



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN DE INDUSTRIAS
STANDFORD S.A.C DE LURIN. LIMA - 2016”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

MARIA ROXANA OSORIO AGUILA

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2018

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a dios por darme las fuerzas para culminarlo y a mi familia por todo el apoyo en todas las circunstancias que se generó siempre apoyándome y alentándome.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por darme fortaleza, salud y sabiduría.

A mi mamá, por el apoyo incondicional que me ha demostrado día a día, dándome fuerzas y todo su apoyo en la culminación de esta investigación.

A mis hermanas por estar siempre en ocasiones que creía que no podía y me alentaban a seguir.

A mis amigas que gracias a ellas comprendí el sentido de la amistad y lo mejor que podemos hacer como futuras profesionales y nunca dejar de luchar por el logro de nuestras metas y sueños.

RESUMEN

Al realizar la investigación se tuvo que resolver la problemática de una deficiente motivación laboral y el desempeño organizacional por lo que se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016? En la justificación se determina que si existe relación entre las variables, entonces se deberá plantear alternativas que impulse la motivación al personal o programas que enfatizen en la importancia de los factores motivación y desempeño organizacional.

La hipótesis alterna es: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016. El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

El instrumento usado en la presente investigación es el cuestionario, respecto a la variable motivación laboral tiene un cuestionario de 33 preguntas en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables. Por otro lado, la variable desempeño organizacional tiene un cuestionario de 28 preguntas en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables.

En el contexto de la investigación, el diseño es correlacional este tipo de diseño va más allá de la descripción de conceptos, siendo su principal interés en examinar relaciones entre variables o sus resultados. La población está conformada por 60 colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C, que mediante una muestra censal fueron elegidos y se le aplicó el cuestionario. En la prueba de hipótesis el grado de significación de las variables es 0.00, la cual permitió aceptar la hipótesis alterna: Sí existe una correlación significativa entre ambas variables, de tal manera que, a mayor motivación laboral, mayor será el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño organizacional y satisfacción laboral.

ABSTRACT

When carrying out the research, the problem of a poor work motivation and organizational performance had to be solved, for which the following problem was formulated: There is relationship between work motivation and organizational performance in the employees of the Stanford Industries Corporation SAC de Lurin.Lima-2016? In the justification it is determined that if there is a relationship between the variables, then alternatives should be proposed that motivate staff or programs that emphasize the importance of motivation and organizational performance factors.

The alternative hypothesis is: There is a significant relationship between work motivation and organizational performance in the employees of the Stanford Industries Corporation S.A.C de Lurin.Lima-2016. The objective of the research is to: Determine the relationship between work motivation and organizational performance in the employees of the Stanford Industries Corporation S.A.C de Lurin.Lima-2016.

The instrument used in the present investigation is the questionnaire, with respect to the labor motivation variable, it has a questionnaire of 33 questions based on the Likert scale, taking into account the four dimensions of the variables operational table. On the other hand, the organizational performance variable has a questionnaire of 28 questions based on the Likert scale, taking into account the four dimensions of the variables operational table.

In the context of research, design is correlational. This type of design goes beyond the description of concepts, being its main interest in examining relationships between variables or their results. The population consists of 60 employees of the Stanford S.A.C Industries Corporation, which are a census sample to which the questionnaire was applied. In the hypothesis test the degree of significance of the variables is 0.00, which allowed accepting the alternative hypothesis: Yes there is a significant correlation between both variables, so that, the higher the work motivation, the greater the organizational performance in the collaborators of the Stanford SAC Industries Corporation of Lurin.Lima-2016.

Keywords: Work motivation, organizational performance and job satisfaction.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema	7
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	8
1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos	10
1.5. Limitaciones de la investigación.....	10

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	13
2.2. Bases teóricas y científicas.....	24
2.2.1. Motivación laboral	24
2.2.2. Desempeño organizacional.....	40
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	50

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación	55
3.2. Población y muestra	56
3.3. Hipótesis general y específicas.....	57
3.4. Variables-Operacionalización	58
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	61
3.6. Descripción de los instrumentos utilizados	61
3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	64

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento	66
4.2. Resultados descriptivos de las variables	68
4.2.1. Descriptivas generales.....	68
4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.....	70
4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas	78

4.5. Prueba de normalidad para la variable en estudio.....	79
4.6. Contrastacion de hipotesis.....	80

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión	88
5.2. Conclusiones	93
5.3. Recomendaciones	94

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción de la población de estudio	57
Tabla 2	Operacionalización de las variables Motivación laboral y Desempeño organizacional	60
Tabla 3	Validez del instrumento de la variable Motivación laboral	66
Tabla 4	Análisis de la fiabilidad de la variable Motivación laboral	66
Tabla 5	Validez del instrumento de la variable desempeño organizacional	67
Tabla 6	Análisis de la fiabilidad de la variable desempeño organizacional	67
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable Motivación laboral	68
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable Desempeño Organizacional.....	69
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión Comunicación	70
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción Laboral.....	71
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión Seguridad e Higiene Laboral.....	72
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión Diseño del puesto de Trabajo	73
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión competencias.....	74
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión Comportamiento Esperado	75
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión Características Individuales	76
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión Actitud	77
Tabla 17	Pruebas de normalidad	79
Tabla 18	Descripción de las correlaciones entre las variables Motivación y Desempeño organizacional	80
Tabla 19	Descripción de las correlaciones entre la Comunicación y el Desempeño organizacional	81
Tabla 20	Descripción de las correlaciones entre la satisfacción laboral y el Desempeño organizacional	82
Tabla 21	Descripción de las correlaciones entre la Seguridad e Higiene laboral y el Desempeño organizacional.....	83
Tabla 22	Descripción de las correlaciones entre el diseño del puesto de trabajo y el Desempeño organizacional.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación.....	56
Figura 2	Descripción porcentual del análisis de la Motivación Laboral.....	68
Figura 3	Descripción porcentual de análisis del Desempeño Organizacional ...	69
Figura 4	Descripción porcentual de análisis de la dimensión comunicación	70
Figura 5	Descripción porcentual de análisis de la dimensión Satisfacción Laboral	71
Figura 6	Descripción porcentual de análisis de la dimensión Seguridad e Higiene Laboral	72
Figura 7	Descripción porcentual de análisis de la dimensión Diseño del puesto de Trabajo.....	73
Figura 8	Descripción porcentual de análisis de la dimensión competencias	74
Figura 9	Descripción porcentual de análisis de la dimensión Comportamiento Esperado	75
Figura 10	Descripción porcentual de análisis de la dimensión Características Individuales	76
Figura 11	Descripción porcentual de análisis de la dimensión Actitud	77
Figura 12	Dispersión de la correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño organizacional	78

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula “Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016”. La situación problemática del estudio de la siguiente tesis es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional ;lo que se pretende demostrar en el presente estudio es determinar la importancia de la motivación en las empresas y todo lo que implica la obtención del mejor desempeño de sus colaboradores siempre y cuando conociendo la clave del éxito que es la implementación de estrategias relacionados con la satisfacción y la importancia que le dan las empresas a este tema.

En la presente investigación se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016? y se formuló el siguiente objetivo: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Así mismo se planteó la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

El desarrollo integral de la investigación consta en cinco capítulos, los cuales se escriben a continuación:

En capítulo I, se presenta el planteamiento del problema que comprende: situación problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos de la investigación y limitaciones de la investigación.

El capítulo II, comprende el marco teórico que abarca: antecedentes de estudios, bases teóricas y científicas y la definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, se describe el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, las hipótesis, la operacionalización de las variables, el método, los instrumentos de la investigación, la descripción del procesamiento y análisis estadístico de los datos.

El capítulo IV se presentan los resultados que comprenden: el procesamiento y análisis de datos y contrastes de las hipótesis.

El capítulo V, tenemos la discusión de los resultados, conclusiones a las que se llegó al término de la investigación y las recomendaciones.

Y por último, las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación y que han facilitado el desarrollo de la investigación, como también la recolección de datos y los anexos.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional se han realizado diversos estudios con respecto a la motivación y el desempeño las cuales nos permiten conocer la realidad con respecto al tema investigado, a continuación se presentan algunos casos:

Keane (2016) manifiesta que:

El estudio realizado por Ipsos para la multinacional Steelcase a más de 70 000 trabajadores de diez países revela que solo el 59% de los empleados se sienten satisfechos, mientras que el 41% se encuentran insatisfechos en sus centros laborales, donde los países con mayor índice de desmotivación figuran España y Francia .Las principales causas para la insatisfacción es el estrés, la dificultad para concentrarse, no disponer de privacidad al trabajar en espacios abiertos. Todos estos factores repercuten en los intereses del trabajador y también repercute directamente en los resultados de la compañía. (p.2).

Este estudio también revela que en la UE se invierte anualmente 12000 millones de euros en gastos relacionados con el dolor de espalda de trabajadores que desempeñan sus actividades en oficinas.

De acuerdo a la investigación la desmotivación ocasiona grandes pérdidas y por consecuencia trabajadores menos productivo esto ocurre en aquellas empresas que no toman en cuenta la importancia que es tener a su personal motivados.

Guarch (2013) menciona que:

La encuesta realizado por la encuestadora Gallup a 195 países revela que el 62% de los trabajadores no se encuentran comprometidos en su totalidad con sus empresas, lo que conlleva a que no estén emocionalmente involucrados ni que generen una iniciativa de valor hacia la organización. Esta cifra es alarmante en países como España ya que tan solo el 18% de los trabajadores están comprometidos y los 20% restantes no están comprometidos con la empresa, ocasionando una hostilidad y negatividad en el centro de trabajo. (p.6).

Henar (2011) indica que:

The global workforce study realiza cada dos años una investigación con respecto a la desmotivación en España, este estudio nos indica que el principal interés de los empleados es conservar su puesto de trabajo, aunque esto afecte su crecimiento profesional. (p.4).

Según esta investigación los trabajadores toman en cuenta en la organización la estabilidad y la seguridad de contar con su puesto de trabajo. El 46% de los empleados no consideran dejar su empresa, aunque se le ofrezca un trabajo similar en otra compañía, de hecho el 53% de los trabajadores permanecería en la misma empresa toda la vida.

A pesar de este inmovilismo el estudio confirma el desapego entre el empleado y su empresa, De acuerdo al estudio la crisis económica que enfrentaba España y otros países produjeron que empresas redujeran sus costes que afectaron directamente a las políticas de desarrollo e incentivos de los recursos humanos. Todo esto ocasiona un gran impacto en el compromiso del empleado como se muestra en el resultado del estudio donde el 48% de los trabajadores piensa que no existe una relación entre su salario y sus funciones, y un 42% opina que no se les compensa adecuadamente.

Esto ocasiono que la alta dirección sea cuestionada; en estos momentos el empleado valora más la solidez de la empresa, así como un liderazgo eficaz en el que confiar para llevar a la empresa al logro de sus objetivos organizacionales, en este entorno económico de crisis.

Debido a la hostilidad ocasionada por la crisis económica tan solo el 33% de los empleados piensa que la alta gerencia tiene cierto interés en el bienestar de sus empleados y el 40% confía en el trabajo que hace la alta dirección.

También este estudio indica que en países como Estados Unidos este problema hace que las empresas pierdan anualmente 250000 millones de dólares y se estima que una persona deprimida pierde en promedio 15 días laborales al año.

En el ámbito latinoamericano se han presentado diversos casos actuales con respecto a la motivación y el desempeño las cuales se presentan a continuación:

Según el estudio realizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (2014) nos indica que:

Por lo menos el 4.5 millones de trabajadores entre 20 y 40 años reportan síntomas de depresión, ocasionados por problemas profesionales, lo cual ocasiona que el índice de productividad disminuya en un 40% por consecuencia las empresas eleven sus costos de ausentismo laboral. (p.10).

Chico (2013) indica que:

El portal web Trabajando.com.mex plantea que los principales factores de desmotivación es la falta de objetivos o retos, ausencia de un plan de desarrollo profesional, monotonía, estrés, exceso de actividades, mala relación con los jefes o compañeros, escasa remuneración, superiores que no saben escuchar o que son incompetentes. (p.5).

El estudio realizado a más de 2750 mexicanos nos indica que el 66% asegura sentirse motivados en su centro de trabajo y el restante 34% asegura sentirse desmotivados. El 66% de quienes aseguraron sentirse motivados, dijeron que es porque aprenden cada día más, al 17% los motiva el contacto con personas siempre, el 6% los beneficios extras, el 4% su sueldo, el 3% el lugar físico donde se encuentran y un mismo porcentaje dice que es estar con sus compañeros. Del 34% que dijo no sentirse motivado donde trabaja, un 40% señala que lo que lo motivaría sería un mejor sueldo, un 27% jefes que se preocupen de sus empleados, un 17% tener nuevos desafíos dentro de la empresa, un 10% tener beneficios extras, un 4% cambiar el lugar donde se encuentra su trabajo y un 2% asegura que lo que lo motivaría sería conocer más gente.

Hernández (2004) menciona que:

La motivación se pierda por un problema en el proceso de reclutamiento debido a que quizás el puesto de trabajo otorgado no sea el apropiado para la persona, tal vez reúne los conocimientos y la destreza técnica, pero es importante evaluar si el puesto de trabajo tiene afinidad con la personalidad del candidato, intereses personales y expectativas futuras.(p.3).

