
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
Organización	Existe una organización lógica					
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
.....

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: .....DNI .....

Grado académico: .....Centro de trabajo: .....

Firma: .....Fecha: .....

## Ficha de validación del cuestionario de motivación

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021

#### 1.2 Investigador (a) (es):

Ramírez Mendoza Lester Iván  
Rivas Millan, Ronaldo Owen

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

94

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Las variables y los indicadores se relacionan adecuadamente, las preguntas se expresan correctamente, el cuestionario está listo para ser aplicado.

### 4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos : Mg. Erick Alfredo Gamara Vera  
DNI : 42533900  
Grado académico : Magister  
Especialidad : MBA Administración Estratégica



## Ficha de validación del cuestionario de desempeño laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021

#### 1.2 Investigador (a) (es):

Ramírez Mendoza Lester Iván  
Rivas Milian, Ronaldo Owen

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					
Objetividad	Está expresado en conductas observables					
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
Organización	Existe una organización lógica					
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: .....DNI .....

Grado académico: .....Centro de trabajo: .....

Firma: .....Fecha: .....

## Ficha de validación del cuestionario de desempeño laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021.

#### 1.2 Investigador (a) (es):

Ramírez Mendoza Lester Iván; Rivas Millán, Ronaldo Owen

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: MUY APLICABLE

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Saavedra Carrasco José

DNI 16796035

Grado académico: MBA

Centro de trabajo: Universidad César Vallejo

Firma: 

Fecha: 07/07/2021

## Ficha de validación del cuestionario de desempeño laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021

#### 1.2 Investigador (a) (es):

Ramirez Mendoza Lester Iván  
Rivas Millan, Ronaldo Owen

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

94

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Las variables y los indicadores se relacionan adecuadamente, las preguntas se expresan correctamente, el cuestionario está listo para ser aplicado.

### 4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos : Mg. Erick Alfredo Gamara Vera  
DNI : 42533900  
Grado académico : Magister  
Especialidad : MBA Administración Estratégica

## Anexo 5. Autorización de la empresa

La victoria - Chiclayo, 8 de junio de 2021

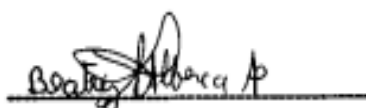
Quien suscribe:

Sra. **Beatriz Alberca Pintado**, administradora de **Avícola Lito S.A.**  
**AUTORIZA** a los alumnos: **Ramírez Mendoza Lester Iván**, identificado con **DNI N°71518445** y a **Rivas Millian Ronaldo Owen**, identificado con **DNI N°72933035**, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, y autores del trabajo de investigación denominado: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA AVICOLA DE LAMBAYEQUE, 2021**, al uso de dicha información con fines educativos para el proyecto de investigación mencionado líneas arriba.

Se expide el presente a solicitud de los interesados para los fines que estimen por conveniente.

La victoria, 08 de junio, del 2021,

Atentamente



Beatriz Alberca Pintado: DNI N°44057929  
ADMINISTRADORA

Acti  
Ve a C

## Anexo 6. Calificación de validez de expertos

Tabla 10

*Calificación Validación de Expertos: Cuestionario de Motivación*

N°	Nombre del experto	Calificación
		Cuestionario
1	Erick Alfredo Gamarra Vera	MB
2		
3		

*Fuente: Elaboración propia.*

Tabla 11

*Calificación Validación de Expertos: Cuestionario de Desempeño Laboral*

N°	Nombre del experto	Calificación
		Cuestionario
1	Erick Alfredo Gamarra Vera	MB
2	José Saavedra Carrasco	MB
3		

*Fuente: Elaboración propia*

## Anexo 7. Resultado alfa de Cronbach del cuestionario motivación

Tabla 12

### Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 13

### Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	12

Tabla 14

### Estadísticas de Total de Elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1	67,70	331,122	,908	,975
M2	68,30	334,678	,849	,975
M3	67,00	324,444	,936	,974
M4	67,70	332,456	,737	,976
M5	68,40	337,378	,612	,978
M6	67,30	326,233	,905	,974
M7	67,40	329,378	,848	,975
M8	67,70	332,233	,879	,975
M9	68,00	332,889	,884	,975
M10	69,00	338,889	,724	,976
M11	67,90	334,989	,841	,975
M12	68,70	335,122	,734	,976