A nivel nacional el tema en estudio se ve reflejado en diversos estudios que presentaremos a continuación:

Mori (2014) menciona que:

Según el portal web Trabajando.com.pe en el Perú un 35% de trabajadores peruanos suele “mentir” para faltar al trabajo. Al parecer, las razones de este comportamiento sería la

“desmotivación”, el 33% de estos casos nos indica que las excusas que da el trabajador serían: De ir a una “entrevista de trabajo” (28%), la costumbre de “pedir permiso” (28%). (p.7).

La encuesta también revela que solo el 20% de trabajadores pide permiso con el fin de hacer otras actividades. De ellos, el 26% solicita permiso cuando sus hijos están enfermos, mientras que el 45% lo hace por malestares de salud y un 17% para hacer trámite. Otras excusas comunes son las gripes repentinas, intoxicaciones alimentarias y muerte de un familiar. De los que piden permiso, el 54% prefiere faltar en la mañana y luego regresar por la tarde, mientras que un 46% considera que es mejor faltar por la tarde, para irse a casa antes de tiempo. donde el 33% de sus trabajadores presentan la falta de satisfacción laboral radicada en la actitud que tiene el trabajador frente a sus labores asignados, ellos también indican que en su centro les brindan poco apoyo para alcanzar los objetivos que se le encomiendan, ya que no cuentan con las herramientas necesarias que les permitan alcanzar las metas planeadas en cuanto al tema de comunicación se manifestó que no tienen una buena relación con su jefe directo lo que representaría que no se cumplan a cabalidad los objetivos de la empresa ya que los mensajes no están alineados.

La gerente de selección Morí de trabajando.com Perú explicó que la gente falta porque no le es posible conciliar su vida privada (espacios de ocio y familia) con la laboral. Por su parte, las compañías también están requiriendo una mayor flexibilidad de los empleados: necesitan adaptarse al mercado laboral, en estos tiempos los horarios no pueden ser un límite.

Hernández (2016) señala que: " En el Perú el nivel de ausentismo laboral se traduce en 12 días de permisos al año esta situación es ocasionado en su mayoría por el estrés que se genera en su centro laboral" (p.12).

La encuesta que realizó Hernández a profesionales dio como resultado que el 81% admite haber sufrido estrés laboral, esto ha ocasionado que la emisión de licencias médicas alcanza un 22% del total de lo cual revela que los profesionales están sometidos a grandes presiones que se genera día a día en sus centros de trabajo.

Señala también que si no se controla la situación esto provocara una desmotivación que puede impactar tanto el entorno laboral como personal, ocasionando una alta rotación del personal.

En el contexto local, muchos de las empresas privados en Lima Metropolitana presentan diversos problemas relacionados con la motivación laboral esto ha traído como consecuencia el bajo desempeño de sus trabajadores , pues los gerentes solo toman en cuenta el nivel de productividad y competitividad que desean lograr a través de ellos, sin atender las opiniones o recomendaciones de los mismos, sin saber si ellos están motivados en cuanto al trabajo que se está realizando, en otras palabras, desconocen el por qué se muestran desmotivados , dificultades en la comunicación interna y ausentismo.

También se ha presentado un claro problema en cuanto a la comunicación de los trabajadores con sus jefes directos esto se estaría dando por faltas de mecanismos que no se están empleando en las diferentes áreas. Las empresas tienen dificultades para afrontar estos problemas que son ocasionados por la poca preocupación de motivar a sus trabajadores, también se estaría dando por el descontento ocasionado por la monotonía en sus labores, el estrés y la no posibilidad de desarrollo personal.

Situación actual de la empresa:

A lo largo de los años la Corporación de Industrias Standford se ha ido consolidando como una de las compañías líderes en el rubro de útiles escolares , ocasionando que los trabajadores presenten un alto grado de compromiso y que las realización de sus labores sea de forma eficiente y eficaz, desempeñándose de la mejor manera posible, pero, en realidad esto ha ocasionado un alto grado de estrés y desmotivación que influyen en el comportamiento de sus empleados ocasionados por la falta de compromiso de la empresa de brindar a los trabajadores oportunidades de crecimiento profesional, incentivos y autonomía en sus labores .

La Corporación de Industrias Standford emplea el contrato por necesidad de mercado donde el trabajador solo emplearía por tres meses y si se renueva el

contrato solo sería porque es un trabajador destacado y su desempeño fue óptimo logrando los objetivos organizacionales.

La empresa tiene dificultades para afrontar estos problemas que son ocasionados por la poca preocupación de motivar a sus trabajadores, ellos consideran que no se les están brindando apoyo necesario para alcanzar los objetivos organizacionales, poca capacitación y no brindan incentivos como el reconocimiento a sus logros y un aumento salarial.

Como consecuencia la organización presenta un pésimo clima laboral ocasionando la falta de compromiso del trabajador, todo esto no solo perjudica la vida laboral del trabajador sino también al logro de las metas de la empresa.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016?

¿Cuál es la relación entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016?

¿Cuál es la relación entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

La motivación como parte fundamental en toda el ámbito de la existencia humana funciona como un mecanismo para la consolidación de metas y objetivos propuestos, este factor determinante es de gran interés para los individuos y la sociedad, es importante en todo ámbito; si se aplica en lo laboral se lograra que el colaborador se sienta satisfecho y consolidado en su centro laboral lo que provocaría que el colaborador se esfuerce por tener un mejor desempeño y que su rendimiento sea el óptimo para la empresa.

Motivar al personal consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores organizacionales que conduzcan a un óptimo desempeño lo cual se lograra si al personal se le otorga la importancia debida, lo que impulsaría una política de estimulación a la satisfacción del personal lo cual favorecería tanto a los intereses de la empresa como al del colaborador, logrando así una eficiencia empresarial y un desarrollo del personal; pero la consolidación de estos resultados depende en gran parte de la persona que brinda y realiza el trabajo.

La insatisfacción del trabajador traería como consecuencia el bajo desempeño de sus funciones, los altos costos de ausentismos, la alta rotación de personal y dificultades en la comunicación interna de los trabajadores .si la empresa se enfocara en brindar mejores condiciones laborales a los trabajadores ellos se identificarían con su puesto de trabajo y su desempeño sería más óptimo para el crecimiento económico, social y organizacional de la empresa Standford.

Se conocerá las perspectivas de los trabajadores en cuanto a motivación en su centro laboral, si realmente consideran que la empresa les brinda una adecuada motivación laboral, si se sienten satisfechos laborando en la empresa. También se

buscará conocer el grado de desempeño del personal, las actitudes que toman en cuanto a la realización de sus funciones y su compromiso con la empresa.

Considerando que los trabajadores se han convertido en una parte fundamental ypreciado para la organización actualmente surge la importancia del estudio del impacto que traería tener a los trabajadores desmotivados. Si se les da la importancia debida a las condiciones laborales que rodean a todo empleado y se les motiva para que quieran y puedan desempeñarse satisfactoriamente en su trabajo esto lograría una eficiencia empresarial y un desarrollo personal.

En la justificación teórica, la presente investigación contribuye a explicar la teoría de las relaciones humanas respecto a motivación laboral y desempeño organizacional dentro de las empresas basadas en las teorías de Idalberto Chiavenato y de Robbins, como una propuesta teórica que puede ser utilizada en futuras investigaciones.

En la justificación práctica, la presente investigación ayudó a determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016. Este resultado permitió plantear planes o programas que impulsen la motivación al personal o en enfatizar la importancia de los factores motivacionales y desempeño organizacional; esto les permitirá a los colaboradores a desempeñarse eficientemente, disminuyendo errores laborales; sin dejar de lado el sentir de cada trabajador, buscando su bienestar y satisfacción, adaptándose a cambios y así afrontar cualquier dificultad que se pueda presentar con una percepción diferente, en consecuencia generar cambios y sentimientos positivos en cada colaborador, desempeñándose de una forma óptima y obteniendo los resultados que se proponga, entendiéndose estos aspectos como alternativas de solución que es el producto de los resultados de la investigación.

En la justificación metodológica, se ofrece a la comunidad académica dos instrumentos que permiten recolectar datos, respecto a la variable motivación laboral es un cuestionario que consta de 37 preguntas en base a la escala de Likert y para la variable desempeño organizacional tiene un cuestionario que consta de

28 preguntas en base a la escala de Likert, dichos instrumentos fueron sometidos a rígidos criterios de validez y confiabilidad que permitió aplicarlos a la muestra.

1.4. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Establecer la relación entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Analizar la relación entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:

Limitaciones bibliográficas

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables, algunas otras resultan siendo obsoletas y también se presentan libros con muchos años de antigüedad.

Limitación teórica

Ausencia moderada de antecedentes de investigación relacionada con la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de pregrado y postgrado de las principales universidades del país también la Ausencia moderada de investigaciones relacionadas a las variables y al rubro de la empresa.

Limitación temporal.

La presente investigación no ha encontrado ninguna limitación en espacio y tiempo para realizarla, por el contrario, existe gran disposición de parte de los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford, ya que han brindado su apoyo en los requerimientos para realizar la investigación; mediante los resultados de este trabajo se podrán brindar información para realizar mejoras en la empresa.

Limitación económica.

El limitado financiamiento económico para adquisición de material bibliográfico y hemerográfica actualizado.

Grado de dificultad en cuanto a la asistencia a centros de información debido a la escasa solvencia económica que se me presentó en aquellos momentos

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para dar epistemología a la investigación, en relación a estudios realizados sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional, se han encontrado investigaciones similares.

Antecedentes internacionales

Gutiérrez (2012) en su tesis titulada: “Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora. Desarrollada en el Instituto Tecnológico de Monterrey, México”; para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue conocer la relación entre la motivación y desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental correlacional en una muestra de 60 personas se llegó a las siguientes conclusiones:

La motivación es un concepto complejo lo cual deriva en la subjetividad de este comportamiento. En la búsqueda de presentar los hallazgos de una manera más objetiva se usaron diferentes teorías.

El estudio presentado nos indica que el coeficiente de correlación fue de 0,216. Esto representa una correlación positiva débil, por lo tanto se rechaza dicha problemática: a mayor satisfacción de necesidades, mayor será el desempeño de los trabajadores de la empresa almacenadora.

De todas las hipótesis, la única que se rechazó fue la que planteaba que una mayor satisfacción de las necesidades de existencia implicaba un mayor desempeño de los trabajadores de la empresa almacenadora. A pesar de que la correlación no es fuerte y por consiguiente la explicación que brinda la motivación de la variación del desempeño tampoco lo es, esta investigación no es más que una posibilidad de considerar otras teorías, así como otras variables para la búsqueda del mejor desempeño de los trabajadores de la empresa almacenadora.

La motivación es un tema importante e incluso a veces un problema para las organizaciones debido a su desconocimiento, como ocurre en la empresa almacenadora. la falta de un diagnóstico de motivación; no saber qué factores influyen sobre ella, no saber si la gente está o no motivada y cómo motivarla provoca que el trabajador no se esfuerce por tener un mejor desempeño y que incluso, considerando otros conceptos, pueda influir en la rotación de personal.

Aun cuando no se cuenta con información al respecto, considérese la posibilidad de que los trabajadores que sienten que no se están satisfaciendo sus necesidades están teniendo un bajo desempeño y que ambas situaciones influyen en la decisión de los trabajadores de abandonar la empresa. De esta manera, encontraríamos una relación entre la motivación, el desempeño y la rotación de personal. además de las dimensiones de la motivación que se consideraron en esta investigación para su diagnóstico o medición, y de su influencia sobre el desempeño; es posible la integración de los factores de ubicación o demográficos como edad, género, antigüedad y puesto de trabajo para evaluar la influencia de éstos en la motivación y el desempeño, es decir, observar si hay alguna tendencia o comportamiento en particular tanto de la motivación como del desempeño en función de los factores de ubicación.

A partir de eso podrían sugerir a la gerencia la realización de un programa de motivación en base a los factores que indican una mayor motivación y desempeño.

A grandes rasgos se puede observar que la edad sí marca un patrón de comportamiento en el desempeño, los trabajadores más jóvenes y los del penúltimo grupo más viejo tienen un alto desempeño, mientras que el segundo grupo más joven y los más viejos tienen un desempeño pobre, esto puede ser explicado porque los más jóvenes tienen más ganas de trabajar para ir ascendiendo de puestos y los penúltimos ya son estables, dominan sus tareas y manifiestan un alto desempeño; y en el caso de los más viejos el cansancio puede disminuir su fuerza para la actividad física o sus habilidades.

De manera similar se comporta el factor de antigüedad, los que tienen menor tiempo laborando presentan mejores desempeños, esto es porque los más jóvenes

inician su carrera en la empresa y buscan desempeñarse bien para obtener algún ascenso mientras que los que más tiempo llevan laborando cuentan con la experiencia que satisface la realización de sus tareas a un alto nivel. ahora bien, la investigación muestra información de la medición de los conceptos y su relación pero si se desea traducir a términos más atractivos y tangibles para la almacenadora habría que preguntarse en qué medida una baja motivación e insatisfacción de las necesidades y un pobre desempeño de los trabajadores resulta en pérdidas monetarias para la empresa.

Cajas y Núñez (2012) en su tesis titulada: “La influencia del tipo de liderazgo en la motivación de los trabajadores”. Desarrollada en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile. Para obtener el título profesional de licenciado en psicología, cuyo objetivo fue identificar la influencia del tipo de liderazgo ejercido en una empresa y en el desarrollo de la motivación de los trabajadores. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental explicativa en una muestra de 50 personas, se llegó a las siguientes conclusiones:

Los estilos de liderazgo están directamente relacionados con la motivación de los trabajadores de una empresa, sin embargo no solo son estos los únicos factores al momento de motivar al personal sino que es importante también que inicialmente existan otros factores que satisfagan al personal en su centro laboral, con estas se hace referencia a los factores higiénicos sobre los que se refería Herzberg , dichos factores generan la base de la exigencia principal que debe existir para que un trabajador llegue a sentirse motivado frente a determinada labor que le exige la organización.

Como ya fue señalado con anterioridad los factores higiénicos hacen referencia a las políticas de la empresa, el sueldo, beneficios y servicios sociales o bien el status laboral que tenga el trabajador. Como se observó en el análisis categorial el que éstos puntos estén medianamente satisfechos en un trabajo puede lograr incluso la desmotivación de los trabajadores, que éstos no se sientan comprometidos con el trabajo, no busquen nuevas formas de realizar en forma más óptima o con mayores beneficios su labor. En la empresa observada sólo el tema “dinero” potenciaba a que los trabajadores se sintieran satisfechos, es así que al momento

de observar los factores motivacionales fue denotado que éstos estaban directamente ligados con los estilos de liderazgo ejercidos en la organización, es decir en gran medida los factores motivadores dependen de la relación que el líder tenga con sus súbditos.

El reconocimiento, las responsabilidades que puedan tomar los súbditos nos hablan de la relación entre dos sujetos en la que uno le permite a otro tomar el control de su propio que hacer o bien lo alienta y le confirma que aquello que está realizando lo hace de la manera adecuada. Además en relación a que el personal progrese y se realice profesionalmente, además es sumamente importante el otorgamiento de delegación de funciones que provoquen el desarrollo de sus habilidades y lo ayuden a la obtención del ascenso tan esperado por ellos, estas oportunidades se dan frente al estilo de liderazgo participativo, este estilo de liderazgo propone el trabajo en equipo y se le designa un poder participativo y colaborador del trabajador, tomando ellos sus propias decisiones en coordinación con el líder, el líder participativo valora el trabajo de sus colaboradores y toma la debida importancia del bienestar del trabajador se considera también la autovaloración del colaborador en su centro laboral, así como su autorrealización personal que a través de esta valoración del colaborador se puede motivar y por lo tanto orientarlo hacia los resultados y metas del equipo de trabajo.

El líder participativo se preocupa por el entrenamiento y por el desarrollo profesional de los colaboradores lo cual es valorado por estos y ellos a la vez se sienten valorados por su líder incrementando su motivación hacia el trabajo y, por lo tanto, su producción.

En resumen, el foco del líder participativo son los factores motivacionales de Herzberg para así orientar los resultados del equipo, esto contrasta radicalmente con el estilo de liderazgo autocrático el cual, al objetivar e instrumentalizar a los colaboradores su preocupación pasa por la productividad de ellos fomentando los factores higiénicos, los cuales promueven más bien el “estar” del colaborador y no su “bienestar”, y por lo tanto el conformismo con su trabajo, se considera que los colaboradores son autómatas que sólo deben cumplir con su trabajo haciéndolo

monótono y sin otorgar mayor motivación personal al colaborador. En este sentido, el trabajador al ser un objeto se ve disminuido y poco comprometido con su trabajo.

De acuerdo a esto, podemos establecer además que existe una correlación entre la motivación del colaborador y su compromiso con el trabajo. Por lo tanto, el líder participativo promueve los factores motivacionales los cuales a su vez potencian el compromiso, mientras que el líder autocrático promueve los factores higiénicos, los cuales desmotivan y generan menor compromiso del colaborador hacia el trabajo. De acuerdo a esto, y como se mencionó anteriormente, se destaca la importancia de subjetivar al colaborador y no objetivarlo ni instrumentalizarlo ya que, es la manera óptima en que se logren los resultados del equipo.

Uría (2011) en su tesis titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato”. Desarrollada en la universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Para obtener el título de ingeniera de empresas, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental explicativa y fue realizado en una muestra de 70 personas, se llegó a las siguientes conclusiones:

Los trabajadores indican que existen una gran inconformidad en relación al clima organizacional, esto trajo por consecuencia que el desempeño laboral de los trabajadores no sea el óptimo y se vea afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, este tipo de liderazgo impide que los trabajadores aporten nuevas ideas y los restringe en cuanto al modo de aportar algo nuevo e innovador a su trabajo diario, esto también se ve reflejado en la existencia de desmotivación que presenta cada trabajador , esto se estaría dando debido a la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos ,también es ocasionado por los estilos de comunicación que se aplican actualmente en la organización ; la comunicación que se aplica en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerárquico lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores .

Los encargados de área no fomentan el trabajo en equipo, ocasionando así poco compañerismo y que los trabajadores no participen en las actividades empresariales, esto ha provocado que el trabajador disminuya el grado de compromiso con la organización.

Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentran en un nivel medio lo cual no es el nivel esperado por la empresa para el cumplimiento de metas propuestas por la organización, para la solución de estos problemas es necesario analizar y proponer alternativas que solucionen el clima laboral actual y que incremente el desempeño de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Viteri (2011) en su tesis titulada: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa Dapalauto S.A". Desarrollada en la universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador. Para obtener el grado profesional de ingeniería comercial, cuyo objetivo fue elaborar un plan de desarrollo organizacional enfocado en el mejoramiento motivacional a los empleados de Dapalauto S.A y con ello propiciar una cultura organizacional adecuada a los intereses de la empresa , logrando desarrollar valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño laboral .De acuerdo a lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, referente a la motivación y su influencia en el entorno laboral, se determinó las siguientes conclusiones:

La empresa Dapalauto S.A presenta problemas relacionados a la motivación, esto se ve reflejado en el desempeño de sus trabajadores y las consecuencias que trae esto en el cumplimiento de sus funciones, esto ha generado un ambiente ideal y propicio para la realización de la investigación. Con respecto a lo referido a los conceptos e ideas referente a la motivación laboral, la falta de motivación afecta negativamente el desempeño de sus trabajadores y por consecuencia la productividad está en un nivel bajo, generando esto una serie de problemas tanto fuera como dentro de la organización.

En cuanto al análisis de los factores externos e internos de la organización y el estudio del clima laboral se ha determinado que esto ha ocasionado que el personal

se encuentre desmotivado ya que la poca comunicación entre superiores y súbditos ha generado la causas de la desunión entre compañeros de trabajo, al igual que la falta de cooperación entre compañeros , la diferencia que perciben en cuanto al salario que reciben, la poca capacitación y el no reconocimiento por parte del empleador , ha llevado a que el trabajador disminuya el nivel de desempeño generando así problemas a la organización en cuanto a lo relacionado al servicio del cliente, como es en el caso del retraso de tiempo de entrega del producto.

Con la presente investigación se busca el desarrollo de un plan organizacional que conlleve a la mejora de los procesos de la empresa, buscando así cambios en cuanto a la actitud, desempeño y compromiso de cada trabajador logrando así que los objetivos de Dapalauto S.A se logren.

Martínez (2010) en su tesis titulada: “Un enfoque alternativo de motivación y desempeño en empresas de manufactura”. Desarrollada en el Instituto Tecnológico de Monterrey, México. Para optar el grado de maestría, cuyo objetivo fue conocer la relación entre los conceptos de motivación y el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental correlacional en una muestra de 80 personas, se llegó a las siguientes conclusiones:

Al principio de la realización de la tesis se identificó que la motivación puede influir en el desempeño laboral, aunque es mencionada por varios autores, su percepción y entendimiento es algo subjetiva la cual arrojó diferentes teorías de motivación y de desempeño para dar soporte y analizarlos. las hipótesis de los programas de motivación laboral con base al grado de escolaridad , al género, al nivel de estudio, a la edad , a la antigüedad que tiene la persona dentro de la organización , al estado civil (con o sin hijos), de cada persona fueron rechazadas, debido a que se observa que la motivación es un fenómeno complejo en el ambiente laboral y que hay que considerar otras variables y teorías para el logro de las personas que trabajan en una empresa de manufactura, por la cual se toma otro rumbo en las conclusiones de esta tesis.

Entonces el trabajador debe tener una idea clara que la resolución de metas independientemente de la satisfacción que tenga lo llevara alcanzar dicha necesidad , solo así el trabajador se sentirá motivado, lo que ocasionara que se esfuerce por cumplir dichas metas propuestas por la empresa, los gerentes deben aplicar estas teorías para desarrollar programas de motivación, estos programas motivacionales deben desarrollarse flexiblemente porque se deben de tener en cuenta las diferencias que tiene cada trabajador en cuanto a sus preferencias.

En segundo lugar, los gerentes deben buscar resultados que beneficien el cumplimiento de objetivos y el aumento en cuanto al rendimiento en la organización, generando así que el empleado tenga una idea clara que si mi rendimiento es alto y mi desempeño sea el esperado por la empresa esto llevara a los resultados que ellos deseen por consecuencia obteniendo dicha satisfacción plena.

Antecedentes nacionales

Bisetti (2015) en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Desarrollada en la universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Para obtener el título profesional de licenciado en psicología, Cuyo objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental correlacional en una muestra de 60 personas. Por lo cual se llegó a las siguientes conclusiones:

La presente investigación dio como resultado la existencia de una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú en el año 2015, El grado de motivación laboral presente en el personal representa un 53.6 % a un nivel alto, muy alto 25.2%, a nivel medio 15.9%; a lo contrario del 1.3% presenta un nivel bajo en cuanto al desempeño laboral presente en el personal.

De acuerdo a las correlaciones entre las dimensiones y las variables, indica que existe una correlación baja entre las dimensiones de logro y la variable de

desempeño laboral, en el personal subalterno. También el estudio nos indica que existe una correlación inversa muy baja entre la dimensión de poder y la variable desempeño laboral .también el estudio nos indica que existe una correlación inversa muy baja entre la dimensión de afiliación y la variable desempeño laboral de la Institución Armada del Perú.

Quevedo (2015) en su tesis titulada: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera INCA S.A- planta galletas en el año 2015”. Desarrollada en la universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Para obtener el título profesional de ingeniero industrial, cuyo objetivo fue determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera INCA S.A- planta galletas en el año 2015. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental correlacional en una muestra de 70 personas. Por lo cual se llegó a las siguientes conclusiones:

La empresa Molinera Inca se caracteriza por tener una cultura organizacional alta lo cual está presente en todos los colaboradores de la empresa, esto se da debido a que la mayoría de los trabajadores tienen entre 15 a 20 años de experiencia.

En la organización presentan las políticas y los procedimientos formales donde se le da la debida importancia a la eficiencia y la estabilidad del trabajador estas características están siempre presentes en la organización. Las actividades, los valores, normas y objetivos están presentes y son establecidos por la alta dirección.

Al analizar el nivel de cultura organizacional se llegó a las siguientes conclusiones: que el 56% de los colaboradores perciben una cultura organizacional fuerte, la estabilidad con un 11.19, innovación y toma de riesgo con un 14.18 y atención al detalle 15,89 fueron las dimensiones mejores calificadas estableciendo así a la empresa Molinera Inca con una escala de nivel fuerte en un 93.2% en cuanto a la determinación de la cultura organizacional.

la determinación de la cultura organizacional en cuanto a la evaluación del nivel de desempeño se determinó que los colaboradores se encuentran en un buen nivel

en el desempeño con un 50%, asimismo los jefes de cada área calificaron las dimensiones de resultados en un 8.03, iniciativa 11.78 y en conocimiento del puesto en un 8.16 con un mayor puntaje, dando a conocer así la dimensión relaciones interpersonales como deficiente con un puntaje de 5.38, estableciendo que los colaboradores tienen un nivel de desempeño laboral bueno con 43.49.

Se determinó también mediante el SPSS que la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral representa un ($p= 0,000$) lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio que nos indica que la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca , también nos indica la investigación que el coeficiente Rho de Spearman es 0,821 lo cual da como resultado que existe una correlación muy fuerte, esto indica que mientras más alta sea la cultura organizacional en la empresa mal alto será el nivel de desempeño de los colaboradores.

Para proponer mejoras en la organización se correlaciono las dimensiones de cultura organizacional con las variables desempeño organizacional, encontrando el nivel más alto de correlación en la dimensión de cultura en cuanto a la orientación de los equipos de trabajo, y también a la dimensión de desempeño en cuanto a las relaciones interpersonales ya que esta representa un valor de 0.98 lo que conlleva a una correlación positiva fuerte, al mismo tiempo estas dos dimensiones representan diferencias al ser evaluadas como regular y baja por lo que se propuso un programa de reconocimiento de trabajo en equipo mensualmente que permite elevar el nivel de desempeño en la organización.