## Anexo 8. Resultado alfa de Cronbach del cuestionario desempeño laboral

Tabla 15

### Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 16

### Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	9

Tabla 17

### Estadísticas de Total de Elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL1	74,30	277,789	-,042	,970
DL2	72,40	245,600	,946	,961
DL3	72,40	245,600	,946	,961
DL4	72,00	239,111	,964	,961
DL5	72,20	277,289	,000	,968
DL6	71,60	268,489	,504	,966
DL7	71,70	239,567	,919	,961
DL8	72,40	245,600	,946	,961
DL9	72,00	240,889	,914	,961

## Anexo 9. Validación de la Propuesta

Estimado .....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Avícola Lito S.A.C., 2021”

**Realizado por:** Ramírez Mendoza Lester Iván; Rivas Milian, Ronaldo Owen

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado
- BA** : Bastante adecuado
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.					
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.					
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.					
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.					
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.					
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.					



3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.					
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.					
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.					
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.					
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.					

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por el Magister .....

Especializado en: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: .....años

Cargo Actual: .....

\_\_\_\_\_

Mg.....  
DNI N° .....

## Anexo 10. Validación de la Propuesta

Estimado Mg. Luis Alberto Saavedra Carrasco

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021”

**Realizado por:** Ramírez Mendoza Lester Iván; Rivas Millian, Ronaldo Owen

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado
- BA** : Bastante adecuado
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

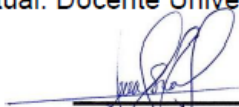
<b>Propuesta conforme</b>

Validado por el Magister Luis Alberto Saavedra Carrasco

Especializado en: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 4 años

Cargo Actual: Docente Universitario



Luis A. Saavedra Carrasco  
Dni 42933119

Mg. Luis Alberto Saavedra Carrasco  
DNI N° 42933119

## Anexo 10. Validación de la Propuesta

Estimado Mg. Víctor Manuel Llanos Baltodano

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021”

**Realizado por:** Ramírez Mendoza Lester Iván; Rivas Milian, Ronaldo Owen

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado
- BA** : Bastante adecuado
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

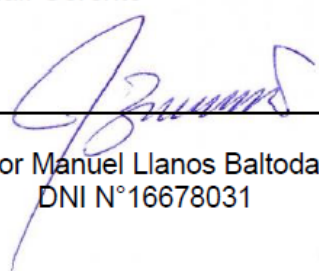
<b>CONFORME</b>

Validado por el Magister Víctor Manuel Llanos Baltodano

Especializado en: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 1 años

Cargo Actual: Gerente

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. Víctor Manuel Llanos Baltodano  
 DNI N°16678031

## Anexo 10. Validación de la Propuesta

Estimado Mg. Luis Eduardo Pais Vera

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque, 2021”

**Realizado por:** Ramírez Mendoza Lester Iván; Rivas Milian, Ronaldo Owen

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado
- BA** : Bastante adecuado
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

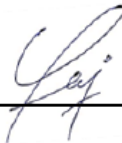
<b>CONFORME</b>

Validado por el Magister Luis Eduardo Pais Vera

Especializado en: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 1 años

Cargo Actual: Sub Gerente




---

Mg. Luis Eduardo Pais Vera  
DNI N°42097576

## **Anexo 10. PROPUESTA**

### **Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Avícola de Lambayeque**

#### **I. Presentación**

El trabajo es uno de los elementos importantes de la vida de las personas. Su estilo de vida y su vida social dependen de sus trabajos. Por lo tanto, es necesario que todas las organizaciones tengan una fuerza laboral satisfecha. Hoy en día, el sector privado juega un papel importante en la mejora de la economía de los países. No solo brindan buenos servicios, sino que también brindan oportunidades de trabajo a un gran grupo de personas. Teniendo en cuenta la contribución del sector privado a la sociedad y el papel significativo de la satisfacción laboral para mejorar el desempeño de los empleados, la motivación permite alcanzar algún objetivo deseado; todos los empleados tienen la capacidad de laborar cuando están motivados (Inayat et al., 2021).