Valdivia (2014) en su tesis titulada “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo S.A.C”. Desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Para obtener el título profesional de licenciada en administración, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo S.A.C, en su tesis no experimental descriptiva y fue realizada en una muestra de 80 personas. Se llegó a las siguientes conclusiones:

El espacio físico que presenta Danper-Trujillo en cuanto al lugar donde se labora es propicio para la realización de las funciones laborales debido a que es muy amplio y cómodo el espacio donde se labora ,cuentan además con accesos a equipo propios que hacen que el trabajador tenga un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades diarias ,en cuanto al clima laboral en la empresa es casi siempre ideal y propicia para la realización de sus funciones, debido a que en ciertas ocasiones se han presentado altercados entre compañeros de trabajo pero esto no han sido muy trascendentes entre ellos, pero de todas maneras esto ha generado que el entorno laboral no se ha del todo propicio para un buen clima laboral y a la vez que la organización represente un lugar cómodo para que los colaboradores ejerzan sus funciones.

También se percató en el estudio de investigación la existencia de la falta de comprensión por parte de los jefes hacia sus subordinados, esto se debe a que los jefes buscan quedar bien ante los dueños mas no les importa llevar una buena comunicación con sus súbditos. Por lo cual no hay una clara comprensión con respecto a lo que el trabajador requiere y un entendimiento hacia ellos, incluso los jefes hacen trabajar fuera de la hora establecida, ocasionando así que el trabajador baje su rendimiento en consecuencia del desgaste físico innecesario.

El proceso de selección del personal es realizado adecuadamente debido a que el trabajador se sienta a gusto con sus compañeros de trabajo a pesar que hayan surgido muy pocas discusiones entre ellos, esto no afectaría en su desempeño laboral como grupo de trabajo, ellos tratan que el clima laboral sea el ideal fuera de conflictos para que el ambiente de trabajo sea el propicio y se fomente un buen desempeño en la organización.

El clima organizacional influye medianamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Danper S.A.C, donde esto ayudara a que los trabajadores se sientan satisfechos con los resultados que se logran en el momento que se realiza las actividades que se debe hacer diariamente, los factores que influyen directamente en el clima laboral de la empresa Danper S.A.C son: la motivación, confortabilidad. La autorrealización personal, seguridad personal y la fomentación de ascensos en

los trabajadores; se llegó a las siguientes conclusiones: la motivación influye directamente en el desempeño laboral, la comunicación es deficiente, los encargados de las áreas toman siempre un papel primordial a la hora del reconocimiento laboral de sus funciones.

2.2. Bases teóricas y científicas

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Definición

Chiavenato (2007) menciona que: “La motivación laboral es la capacidad que poseen las organizaciones de generar estímulos con el objetivo de que sus trabajadores dirijan, orienten o direccionen sus actitudes para llegar a resultados positivos en su desempeño” (p.110).

Freeman, Stoner y Gilbert (2009) definen que: “La motivación laboral es el deseo de realizar esfuerzos por alcanzar las metas de la organización, pero esto está condicionado por la necesidad de satisfacción de alguna necesidad individual” (p.35).

Chiavenato (2006) identifica que: "Motivación es el estado íntimo que lleva a una persona a comportarse de una determinada manera y así asegurar el alcance de determinado objetivo o a involucrarse en una actividad para satisfacer necesidades personales” (p.183).

2.2.1.2. El capital humano

Robbins y Judge (2009) mencionan que:

El capital humano de las organizaciones son todas las personas que la constituyen, este capital vale más o menos en la medida en la que contengan talentos y competencias que sean capaces de agregar valor a la organización, además de generar una ambiente ágil y

competitiva dentro de toda organización. Este capital posee gran valor en la medida que se tenga influencia en las acciones y destinos de la organización. (p.233).

Para lograr esto las organización deben de utilizar cuatros detonadores primordiales estos son: la autoridad, este se refiere al otorgamiento de delegación de autoridad a las personas para que puedan trabajar de acuerdo con lo que ellos mismos aprendan y dominen; información, este corresponde a la fomentación de acceso a la información en todas las áreas de la organización creando y difundiendo la información oportuna y la toma de decisiones; las recompensas, este corresponde al otorgamiento de incentivos compartidos que promuevan la consolidación de objetivos organizacionales; y por ultimo las competencias ,este detonador ayuda al desarrollo personal de las habilidades para sí utilizarlos ejerciendo la autonomía y desarrollando talentos para el alcance de objetivos personales y organizacionales.

2.2.1.3. Ciclo de motivación laboral

Chiavenato (2007) indica que:

El ciclo motivacional comienza a medida del surgimiento de una necesidad, esta es una fuerza dinámica y persistente que se origina en el comportamiento. Cuando se da una necesidad, este estado de equilibrio entra en un estado de tensión, insatisfacción y desequilibrio .si el individuo reacciona de una manera eficaz capaz de encontrar la satisfacción a su necesidad por lo tanto descarga la tensión producida por ella, satisfaciendo esta necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio. (p.77).

Con respecto a esto se llega a la conclusión que la motivación humana es cíclica quiere decir que es un proceso continuo de soluciones de problemas y satisfacción de necesidades a medida que estas surgen en el transcurso de su vida. Dicho esto, las etapas del ciclo de motivación laboral y sus características pueden definirse de la siguiente manera:

Equilibrio, es la etapa de homeostasis es cuando el trabajador esta en total equilibrio sin que nada perjudique su desempeño.

La estimulación, en esta etapa se genera la necesidad, la organización debe tener saber qué tipo de estímulo utilizar para transmitir y dirigir a la persona hacia el logro de metas personales y organizacionales.

La conciencia, en esta etapa la persona es consciente de que algo le falta o que este en un estado de insatisfacción en su desempeño laboral, este estado debe ser reconocida de inmediatamente por la organización para cubrir la necesidad y reducir la tensión en el trabajador.

La acción, en esta etapa el trabajador responde activamente al estímulo que ha recibido y pasa a la respectiva acción.

La cobertura, en esta etapa el trabajador ha logrado cubrir sus necesidades, esto depende de cada carácter y tipo de personalidad, si este proceso ha sido planeado adecuadamente por la organización, esta solo tendría que confirmar los objetivos que se había planteado al principio del ciclo motivacional.

La satisfacción, en esta etapa el trabajador entra en un estado de satisfacción se recupera el ritmo laboral y se mejora aquellos aspectos que al principio del ciclo no funcionaron y el personal se libera de toda la tensión.

Chiavenato (2007) indica que:

Un proceso de motivación es exitosa cuando la organización logra que los objetivos de cada colaborador se alinean con los de la organización, los factores que intervienen en el proceso de definición del grado de motivación son: condición de trabajo favorable y desfavorable, ambiente de cooperación, promoción de ascensos, buena remuneración e incentivos laborales. (p.80).

2.2.1.4. Teorías sobre la motivación

Teoría de los dos factores de Herzberg:

Herzberg (1968) citado por Chiavenato (2007) menciona que Herzberg realizo un intenso trabajo de campo donde se observó que:

Cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando factores intrínsecos como: Los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y los ascensos. En cambio cuando se sentían insatisfechos tendían a decir características de condiciones de su trabajo como: la política de la organización y las relaciones personales. (p.146).

De este modo se comprobó que los factores que motivan no son los mismos que aquellos que desmotivan, por eso divide los factores en:

Factores higiénicos

Son factores externos a la tarea, su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados, la capacidad de influir en el comportamiento de los trabajadores es muy limitado. Este factor refleja un carácter preventivo y muestra que solo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas que puedan romper el estado de equilibrio de la persona.

Algunos de estos factores son: La calidad de la supervisión, el clima de las relaciones interpersonales , las condiciones físicas del trabajo, los sistemas de recompensas e incentivos, la estabilidad de permanecer en el puesto de trabajo y las retribuciones financieras.

Factores motivacionales

Este factor se relaciona con la necesidad de autoestima y desarrollo personal, son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho que el individuo se sienta o no motivados, gracias a esto se logra un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad en la organización.

Estos factores constituyen el contenido del cargo en si e incluyen: el trabajo en sí, el grado de exigencia de la tarea, la posibilidad de progreso, el grado de autonomía

y responsabilidad asumida, el reconocimiento de los supervisores y compañeros, la autonomía asignada en el trabajo, promociones y ascenso; ampliación o enriquecimiento del cargo y la utilización plena de las habilidades personales.

Se concluyó que si las organizaciones se dedicasen a mejorar la atención e inversión al enriquecimiento de puestos de trabajo, al reconocimiento de logros, al apoyo al crecimiento y desarrollo del trabajador se daría resultados con respecto al rendimiento y se alcanzaría la plena satisfacción de sus trabajadores las cuales servirían para impulsar considerablemente el logro de metas organizacionales.

La teoría de las necesidades de McClelland

McClelland citado por Robbins y Judge (2009) manifiestan que:" La teoría de las necesidades están enfocados principalmente en tres necesidades las cuales son: necesidades de realización, necesidades de poder, necesidades de afiliación" (p.238).

Necesidad de realización: Se relacionan con la obtención de logros mediante el impulso de sobresalir y de luchar para obtener el éxito. Para el logro de esta necesidad las personas buscan situaciones en las que puedan tener responsabilidades personales y dar las soluciones correspondientes, en las que pueden recibir una retroalimentación rápida a su desempeño que les permita saber si está mejorando o no y así fijarse metas que representen desafíos futuros.

Necesidad de poder: Es la necesidad de hacer que otras personas se comporten de determinada manera. Es el deseo de influir en otros, tienden a preocuparse más por el prestigio y de generar influencia sobre los demás que por lograr un desempeño eficaz.

Necesidad de afiliación: En esta necesidad se logran relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Las personas con una alta necesidad de afiliación prefieren las situaciones de cooperación y desean relaciones que involucren un alto grado de comprensión mutua.

En lo general según la teoría, para motivar a una persona se debe identificar primero que necesidad es la que predomina en sí mismo, para así determinar un factor motivacional efectivo.

Por ejemplo; Si la necesidad predominante es la de realización, fácilmente se puede motivar a esa dándole la posibilidad de ascender de puesto. Si la necesidad predominante es la de poder, se le puede dar la oportunidad de dirigir a un grupo de trabajo. Y, por último, si la necesidad predominante es la de afiliación, se le puede dar la oportunidad de trabajar en equipos. De esta forma se pueden conseguir empleados motivados y mayormente productivos.

Teoría del establecimiento de metas

Locke (1960) citado por Robbins y Judge (2009) propuso que las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente importante de la motivación para el trabajo:

Es decir, las metas dicen al empleado lo que debe hacerse y cuánto esfuerzo necesita dedicar. Las evidencias dan mucho apoyo al valor que tiene el establecimiento de metas. Más aún, es posible afirmar que las metas específicas incrementan el desempeño; que las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles; y que la retroalimentación genera un desempeño mejor que la ausencia de ella, también se puede afirmar que entre más difícil sea la meta más elevada será el nivel de desempeño. (p.243).

Por supuesto, es lógico suponer que entre más fáciles sean, más probable será que se acepten. Pero una vez que acepta una tarea difícil, es de esperar que el empleado desarrolle un esfuerzo más intenso para tratar de conseguirla.

En primer lugar, Edwin Locke afirma que las metas específicas, difíciles y con retroalimentación, conducen a un rendimiento elevado.

En segundo lugar, las metas difíciles nos energizan debido a que tenemos que trabajar más duro para alcanzarlas.

En tercer lugar, cuando las metas no son fáciles las personas persisten en tratar de lograrlas. Por último, las metas difíciles nos llevan a descubrir estrategias que nos auxilian para realizar el trabajo o la tarea en forma más eficaz.

Se concluye que las personas realizan mejor sus labores cuando reciben retroalimentación con respecto a lo bien que se dirigen a sus metas porque esto los ayuda a identificar las discrepancias entre lo que han hecho y lo que quisieran hacer; es decir, la retroalimentación actúa para guiar el comportamiento. Pero no toda retroalimentación tiene el mismo poder, se ha visto que la retroalimentación autogenerada es un motivador más poderoso que la retroalimentación que se genera externamente.

2.2.1.5. Clima organizacional

Chiavenato (2007) define al: “Clima organizacional como el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (p.248).

Chiavenato (2007) indica que:

El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero. (p.248).

cuando el grado de motivación es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (como en los casos de las huelgas o manifestaciones, etc.

El clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación.

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe o experimenta por los miembros de la organización también influye en su comportamiento.

2.2.1.6. La comunicación

Robbins y Judge (2009) manifiestan que:

Es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse, el acto de comunicación sólo se puede realizar si existe otra persona receptora. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes. (p.247).

Existen tres conceptos preliminares que son importantes para la perfecta comprensión de la comunicación:

Dato: es un registro respecto a un determinado evento o acontecimiento. Cuando un conjunto de datos posee un significado (un conjunto de números que forman una fecha o de letras que forman una frase), tenemos una información.

Información: es un conjunto de datos con determinado significado, que reduce la incertidumbre sobre algo o permite el conocimiento sobre algo.

Comunicación: es cuando una información se transmite a alguien, quien, por lo tanto, la comparte. Para que haya información es necesario que el destinatario de la comunicación la reciba y la comprenda. La información que simplemente se transmite, pero no se recibe, no es comunicada. Comunicar significa hacer común a una o más personas una información determinada.

La comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana. Es un área en la que cada persona puede lograr grandes progresos para mejorar su propia eficacia y sus relaciones interpersonales o con el mundo exterior.

Es también el punto en el que se dan las mayores desavenencias y conflictos entre dos o más personas, entre los miembros de un grupo, entre grupos y dentro de la organización como sistema.

2.2.1.7. Seguridad e higiene laboral

Higiene laboral:

La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan salud física, mental, así como las condiciones de salud y bienestar de las personas.

Desde el punto de vista de salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo.

Un entorno laboral agradable facilita las relaciones interpersonales y mejora la productividad, también disminuye los accidentes, las enfermedades, el ausentismo y la rotación del personal.

Los principales puntos del programa de higiene laboral serían:

Entorno físico del trabajo: Iluminación: La cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad, ventilación: la eliminación de gases, humos y olores desagradables, temperatura, ruidos: la eliminación de ruidos, comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable.

Entorno psicológico del trabajo: Relaciones humanas agradables, tipo de actividad agradable y motivadora, estilo de administración democrática y participativa, eliminación de posibles fuentes de estrés

Aplicación de principios ergonómicos: Maquinarias y equipos adecuados para las características individuales y herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.

Salud ocupacional: Asistencia médica preventiva

Seguridad en el trabajo:

La seguridad en el trabajo se refiere al conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas de la implantación de prácticas preventivas. Se refiere a condiciones de trabajo seguro y saludable para la persona.

La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas de actividad: La prevención de accidentes, la prevención de incendios, la prevención de robos.

Una cultura preventiva se logra con trabajadores competentes y motivados. Esta dinámica va de la mano con una actitud preventiva que se logra cuando las acciones, la información y los discursos tienen sentido, y las consecuencias de tomar decisiones basadas en seguridad tienen consecuencias que son beneficiosas, tanto en el plano personal, como social y organizacional.

2.2.1.8. Satisfacción laboral

Atalaya (1999) indica que:

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del

empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc. (p.90).

Robbins (2002) menciona que:

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. (p.150).

2.2.1.9. Aspectos motivadores del trabajo

Keith y Newstrom (1991) citado por Gutiérrez (2013) determina qué:

Para comprender mejor el contexto en el que se produce la conducta motivada, resulta útil diferenciar entre dos grupos de aspectos del trabajo que suelen motivar la conducta laboral: los factores motivadores del entorno de trabajo y los factores motivadores del contenido del trabajo. Los primeros tienen un carácter “externo” a la tarea en sí puesto que se refieren a las características del ambiente en el que tiene lugar la actividad de trabajo y son de naturaleza material y social. Los segundos, los relacionados con el contenido del trabajo, son aquellos aspectos relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño, de ahí que tengan carácter “interno”. (p.45).

Motivadores del Entorno Laboral (externos):

Keith y Newstrom (1991) citado por Gutiérrez (2013) manifiestan que: “Dentro de este grupo se incluye el dinero, la estabilidad en el empleo, la posibilidad de promocionar, las condiciones de trabajo, la posibilidad de participar y el ambiente social del trabajo” (p.35).

La estabilidad en el empleo es también un aspecto muy valorado porque además del valor económico asociado al hecho de tener un trabajo fijo y estable, el individuo

tiene la sensación de ser competente, de que sus esfuerzos aportan algo a la sociedad y de que puede planificar su vida fuera del trabajo.

La posibilidad de ascender y promocionar a lo largo de la vida laboral es apreciada por los trabajadores porque se asocia a un mayor estatus laboral y social, al reconocimiento empresarial a las aptitudes, esfuerzos y habilidades de la persona y a mayores ingresos económicos. Además, la promoción también puede satisfacer el deseo de desarrollo y crecimiento psicológico y suponer la posibilidad de llevar a cabo tareas más interesantes y tener mayor responsabilidad y autonomía en el trabajo.

Las condiciones de trabajo hacen referencia a todas las circunstancias relevantes para el desempeño del trabajo entre las que podemos subrayar la disponibilidad de recursos materiales y técnicos y las buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación, espacios, etc.) y la regularidad de horarios. En construcción, el hecho de que el proceso productivo tenga lugar al aire libre tiene notables consecuencias sobre este factor debido a las inclemencias del tiempo que los trabajadores deben soportar.

La posibilidad de participar resulta atractiva para la mayoría de los individuos porque, entre otras cosas, representa un medio para desarrollarse como persona y satisfacer las necesidades de autorrealización. Asimismo, puede aumentar las posibilidades de conseguir los objetivos empresariales y facilitar la implicación para su logro.

El ambiente social del trabajo hace referencia a la posibilidad que ofrece el trabajo para satisfacer las necesidades de afiliación y contacto social que tenemos todos. Gracias al contacto con los otros (compañeros, superiores, etc.) obtenemos reconocimiento por el trabajo realizado. El grupo de trabajo también es un factor de motivación extrínseco importante.

Motivadores del contenido de trabajo (internos)

Keith y Newstrom (1991) citado por Gutiérrez, W. (2013) identifica que: “Entre los factores del contenido de trabajo considerado motivador se destaca las características de la tarea, la autonomía, la posibilidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas y la retroalimentación o “feedback” recibida” (p.60).

Características de las tareas: Las tareas pueden resultar motivadoras en función del interés mostrado por el sujeto, la variedad, la importancia o significatividad y la identidad.

Interés: Una actividad o tarea interesante es aquella que a la persona le agrada realizar. Así, por ejemplo, aunque las personas difieran en el interés manifestado hacia ciertas tareas, es una realidad que un “trabajo interesante” es frecuentemente mejor valorado.

Variedad: Se refiere al número de actividades diferentes, así como a la diversidad de aptitudes y de competencias requeridas para realizar un trabajo. La actividad laboral, si es variada, puede resultar motivadora y estimulante, mientras que la repetición continuada de un reducido número de tareas puede conducir al aburrimiento y a la monotonía. A la vez, permite poner en práctica una combinación significativa de talentos personales. Ahora bien, no hay que perder de vista que la variedad tiene un punto óptimo puesto que podría resultar desmotivadora y fuente de estrés y ansiedad en caso de resultar excesiva.

Importancia o significatividad: Es el grado en que el trabajo tiene un impacto sustancial sobre la vida de otras personas de dentro o fuera de la organización. Como generador de motivación, la clave es que el trabajador piense que está haciendo algo importante para su empresa y para la sociedad. De este modo, cuando un trabajador siente que el participar en obras de edificación de viviendas, contribuye al progreso de la sociedad en la medida en que está construyendo un “hábitat”, está refiriéndose a la identidad de su trabajo y eso le satisface.

Identidad: Hace referencia al grado en que el puesto implica realizar una parte entera e identificable de trabajo. Cuando una persona realiza el ciclo completo del

trabajo para generar un producto o servicio terminado o a una subunidad del mismo, está haciendo un trabajo de principio a fin con un resultado identificable, por tanto, tiene identidad.

Autonomía: La autonomía, es el grado en que el trabajo permite independencia, libertad y capacidad de decisión para planificar el propio trabajo y elegir los procedimientos con que se ejecuta. La consecución de autonomía e independencia en el trabajo conlleva un componente motivacional implícito: sentirse libre para ejecutar la actividad laboral. Cuando existe autonomía el trabajador sentirá que los resultados de su trabajo dependen únicamente de su esfuerzo, iniciativa y decisión. Así, a mayor autonomía, los individuos tienden a sentir mayor responsabilidad personal por los éxitos y los fracasos.

Retroalimentación o “feedback”: Hace referencia a la cantidad de información que reciben los trabajadores sobre la Calidad y cantidad de trabajo realizado. Este modelo permite predecir la influencia que las características de un puesto tendrán sobre la motivación interna, la satisfacción y la efectividad en el trabajo.

2.2.1.10. Diseño del puesto de trabajo

Robbins y Judge (2009) definen: “Al diseño del trabajo como la forma en que están organizados los elementos de un trabajo” (p.245).

El modelo de las características del trabajo (MCT):

Hackman y Oldham citados por Robbins y Judge (2009) identifican que: “El modelo propone que cualquier trabajo puede describirse en términos de cinco dimensiones laborales fundamentales; variedad de aptitudes, identidad de la tarea, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación” (p.245).

Descrito en términos de las cinco dimensiones fundamentales siguientes;

Variedad de aptitudes: Grado en que el puesto requiere que se realicen varias actividades diferentes.

Identidad de la tarea: Grado en que el puesto requiere la terminación de un elemento de trabajo identificable y completo.

Significancia de la tarea: Grado en que el puesto tiene efecto sustancial en las vidas o trabajos de otras personas.

Autonomía: Grado en que el trabajo proporciona libertad sustancial, independencia y discrecionalidad al individuo para que programe sus labores y determine los procedimientos por usar para llevarlo a cabo.

Retroalimentación: Grado en que la ejecución de las actividades de trabajo que requiere su puesto da como resultado que el individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño.

Los trabajos con gran potencial de motivación deben tener un valor alto para al menos uno de los tres factores que llevan a la significancia experimentada, y deben tener mucha autonomía y retroalimentación.

2.2.1.11. Rediseñados de los puestos de trabajos

Robbins y Judge (2009) determinan que: "Algunas de las formas en que el MCT puede llevarse a la práctica para hacer los trabajos más motivantes son: rotación de puestos, diversificación del puesto, enriquecimiento del puesto" (p.240).

Rotación de puestos: Es el cambio periódico que hace un empleado de una tarea a otra. Si los empleados padecen por el exceso de rutina de su trabajo, una alternativa consiste en usar la rotación de puestos (o lo que muchos denominan hoy capacitación cruzada). Esta práctica se define como el cambio periódico de un empleado de una tarea a otra. Cuando una actividad ya no es interesante, el empleado pasa a otra, por lo general del mismo nivel, que tenga los mismos requerimientos de aptitudes.

Los aciertos de la rotación de puestos radican en que reduce el aburrimiento, incrementa la motivación a través de diversificar las actividades de los empleados y los ayuda a entender mejor la forma en que su trabajo contribuye al logro de los fines de la organización. La rotación de puestos también tiene beneficios indirectos para la empresa, porque los empleados con más aptitudes dan a la gerencia más flexibilidad para programar el trabajo, adaptarse a los cambios y cubrir las vacantes.

Diversificación del puesto: Consiste en incrementar el número y variedad de tareas que un individuo desarrolla en puestos con más diversidad. Al incrementarse el número y variedad de tareas que un individuo ejecutaba se produjo más diversidad en los puestos.

Enriquecimiento del puesto: se refiere a la expansión vertical de los puestos. Aumenta el grado en que el trabajador controla la planeación, ejecución y evaluación del trabajo. Un puesto enriquecido organiza las tareas de modo que permite que el empleado realice una actividad completa, incrementa su libertad e independencia, y le da más responsabilidades y retroalimentación, por lo que los individuos tienen la posibilidad de evaluar y corregir su desempeño en el trabajo.

2.2.1.12. Empowerment y participación

Griffin (2011) menciona que:

El empowerment y la participación representan métodos importantes que los gerentes pueden utilizar para mejorar la motivación de los empleados. El empowerment es el proceso que permiten a los trabajadores establecer sus metas de trabajo, tomar decisiones y resolver problemas dentro de su esfera de responsabilidad y autoridad. La participación es el proceso de dar a los empleados voz en la toma de decisiones acerca de su trabajo. Así, el empowerment es de alguna manera un concepto más amplio que promueve la participación en una amplia diversidad de áreas, incluido pero no limitado el trabajo mismo, el contexto del trabajo y el entorno laboral. (p.80).

Un método empleado para otorgar empowerment a los trabajadores es el uso de equipos de trabajo. Dichos equipos son agrupaciones de empleados facultados para planear, organizar, dirigir y controlar su trabajo. Su supervisor más que su jefe tradicional, desempeña más el rol de un coach, el otro método de empowerment es

cambiar el método general del equipo para organizar. El patrón básico es que la organización elimine los niveles jerárquicos, con lo cual se vuelven más descentralizado. El poder, la responsabilidad y la autoridad se delegan tan abajo en la organización como sea posible y colocan el control sobre el trabajo directamente en las manos de quien en realidad lo hace.

2.2.2. Desempeño organizacional

2.2.2.1. Definición

Freeman, Stoner y Gilbert (2009) definen al desempeño organizacional como: “La medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos apropiados” (p. 80).

Chiavenato (2007) manifiesta que:

El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. (p.160).

Gonzales (2006) expone que:

El desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.(p.50)

2.2.2.2. Elementos que influyen en el desempeño laboral

Araujo y Guerra (2007) identifican que:

La existencia de diversos autores que han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, quienes aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: “Capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa,

conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño” (p.109).

Por otro lado, el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos tales como:

La disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral.

Sin embargo, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño laboral, ya que un factor que tiene un papel muy importante son las herramientas de trabajo, los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial es uno de los aspectos más importantes del oficio de supervisión.

2.2.2.3. Evaluación de desempeño

Alles, M. (2011) menciona que: “El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal, entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo de las organizaciones y el aprovechamiento adecuado de los recursos humano” (p.263).

Habitualmente se cree que las evaluaciones de desempeño se realizan para decidir si se aumenta o no, o a quienes se va despedir. Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el significado de la evaluación de desempeño es mucho más rico y tiene otras

implicancias de las evaluaciones de desempeño es mucho más perdurable entre la empresa y los empleados.

Las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

Tomar decisiones sobre promociones y remuneraciones, reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo, la mayoría de las personas necesitan y esperan esa retroalimentación; a partir de conocer como hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento.