La motivación es ese elemento intangible que podría marcar una gran diferencia en el éxito organizacional. Una fuerza laboral motivada será más productiva, sufrirá menos ausentismo y contribuirá de manera significativa a la organización. Por el contrario, sin la motivación suficiente, se encontrará invirtiendo cada vez más para lograr el mismo nivel de resultados, e incluso entonces, el riesgo de desgaste persiste. En 2020-21, en particular, esto surgió como un problema importante, ya que se ha vuelto casi imposible monitorear los niveles de motivación de los empleados durante el trabajo remoto. Este año, las organizaciones deben prestar mucha atención a los gerentes que seleccionan para los equipos remotos, sus capacidades de liderazgo y cómo motivar a la fuerza laboral de manera más efectiva (AceUp, 2021).

#### **II. Generalidades de la empresa**

##### **2.1 Breve reseña histórica**

Empresa Avícola Lito S.A.C. fue fundada el 26 de junio del año 2014, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una sociedad anónima cerrada. En la actualidad se dedica a la venta al por mayor y menor de aves y alimentos para aves en general.



## **2.2 Descripción**

La empresa Avícola Lito S.A.C. es una compañía con fines de lucro, formal y centralizada. Su razón social es Empresa Avícola Lito S.A.C. y su nombre comercial Avícola Lito. Es una empresa perteneciente al sector de ganadería, cuya actividad principal es la crianza de aves de corral. Está enfocada en ofrecer un producto de alta calidad y una atención personalizada por parte de su staff de empleados.

El marco axiológico de la compañía se ha diseñado tomando en cuenta la visión y la misión, incluyendo en éste las políticas y valores de la organización lo que define claramente su cultura organizacional y la manera correcta de desarrollar las actividades asignadas a cada colaborador.

## **2.3 Misión**

Trabajamos para otorgar a las familias lambayecanas un alimento de calidad que garantice su bienestar y su salud para todos, con personal comprometido y materia prima de alta calidad buscando ser amigables con nuestro entorno.

## **2.4 Visión**

Al término del año 2030 ser reconocidos como la compañía líder en rubro de crianza y venta de aves de corral, destacada por la excelencia de nuestros productos y la tecnología de punta con personal altamente comprometido.

## **2.5 Organigrama**

El organigrama de la empresa Avícola Lito S.A.C. se puede visualizar en la Figura 7.