Pasos de una evaluación de desempeño:

Alles (2011) identifica que la evaluación de desempeño tiene los siguientes pasos:

El primer paso es la definición del modelo de competencias, para luego describir los puestos de la organización, evaluar el desempeño en función del puesto: para ello se sugiere fijar criterios objetivos de evaluaciones con una escala que sea previamente conocido por el empleado, retroalimentación consiste en comentar el desempeño y los progresos del subordinado, el análisis de la gestión o el desempeño de una persona tienen a su vez tres momentos diferentes: Una etapa inicial de fijación de objetivos, en la que se establecen los objetivos principales del puesto y los prioritarios para el año, etapas intermedias o de evaluación del progreso, es aconsejable establecer con cierta periodicidad antes de llegar al periodo final, al final del periodo, reunión final de evaluación de los resultados. (p.266)

Pasos de la reunión de retroalimentación:

Alles (2011) indica que:

La reunión de retroalimentación, como toda reunión, debe ser planificada adecuadamente, en especial si se debe comunicar un desempeño no favorable o se prevé que la persona podría no estar de acuerdo con el resultado de la evaluación. Antes de la reunión de retroalimentación se sugiere tener muy claro los conceptos a tratar, y llevar un registro de los comportamientos positivos y negativos para facilitar el dialogo. (p.267).

Algunos consejos para el momento de retroalimentación:

Saludo cálido para distender la entrevista, realizar un resumen de la evaluación para asegurarse de que el empleado comprende la forma en que fue evaluado,

tratar primero los puntos fuertes y a continuación los débiles, darle al empleado la oportunidad de expresar sus sentimientos.

2.2.2.4. La evaluación de desempeño permite

Alles (2011) identifica que:

La evaluación de desempeño permite: Detectar necesidades de capacitación, descubrir personas claves para la organización, descubrir que su colaborador desea hacer otra cosa, encontrar a la persona que estaba buscando para otra posición, motivar a las personas al comunicarles un desempeño favorable e involucrarlos en los objetivos de la empresa, mejora la actuación futura de las personas y mejora los resultados de la empresa. (p.264).

2.2.2.5. Problemas más comunes en la evaluación de desempeño

Alles (2011) menciona:

Los distintos métodos para evaluar el desempeño presentan algunos errores o problemas frecuentes en su puesta en marcha, desde métodos anárquicos, donde cada gerente o jefe aplica su propio criterio, hasta herramientas bien diseñadas que no son bien implementadas. Los problemas más comunes son: carencia de normas, criterios subjetivos o poco realistas, falta de acuerdo entre el evaluado y el evaluador, errores del evaluador, mala retroalimentación, comunicaciones negativas. (p.265).

Para Evitar Estos Problemas:

Utilizar una adecuada herramienta de evaluación, que constara de un formulario y un instructivo.

Entrenar a los evaluadores. La mejor herramienta puede fracasar si los evaluadores no reciben una correcta y profunda capacitación sobre cómo utilizarla.

El entrenamiento de evaluadores:

Alles (2011) manifiesta que:

El entrenamiento de evaluadores debe realizarse cuando se modifica una herramienta o se implementa una nueva, y también cuando nuevos evaluadores se incorporan a la tarea, por ejemplo, al promover a una persona, al incorporarse un nuevo gerente o supervisor, etc. (p.265).

Los supervisores son los que realizan la evaluación de su equipo; si bien el área de recursos humanos puede ejercer una cierta supervisión, no es la dueña o responsable de las evaluaciones.

Los evaluadores deben estar familiarizados con las técnicas que utilizaran y deben evaluar en forma justa y objetiva. El éxito del programa depende de ellos.

2.2.2.6. La evaluación de desempeño se relaciona con otros subsistemas

Alles (2011) determina que:

La evaluación de desempeño es un elemento fundamental entre las buenas prácticas de recursos humanos y se relaciona con otros sistemas en primer lugar con las descripciones de puestos. Ya que no es posible evaluar el desempeño de un colaborador si primero no se definieron las características del puesto que ocupa. (p.264).

El resultado de la evaluación de desempeño se relaciona con otros subsistemas como: Remuneración y beneficios y dos subsistemas vinculados con el desarrollo y planes de sucesión y formación.

Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación al perfil el puesto, solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal en relación con lo que se espera de ello en el puesto confrontando así el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se establece así una relación entre ambos, la adecuación persona-puesto.

A partir de allí será posible evaluar el desempeño, el potencial, y definir cuáles son las estrategias de formación necesaria para una más correcta metodología de evaluación de desempeño es beneficioso para ambas partes.

2.2.2.7. Relación entre motivación y desempeño

Araujo y Guerra (2007) identifican que:

Los determinantes del desempeño y la realización en el trabajo no se reducen a la motivación del individuo hacia éste, sino que incluye las habilidades y rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para realizar un trabajo eficaz; pero

también es cierto que, cuanto más motivado esté un trabajador a desempeñar su tarea eficientemente, más efectiva será su capacidad. Esta relación es fácil de entender; sin embargo, las dificultades surgen al querer medir con cierto grado de precisión la cantidad de motivación con respecto a un nivel de desempeño determinado. (p.20).

Por lo anterior nos damos cuenta que la motivación solo se puede medir en una escala ordinal, es decir, que se puede especificar que un nivel es más alto que otro, pero no que tan alto. Sin embargo, es posible observar los cambios de dirección de la relación entre las dos variables y determinar si los incrementos en la motivación, cuando su nivel ya es alto, tiene efectos positivos sobre el desempeño o tienen efectos negativos en el desempeño.

Existen muchas pruebas de que el desempeño aumenta con los incrementos en la magnitud de la recompensa ofrecida por un desempeño productivo.

Un alto nivel de motivación va acompañado de un “estrechamiento del campo de la comprensión”; es decir, que una persona muy motivada puede hacer caso solamente de aquellas indicaciones que espera que le sean útiles para alcanzar sus metas. Si el problema es nuevo o difícil, la intensa motivación puede hacer que pase por alto información importante.

Un alto nivel de motivación para alcanzar una meta tiende a asociarse con la ansiedad o con otro fuerte estado emocional que puede perjudicar el desempeño. Hasta este punto queda claro que es importante motivar a los trabajadores, pero hay que determinar que tanto para que no influya de manera negativa en su desempeño.

2.2.2.8. Propósitos de la evaluación del desempeño

Robbins y Judge (2009) mencionan que la evaluación del desempeño tiene varios propósitos:

Un propósito es ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos en general. Las evaluaciones dan información para tomar decisiones importantes tales como

ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo. Identifican las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Las evaluaciones también cumplen con el propósito de brindar retroalimentación a los empleados acerca de cómo ve la organización y su desempeño. Además, las evaluaciones de desempeño son la base para asignar recompensas. Es frecuente que las evaluaciones del desempeño determinen decisiones tales como quién obtiene un incremento en su salario por mérito, así como otras recompensas. La evaluación del desempeño como un mecanismo que brinda retroalimentación y determina la asignación de recompensas. (p.260).

Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un empleado tendrán mucha influencia en lo que éste haga. Los tres conjuntos de criterios más populares son los resultados de la tarea individual, comportamientos y características.

2.2.2.9. Métodos de evaluación del desempeño

Robbins y Judge (2009) mencionan que:

Las técnicas específicas para evaluar son: Ensayos escritos, es probable que el método más simple de evaluación sea escribir una narración de las fortalezas, debilidades, desempeño pasado, potencial, y sugerencias para mejorar, del empleado. El ensayo escrito no requiere formas complejas o mucha capacitación para efectuarse. Sin embargo, con este método una evaluación buena o mala, tal vez sea determinada por qué tan hábil sea el evaluador en cuanto a la escritura y no tanto por el nivel real de desempeño del empleado. (p.230)

Incidentes críticos, los incidentes críticos se centran en la atención del evaluador en los comportamientos clave que hacen la diferencia entre efectuar un trabajo con eficacia y sin ella. Es decir, el evaluador escribe anécdotas que narren lo que hizo el trabajador y que haya sido especialmente eficaz o ineficaz. La clave aquí es mencionar sólo comportamientos específicos y no rasgos de la personalidad definidos vagamente.

Escalas gráficas de calificación: Uno de los métodos más antiguos y populares de evaluación es el uso de escalas gráficas de calificación. En este método, un

conjunto de factores de desempeño, tales como la cantidad y calidad del trabajo, profundidad de los conocimientos, cooperación, atención, asistencia, iniciativa, son listados.

Comparaciones forzadas: Las comparaciones forzadas evalúan el desempeño del individuo contra el desempeño de otro u otros. Es una herramienta de medición relativa, más que absoluta. Las dos comparaciones más populares son el ordenamiento por grupo y el ordenamiento individual. El ordenamiento por grupo requiere que el evaluador coloque a los empleados en una clasificación particular, como en el primer quinto o el segundo quinto. El enfoque del ordenamiento individual clasifica a los empleados del mejor al peor.

Si se pide que el gerente evalúe treinta empleados éste enfoque supone que la diferencia del primero y el segundo es la misma que entre el vigésimo primero y el vigésimo segundo. Aunque algunos de los empleados pueden agruparse muy de cercano se permiten los empates. El resultado es un ordenamiento claro de los trabajadores, desde el que tiene el desempeño más alto hasta el que lo tiene más bajo.

Incidentes críticos: Formas de evaluación de los comportamientos clave que hacen la diferencia entre ejecutar un trabajo con eficacia y ejecutarlo sin eficacia.

2.2.2.10. El empleo adecuado de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2004) manifiesta que:

los primeros pasos del encargado de la función de administración de recursos humanos dirigidos a implantar la evaluación del desempeño deben ser: Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas, propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo, desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo, crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas, generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional, transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios. (p.98)

2.2.2.11. Evaluación de 360°

Chiavenato (2007) manifiesta que:

La evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. Es una forma más rica de evaluación porque la información que proporciona viene de todos lados. La evaluación de 360° ofrece condiciones para que el administrador se adapte y se ajuste a las muy distintas demandas que recibe de su contexto laboral o de sus diferentes asociados. No obstante, el evaluado se encuentra en una pasarela bajo la vista de todos, situación que no es nada fácil. Si no estuviera bien preparado o si no tuviera una mente abierta y receptiva para este tipo de evaluación amplia y envolvente, el evaluado podría ser muy vulnerable. (p.67).

Alles (2011) menciona que el proceso a seguir en una evaluación de 360 es el siguiente:

Definición de los factores de comportamiento; criterios de la organización, diseño de la herramienta que es el soporte del proceso, es decir el cuestionario de la evaluación de 360°, elección de las personas que van a intervenir como evaluadores: superiores, pares, colaboradores, clientes internos de otras áreas, clientes y proveedores externos, lanzamiento del proceso de evaluación con los interesados y evaluadores, recolección y procesamiento de los datos de las diferentes evaluaciones, que en todos los casos debe realizar un consultor externo para preservar la confidencialidad de la información, comunicación a los interesados de los resultados de la evaluación de 360°. (p.265).

2.2.2.12 La evaluación de 180°

Alles (2011) recomienda:

La aplicación de la evaluación de 180° como un paso previo a la de 360°. El primer año de su implementación se sugiere aplicar la evaluación involucrando a jefes y pares sin incluir a subordinados o supervisores, para en el segundo año completar "el círculo", es decir, incorporar a los supervisores en la siguiente aplicación de la herramienta. (p.279).

Asimismo, en una organización se aplica la evaluación de 180 grados cuando una persona no posee otras que le reportan. En estos casos, la organización aplica de

manera general la evaluación de 360 grados y, en algunos casos en particular, por ausencia de un nivel de reporte, utilizada la evaluación de 180 grados.

2.2.2.13 Características individuales

Robbins (2002) señala que:

Todo intento de comprender por qué la gente se conduce como lo hace en las organizaciones exige cierto entrenamiento de las características y las conductas individuales. Las personas que planifican y organizan el trabajo o controlan y dirigen a individuos deben dedicar tiempo efectuando juicios respecto a la adaptación entre individuos, tareas de cada uno de los puestos, y eficiencia. Esos juicios se encuentran típicamente bajo la influencia de las características individuales. (p.26).

Existen características individuales importantísimas que influyen en la conducta del individuo las cuales son:

Son la percepción, las actitudes, la personalidad, el aprendizaje, la voluntad, la personalidad, el asertividad, motivación, entre otras.

El análisis de la conducta individual requiere una consideración de los tipos de variables:

Variables Fisiológicas: Comprenden rasgos físicos.

Variables Psicológicas: Comprenden percepción, actitudes, aprendizaje, motivación, personalidad, asertividad, voluntad, temperamento. (Entre otras)

Variables Ambientales: Comprenden cultura, familia, clase social, religión, clima.

2.2.2.14 Actitudes

Robbins (2002) define que: “Las actitudes son juicios de valor favorable o desfavorable, en cuanto a objetos, personas o hechos. Una actitud se compone de tres elementos. La cognición, el efecto y la conducta” (p.300)

El componente cognoscitivo de una actitud está representado por las creencias, las opiniones, el conocimiento y la información que tiene una persona.

El componente efectivo de una actitud representa su parte emocional y el sentimiento.

El componente conductual de una actitud se entiende como la intención de portarse de cierta manera con alguien o algo.