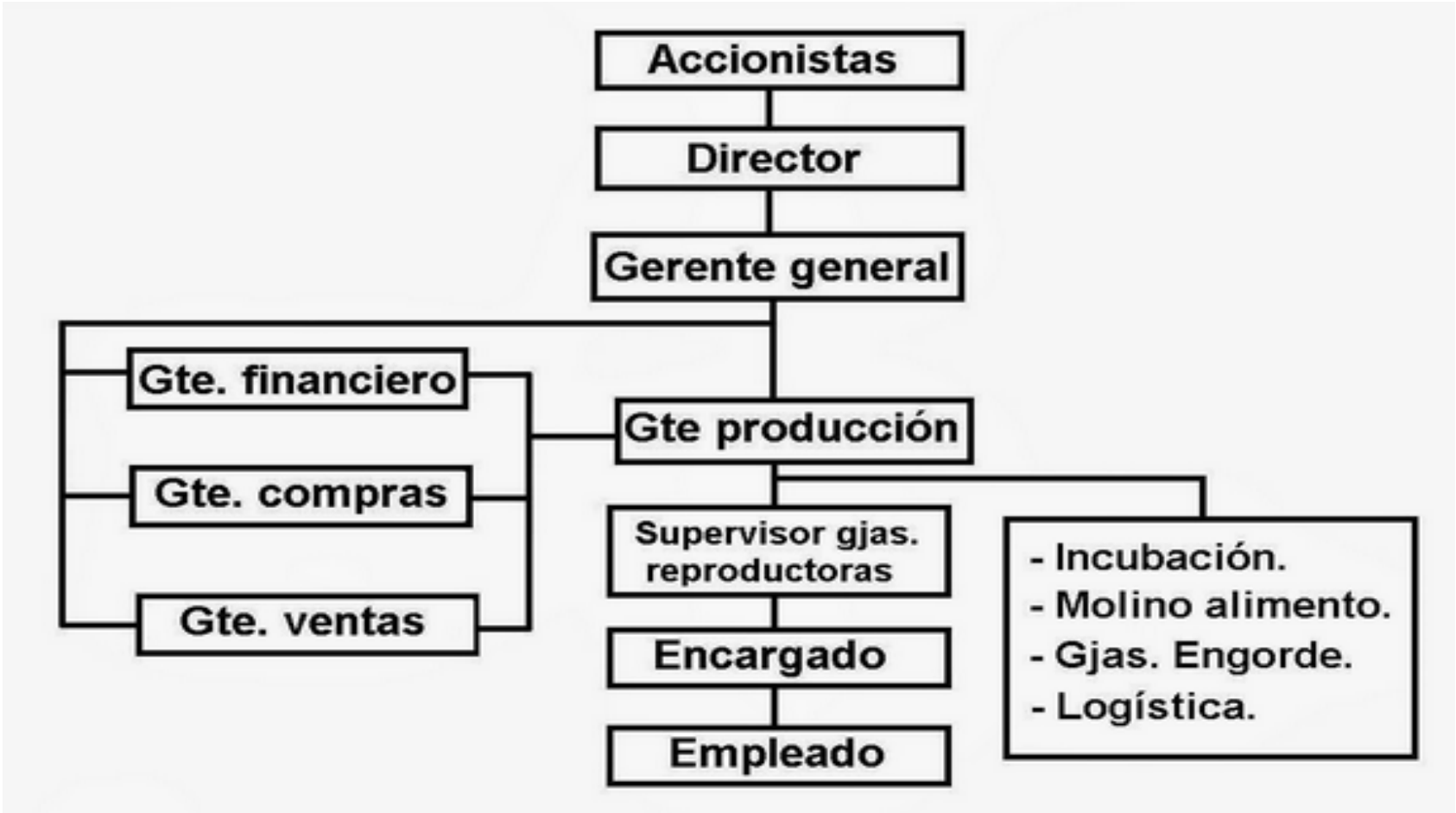


Figura 7. Organigrama de la empresa Avícola Lito S.A.C.  
Fuente: Empresa Avícola Lito S.A.C.

### **III. Justificación**

La siguiente propuesta se justifica puesto que los resultados permitirán proponer estrategias de motivación de mucha utilidad para la empresa Avícola Lito S.A.C., que permitirán mejorar el desempeño laboral lo cual impactará en una mejor performance en la organización.

### **IV. Objetivos**

#### **4.1 Objetivo general**

Mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Lito S.A.C. con la implementación de estrategias de motivación.

#### **4.2 Objetivos específicos**

- Diseñar las estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral.
- Establecer las actividades a desarrollar por cada estrategia propuesta, asignar responsables, recursos, fechas, hora y presupuesto.

### **V. Meta**

La meta que persigue la siguiente propuesta es mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Lito S.A.C. de 22.9% a 85% para el diciembre del 2022, esto beneficiará tanto a los colaboradores como a los clientes de dicha empresa.