Las tres actitudes de mayor importancia, que han sido objeto de estudio, son la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo y el comportamiento con la organización.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Motivación laboral

Se determina que la motivación laboral es la estrategia y la capacidad que tienen las organizaciones para establecer, mantener principios y estímulos positivos que originan que se comporten de una manera determinada, dirigida hacia las metas y la realización de las actividades que lleven a la consolidación de los objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

La motivación involucra a la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de su objetivo. Toda motivación empieza con el surgimiento de una necesidad, de una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento; cada vez que surge una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo encontrara la satisfacción a sus necesidades, satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio.

Cuando el grado de motivación es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización.

La conducta humana es un proceso continuo de resolución de problemas y satisfacción de necesidades, un proceso de motivación es exitosa cuando la empresa logra que los objetivos de cada trabajador se alineen con los de la compañía.

Todo directivo conoce, o debería conocer, la importancia que tienen los recursos humanos para el éxito de su empresa. Los miembros del equipo de trabajo son el resultado máspreciado de cualquier negocio, ya que de ellos depende, en un alto porcentaje, el buen funcionamiento de su organización.

Lo deseable es que todos los miembros del equipo sean realmente productivos, que se comprometan e impliquen al máximo y sean eficientes en su trabajo. Sin embargo, esta actitud de los trabajadores depende de muchos factores, como su carácter y personalidad, pero también, y en especial de factores de tipo motivacional. Para que los trabajadores sean eficientes, productivos y rentables, es necesario que encuentren cierto grado de satisfacción en sus funciones y tareas diarias, que les motive para continuar esforzándose día a día.

La satisfacción depende de diferentes factores tanto intrínsecos como extrínsecos, como las necesidades personales de cada uno o las expectativas que tienen. La pasión por el trabajo suele ser uno de los aspectos que más satisfacción provocan en el trabajador, sin embargo, a veces no es suficiente por lo cual se recurre a factores motivacionales que provocan satisfacción como: las condiciones de trabajo favorables y adecuados, ambiente de cooperación y solidaridad, posibilidad de

ascenso , equilibrio entre la vida familiar y laboral, buena remuneración, incentivos por el rendimiento.

Para tener al personal motivado se recurre a la compensación de programas de pagos variables donde al trabajador se les compensa con incentivos salariales de acuerdo a su desempeño como: Plan de pago a destajo, bonos, pago con base en el mérito, pago con base en las actitudes y plan de reparto de utilidades.

Otra forma de motivar es mediante el diseño del trabajo; se emplea la variedad de aptitudes, identidad de la tarea, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación. Cuanto más se presenten estos estados psicológicos, mayores serán la motivación, el desempeño y la satisfacción de los empleados, y menores el ausentismo y la probabilidad de que abandonen la organización. Hacer los trabajos más motivados implica también llevarse en práctica modelos de características de trabajo donde podemos emplear la rotación de puestos, diversificación del puesto y enriquecimiento del puesto.

Desempeño organizacional

Se define al desempeño organizacional como la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos donde es indispensable y fundamental el talento humano, donde se posee de la capacidad necesaria para el ejercicio de su cargo, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

Donde se emplea el uso del instrumento de la evaluación de desempeño para gerenciar, dirigir y supervisar personal, entre sus principales objetivos está el desarrollo de las organizaciones y el aprovechamiento adecuado de su recurso.

Este instrumento es útil y necesario para la toma de decisiones sobre promociones y remuneraciones, reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo y la retroalimentación donde podemos saber cómo deben realizar la tarea y si tendrán que modificar su comportamiento.

Los responsables en la evaluación del desempeño serán atribuidos al gerente, al propio individuo, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa y es por esta razón que muchas personas están a favor de este tipo de instrumentos ya que suponen que todo individuo debe saber cómo le va en su cargo.

La importancia de la evaluación del desempeño reside en que mediante su aplicación se irán alcanzando diferentes objetivos que al ligarse darán como resultado que el empleado este verdaderamente adecuado a su cargo porque ha recibido la retroalimentación de información de su evaluación y esto lo llevará a un auto perfeccionamiento, pero además al mejoramiento de las relaciones humanas entre superior y subordinado. En lo que respecta al patrón, tendrá una mayor oportunidad de conocimiento del desempeño de la empresa en su totalidad mediante la estimación del potencial de desarrollo de los empleados.

Por lo cual se emplea la evaluación de 360 grados donde se permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, compañeros, subordinados, también pueden incluir a personas como proveedores o clientes. Donde se provee un marco más rico, completo y relevante del desempeño de una persona. Crean un clima de mayor colaboración en el trabajo, los empleados asumen más y mejor sus conductas y como impactan en los demás.

La evaluación de 360 grados es la forma más novedosa de desarrollar la valoración del desempeño, ya que dirige a las personas hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas, no solo de su jefe, sino de todos aquellos que reciben sus servicios internos y externos. Se recomienda como un paso previo a la evaluación de 360 grados la aplicación de la evaluación de 180 grados esto se emplea también cuando una persona no posee otras que le reportan y también algunos casos por ausencia de un nivel de reporte.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo porque se busca analizar, describir y explicar los fenómenos que ocurren al interactuar las variables de estudio, por otro lado es de corte transversal, porque se recolectan datos en un momento único.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que: “El estudio transversal es la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151).

Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño descriptiva correlacional porque su finalidad es conocer la relación de la variable motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin. Lima – 2016.

Bernal (2010) identifica que: “Esta investigación tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables, pero en ningún momento explica causas o consecuencias. Su principal soporte es el uso de herramientas estadísticas” (p. 81).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que:

Este tipo de investigación tiene como propósito conocer la relación o el grado de asociación entre conceptos, variables o categorías en un contexto en particular. El estudio correlacional busca conocer el grado de la relación de una o más variables midiendo cada una para cuantificarla y analizar la asociación. Estas correlaciones se plantean en hipótesis para después ser sometidas a pruebas. (p. 152).

Investigación de tipo Descriptiva – Correlacional

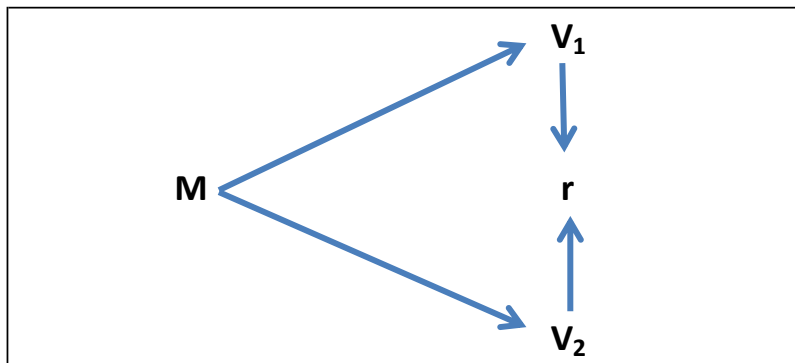


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

M: Muestra

V1: Motivación laboral

V2: Desempeño organizacional

r = Relación entre variables

3.2. Población y muestra

Población

De acuerdo a Bernal (2010) para definir una adecuada población es fundamental utilizar términos como: “Elementos o individuos a los cuales hace referencia la investigación con características parecidas, unidades de muestreo, alcance y tiempo” (p. 160)

Para el presente estudio la población está conformado por 60 colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C en el distrito de Lurín.

Tabla 1
Descripción de la población de estudio

	Hombres	Mujeres
Empleados	8	5
Obreros	25	22
Total	33	27
	60	

Muestra

La muestra considerada para la presente investigación es no probabilística de tipo censal; es decir, está conformada por el total de la población que asciende a 60 colaboradores. Se ha considerado la muestra censal ya que la población de la empresa no era muy grande y fue factible aplicar el cuestionario a todos los colaboradores de la empresa Standford ubicado en el distrito de Lurin.

De acuerdo con Bernal (2010) la muestra es: “una parte de la población de quien se obtiene la información para medir y observar las variables objeto de estudio, si la población es pequeña se considera el total, para el estudio y esta se denomina muestreo censal” (p. 161)

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₁: Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₁: Existe relación significativa entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

3.4. Variables-Operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que: “Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.40).

En esta investigación, se muestra las siguientes variables:

Variable N° 01: Motivación Laboral

La variable motivación laboral consta de 37 preguntas las cuales están valoradas de acuerdo a 5 indicadores (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) las cuales indican cuatro dimensiones las cuales son: Comunicación, Satisfacción laboral, seguridad e higiene laboral y diseño del puesto del trabajo.

Variables N° 02: Desempeño organizacional

La variable desempeño organizacional consta de 28 preguntas las cuales están valoradas de acuerdo a 5 indicadores (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) las cuales indican cuatro dimensiones las cuales son: competencias, características individuales, comportamiento esperado y actitud.

Tabla 2
Operacionalización de las variables Motivación laboral y Desempeño organizacional

Variab le	Definición conceptual	Definición operaciona l	Dimensión	Indicadores	Escala de medició n
MOTIVACIÓN LABORAL	Se determina que la motivación laboral es la estrategia y la capacidad que tienen las organizaciones para establecer, mantener principios y estímulos positivos que originan que se comporten de una manera determinada, dirigida hacia las metas y la realización de las actividades que lleven a la consolidación de los objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.	Se identifica que por medio de la motivación obtendremos mejores niveles de desempeño , productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad y compromiso de parte de los empleados.	Comunicación	Coordinación de tareas	Ordinal
				Comprensión	
				Relaciones interpersonales	
			Satisfacción laboral	remuneraciones	
				incentivos	
				Clima laboral	
				ascensos	
				capacitaciones	
			Seguridad e higiene laboral	Ambiente de trabajo	
				Políticas de seguridad	
				Implementos adecuados para trabajar	
			Diseño del puesto de trabajo	Identidad de la tarea	
	autonomía				
	Significancia de la tarea				
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Se define al desempeño organizacional como la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos donde es indispensable y fundamental el talento humano, donde se posee de la capacidad necesaria para el ejercicio de su cargo, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.	Se determina que el desempeño organizacional es esencial para alcanzar los objetivos planeados y obtener, consecuentemente, el éxito empresarial .	competencias	Orientación a resultados	Ordinal
				flexibilidad	
				decisión	
			Comportamiento esperado	Trabajo en equipo	
				organización	
				Colaboración	
			Características individuales	Conocimiento del trabajo	
				Capacidad de realización	
				responsabilidad	
			actitud	iniciativa	
	habilidades				
	Capacidad de realización				

3.5. Métodos y técnicas de investigación

En esta investigación se usó el método cuantitativo ya que los datos recolectados se analizaron y comprobaron a través de pruebas estadísticas, y también se hizo uso de porcentajes y rangos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que: “El método cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.43).

Se usaron las siguientes técnicas en esta investigación: La observación y la encuesta.

El instrumento empleado fue el cuestionario: La cual consiste en dos cuestionarios. Uno de la variable motivación laboral que consta de 37 preguntas y el otro de la variable desempeño organizacional que consta de 28 preguntas.

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

El instrumento utilizado para el propósito de esta tesis es el cuestionario, respecto a la variable motivación laboral tiene un cuestionario de 37 preguntas en base a la escala de Likert modificado, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables. Por otro lado, la variable desempeño organizacional tiene un cuestionario de 28 preguntas en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables, el objetivo principal fue obtener información del nivel de relación entre motivación laboral y desempeño organizacional.

Bernal (2010) sostiene que “El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p.250).

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

Instrumento I: Cuestionario de motivación laboral

Ficha Técnica

Nombre: cuestionario de motivación laboral

Procedencia: Perú

Autor: Maria Roxana Osorio Aguila

Duración: Sin límite de tiempo

Administración (aplicación de la encuesta): Individual y colectiva

Aplicación: colaboradores de la empresa Standford.

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir 4 dimensiones de la motivación laboral dentro de la empresa Standford, consta de 37 ítems, de los cuales 9 son para la dimensión comunicación, 13 ítems para la dimensión satisfacción laboral, 7 ítems para la dimensión seguridad e higiene laboral y 8 ítems para la dimensión diseño del puesto de trabajo. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, para determinar el nivel de motivación laboral y de sus dimensiones.

Instrumento II: cuestionario de desempeño organizacional

Ficha Técnica

Nombre: cuestionario de desempeño organizacional

Procedencia: Perú

Autor: Maria Roxana Osorio Aguila

Duración: Sin límite de tiempo

Aplicación: colaboradores de la empresa Standford.

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir 4 dimensiones del desempeño organizacional dentro de la empresa Standford, consta de 28 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión competencias , 7 ítems para la dimensión comportamiento esperado, 7 ítems para la dimensión características individuales y 8 ítems para la dimensión actitud. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, para determinar el nivel de desempeño organizacional y de sus dimensiones

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Los datos se analizarán mediante un programa estadístico informático empleado en las ciencias sociales y en las empresas de investigación de mercados, este es el SPSS en su última versión. La información que se obtenga será procesada con el fin de generar resultados para luego ser analizados y tabulados.

El análisis propuesto seguirá los siguientes pasos:

Para la organización de los datos a recoger, se implementará bases de datos de las variables en estudios los cuales serán sometidos a un análisis estadístico en el Programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtendrán puntajes y se organizará su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximos, mínimos, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados se desarrollará la interpretación de los valores estadísticos y se establecerá los niveles de asociación, además de la contrastación de las hipótesis.