## VI. Acciones a desarrollar

Tabla 18

### *Plan de Acción de la Propuesta*

Estrategia	Objetivo	Actividad	Recursos y Materiales	Responsable
<i>Estrategia 1:</i> Campaña “Malla de beneficios”	Incrementar el crecimiento personal de los colaboradores a través de sus esfuerzos premiándolos con beneficios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar información a los empleados sobre los aspectos que los motivan a través de un cuestionario.</li> <li>Hacer un listado de aspectos en un Excel que motivan a los colaboradores y analizar la viabilidad con la gerencia general.</li> <li>Definir una malla de beneficios para los colaboradores en función a lo que les motiva en coordinación con recursos humanos.</li> <li>Generar una reunión con los empleados a fin de comunicar los beneficios que recibirán.</li> <li>Evaluar el impacto de la malla de beneficios a través de cuestionarios de satisfacción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionarios</li> <li>Hojas informativas</li> <li>Lapiceros</li> </ul>	Ramírez Mendoza Lester Iván.  Rivas Milian, Ronaldo Owen.
<i>Estrategia 2:</i> Campaña “Yo soy Avícola Lito”	Mejorar el sentido de pertenencia del colaborador creando un ambiente laboral don las labores se realicen óptimamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colocar cuadros en áreas principales para que todos los colaboradores vean la misión, la visión y los valores de la organización.</li> <li>Elaborar una lista de los posibles premios para los colaboradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuadros</li> <li>Vales de consumo</li> <li>Polos</li> </ul>	Ramírez Mendoza Lester Iván.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premiar a los colaboradores que más demuestren en su trabajo que aplican la visión, misión y valores en sus actividades diarias con vales de consumo.</li> <li>• Hacer un esbozo con un diseño en Canvas con el posible logo “Yo soy Avícola Lito”.</li> </ul>		Rivas Milian, Ronaldo Owen.
<i>Estrategia 3:</i> Campaña “Mejor colaborador del mes”	Motivar a los colaboradores a desarrollar sus actividades con ímpetu y pasión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar los indicadores de evaluación en conjunto con las distintas jefaturas de la compañía.</li> <li>• Socializar en una reunión con los colaboradores y a través de redes internas de la compañía los indicadores de evaluación.</li> <li>• Determinar cuáles serán los premios al Mejor colaborador del mes</li> <li>• Evaluar el resultado de la campaña a través de cuestionarios de satisfacción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiches</li> <li>• Papel</li> <li>• Lapiceros</li> </ul>	Ramírez Mendoza Lester Iván.  Rivas Milian, Ronaldo Owen.
<i>Estrategia 4:</i> Campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”	Desarrollar la motivación interna del colaborador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un formato de evaluación de los perfiles de puesto del área de operaciones de la compañía.</li> <li>• Promover que los colaboradores hagan propuestas para mejorar su área de trabajo a través de un cuestionario.</li> <li>• Evaluar el resultado de la campaña a través de cuestionarios de satisfacción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lap top</li> <li>• Proyector</li> <li>• Refrigerio</li> </ul>	Ramírez Mendoza Lester Iván.  Rivas Milian, Ronaldo Owen.

*Fuente: Elaboración propia*

## **Estrategia 1: Campaña “Malla de beneficios”**

**Actividad:** Solicitar información a los empleados sobre los aspectos que los motivan a través de un cuestionario.

### Cuestionario de aspectos que lo motivan

A continuación, se le pide llenar el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer los aspectos que lo motivan, para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe. Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

1. ¿Indique que aspectos lo motivan? ¿De qué manera?

---

---

2. ¿Qué actividades de recreación le gustaría que la empresa organice?

---

---

3. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría recibir por parte de la compañía?

---

---

4. ¿Prefiere que la organización le compense sus horas extras con descansos o con pago en planilla?

---

---

5. ¿De los beneficios que hoy le ofrece la empresa, cuáles le motivan y cuáles no?

---

---

**Actividad:** Hacer un listado de aspectos en un Excel que motivan a los colaboradores y analizar la viabilidad con la gerencia general.

N°	Aspectos motivacionales	%
Total		

**Actividad:** Evaluar el impacto de la malla de beneficios a través de un cuestionario de satisfacción.

#### Cuestionario de satisfacción de malla de beneficios

Objetivo: Recolectar información respecto a la satisfacción de los colaboradores con la malla de beneficios implementada en la empresa Avícola Lito S.A.C.

Instrucciones: Marque con un "x" la alternativa que crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

5: Total acuerdo

4: Acuerdo

3 Indiferente

2: Desacuerdo

1: Total desacuerdo

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1.	La malla de beneficios es adecuada para su motivación					
2.	En su trabajo diario se esfuerza por conseguir algún beneficio de la malla planteada por la compañía					
3.	Se siente satisfecho con los beneficios que propone la organización					

## **Estrategia 2: Campaña “Yo soy Avícola Lito”**

**Actividad:** Hacer un esbozo con un diseño en Canvas con el posible logo “Yo soy Avícola Lito”.



## **Estrategia 3: Campaña “Mejor colaborador del mes”**

**Actividad:** Evaluar el resultado de la campaña a través de un cuestionario de satisfacción.

Cuestionario de satisfacción de la campaña “Mejor colaborador del mes”

Objetivo: Recolectar información respecto a la satisfacción de los colaboradores con la campaña “Mejor colaborador del mes” implementada en la empresa Avícola Lito S.A.C.

Instrucciones: Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

- 5: Total acuerdo
- 4: Acuerdo
- 3 Indiferente
- 2: Desacuerdo
- 1: Total desacuerdo



Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1.	La campaña “Mejor colaborador del mes” es adecuada para su motivación					
2.	En su trabajo diario se esfuerza por conseguir ser mejor colaborador del mes					
3.	Se siente satisfecho con los premios que propone la organización en esta campaña.					

#### **Estrategia 4: Campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”**

**Actividad:** Diseñar un formato de evaluación de los perfiles de puesto del área de operaciones de la compañía.

Puesto	Funciones que realiza	Equipos	Infraestructura

**Actividad:** Evaluar el resultado de la campaña a través de un cuestionario de satisfacción.

Cuestionario de satisfacción de la campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”

Objetivo: Recolectar información respecto a la satisfacción de los colaboradores con la campaña “Mejor colaborador del mes” implementada en la empresa Avícola Lito S.A.C.

Instrucciones: Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

- 5: Total acuerdo
- 4: Acuerdo
- 3 Indiferente
- 2: Desacuerdo
- 1: Total desacuerdo

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1.	La campaña “Me divierto haciendo mi trabajo” es adecuada para su motivación					
2.	En su trabajo diario se divierte haciendo su trabajo					

## VII. Financiamiento

Tabla 19

### *Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta*

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/)
1	Cuestionarios	40	100
2	Hojas informativas	40	100
3	Lapiceros	40	20
4	Cuadros	10	150
5	Vales de consumo	10	500
6	Polos	40	400
7	Afiches	10	100
8	Papel	1000	20
9	Laptop	1	2500
10	Alquiler proyector	1	300
11	Refrigerio	1	200
Total (S/)			4390

*Fuente: Elaboración propia*

## VIII. Cronograma

Tabla 20

### *Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta*

Estrategia	Fecha:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
<i>Estrategia 1:</i> Campaña “Malla de beneficios”	15/01/2022	Empresa Avícola Lito S.A.C.	Ramírez Mendoza Lester Iván. Rivas Milian, Ronaldo Owen.	S/ 1097.5
<i>Estrategia 2:</i> Campaña “Yo soy Avícola Lito”	30/01/2022	Empresa Avícola Lito S.A.C.	Ramírez Mendoza Lester Iván. Rivas Milian, Ronaldo Owen.	S/ 1097.50
<i>Estrategia 3:</i> Campaña “Mejor colaborador del mes”	05/02/2022	Empresa Avícola Lito S.A.C.	Ramírez Mendoza Lester Iván. Rivas Milian, Ronaldo Owen.	S/ 1097.50
<i>Estrategia 4:</i> Campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”	15/02/2022	Empresa Avícola Lito S.A.C.	Ramírez Mendoza Lester Iván. Rivas Milian, Ronaldo Owen.	S/ 1097.50

*Fuente: Elaboración propia*