Se presentará tablas y figuras por variable.

Se reflexionará y se discutirá sobre los resultados, por variable y dimensiones.

Se elaborará conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable motivación laboral

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 3
Resultados de la validación del cuestionario de motivación laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Lic. Arevalo Manihuari Cristina	Aplicable
Lic. Huauya Arotinco Gabriela	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad de la variable motivación laboral.

Para hallar el grado de confiabilidad del instrumento se utilizara el estadístico de Alfa de Cronbach.

Tabla 4
Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el Cuestionario de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,776	37

Este coeficiente nos indica que mientras más cerca de 1 esté α , más alto es el grado de confiabilidad. Este resultado nos da como valor del Alfa de Cronbach 0.776, por tal motivo se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos de la investigación.

Validez del instrumento de la variable desempeño organizacional

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de desempeño organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Lic. Arevalo Manihuari Cristina	Aplicable
Lic. Huauya Arotinco Gabriela	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad de la variable desempeño organizacional.

Para hallar el grado de confiabilidad de los instrumentos se utilizara el estadístico de Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el Cuestionario de desempeño organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	28

Este coeficiente nos indica que mientras más cerca de 1 esté α , más alto es el grado de confiabilidad. Este resultado nos da como valor del Alfa de Cronbach 0.824, por tal motivo se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos de la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

4.2.1. Descriptivas generales

4.2.1.1. Descriptiva de la Motivación laboral

Tabla 7
Análisis descriptivo de la variable Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,7%	16,7	16,7
Medio	38	63,3%	63,3	80,0
Alto	12	20,0%	20,0	100,0
Total	60	100%	100,0	

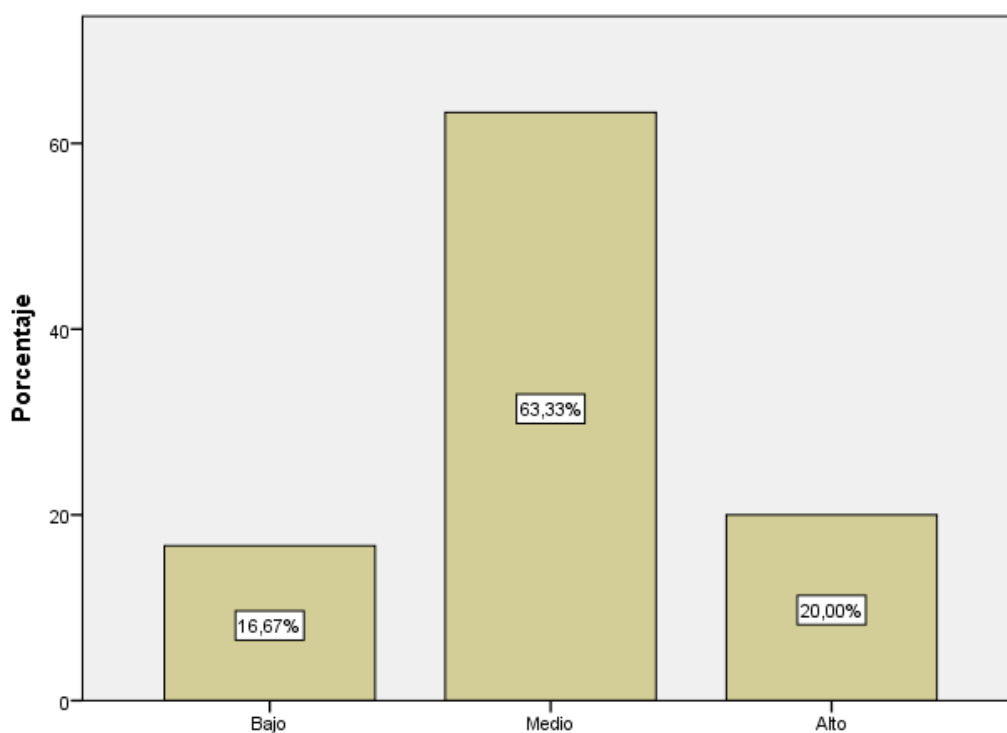


Figura 2. Descripción porcentual del análisis de la Motivación Laboral

En la tabla se observa que 38 colaboradores que representa el 63,3 % del total de la población presentan un nivel medio de la variable motivación laboral, 12 colaboradores que representan el 20% de la población presentan un nivel alto ,finalmente 10 colaboradores que representan el 16.7% presentan un nivel bajo de motivación laboral.

4.2.1.2. Descriptiva del Desempeño organizacional

Tabla 8
Análisis descriptivo de la variable Desempeño Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	20,0%	20,0	20,0
Medio	37	61,7%	61,7	81,7
Alto	11	18,3%	18,3	100,0
Total	60	100%	100,0	

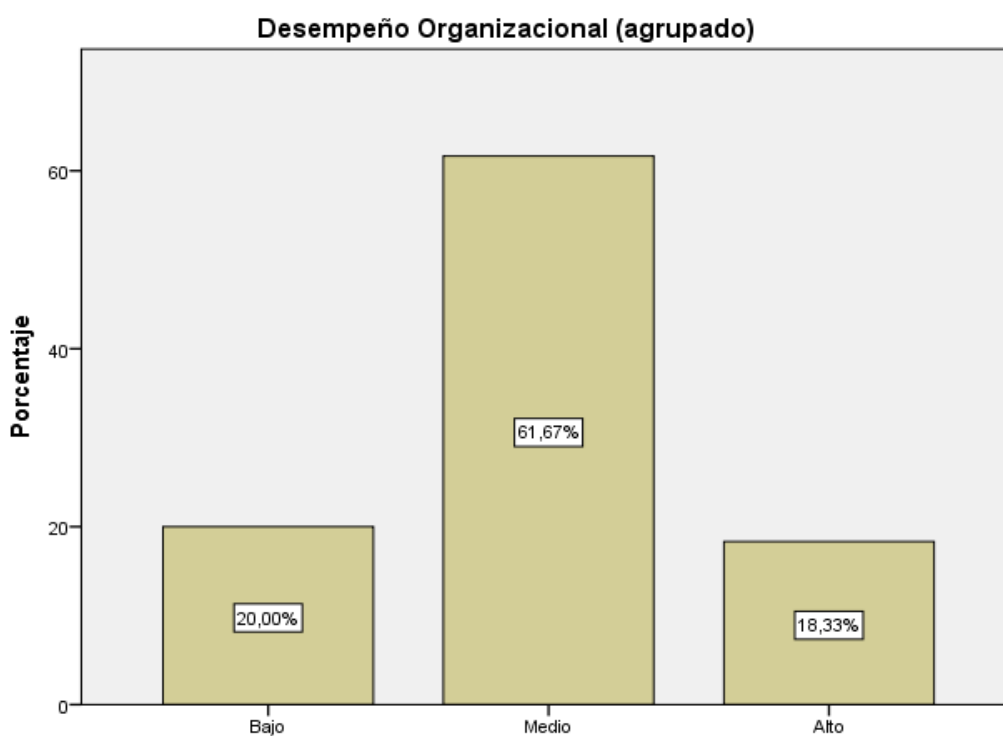


Figura 3. Descripción porcentual de análisis del Desempeño Organizacional

En la tabla se observa que 37 colaboradores que representa el 61,7 % del total de la población presentan un nivel medio de la variable desempeño organizacional , 12 colaboradores que representan el 20% de la población presentan un nivel bajo ,finalmente 11 colaboradores que representan el 18.3% presentan un nivel alto de desempeño organizacional.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Tabla 9
Análisis descriptivo de la dimensión Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	18,3%	18,3	18,3
Medio	35	58,3%	58,3	76,7
Alto	14	23,3%	23,3	100,0
Total	60	100%	100,0	

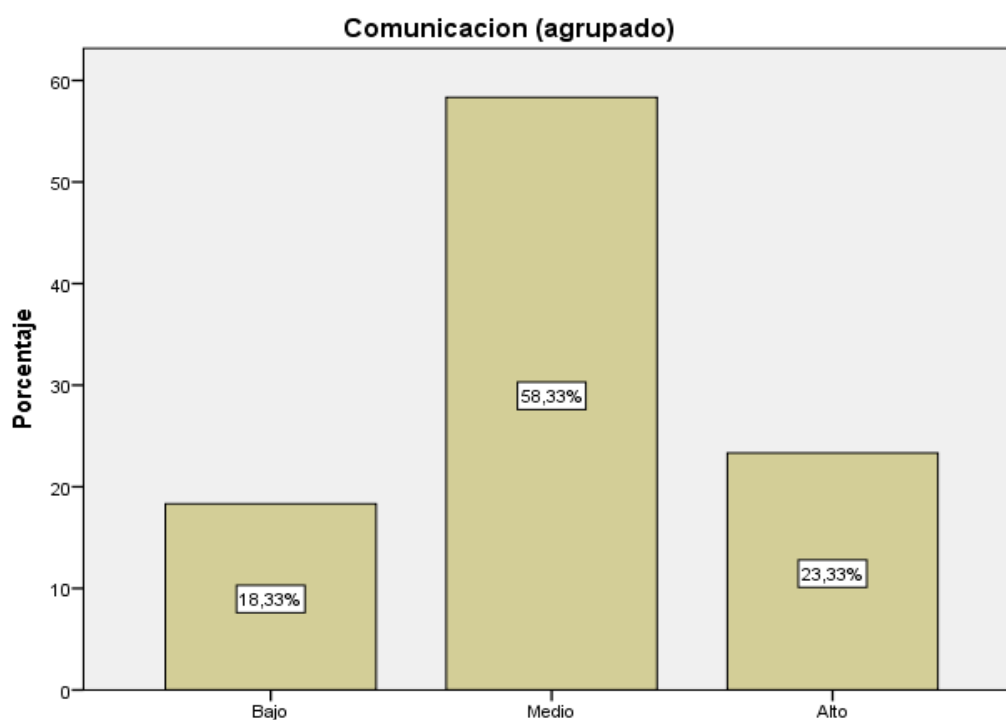


Figura 4. Descripción porcentual de análisis de la dimensión comunicación

En la tabla se observa que 35 colaboradores que representa el 58,3 % del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión comunicación, 14 colaboradores que representan el 23,3% de la población presentan un nivel alto, finalmente 11 colaboradores que representan el 18.3% presentan un nivel bajo de comunicación lo que indica que no existe una transferencia de información oportuna y clara en la empresa.

Tabla 10
Análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	26,7%	26,7	26,7
Medio	36	60,0%	60,0	86,7
Alto	8	13,3%	13,3	100,0
Total	60	100%	100,0	

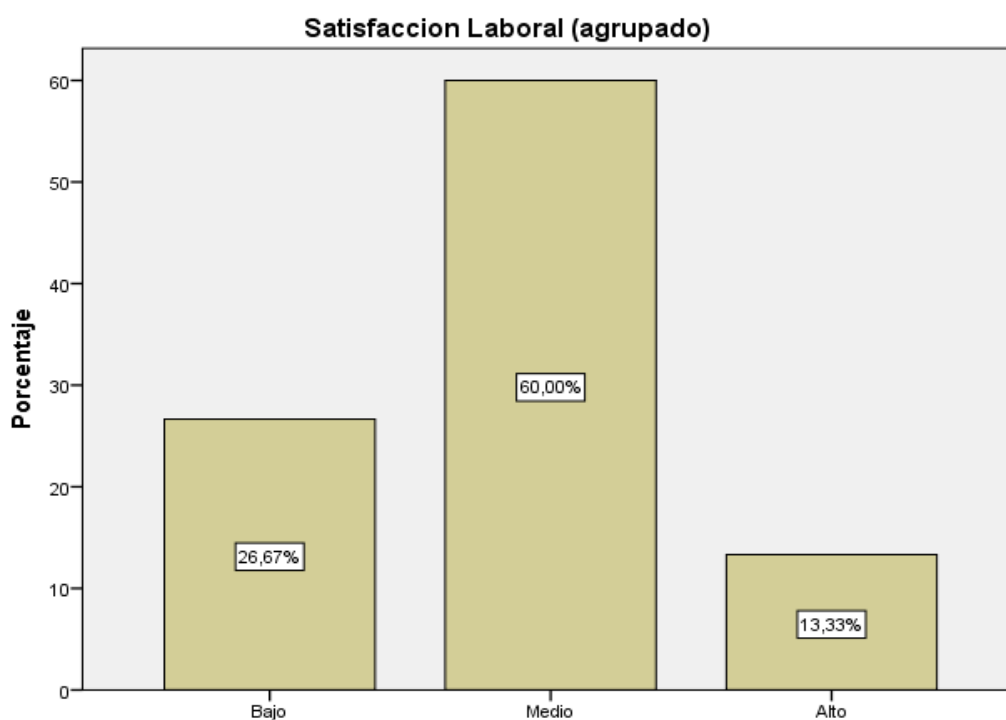


Figura 5. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Satisfacción Laboral

En la tabla se observa que 36 colaboradores que representa el 60% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión satisfacción laboral, 16 colaboradores que representan el 26,7% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 8 colaboradores que representan el 13.3% presentan un nivel alto de satisfacción laboral .

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión Seguridad e Higiene Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	23,3%	23,3	23,3
Medio	38	63,3%	63,3	86,7
Alto	8	13,3%	13,3	100,0
Total	60	100%	100,0	

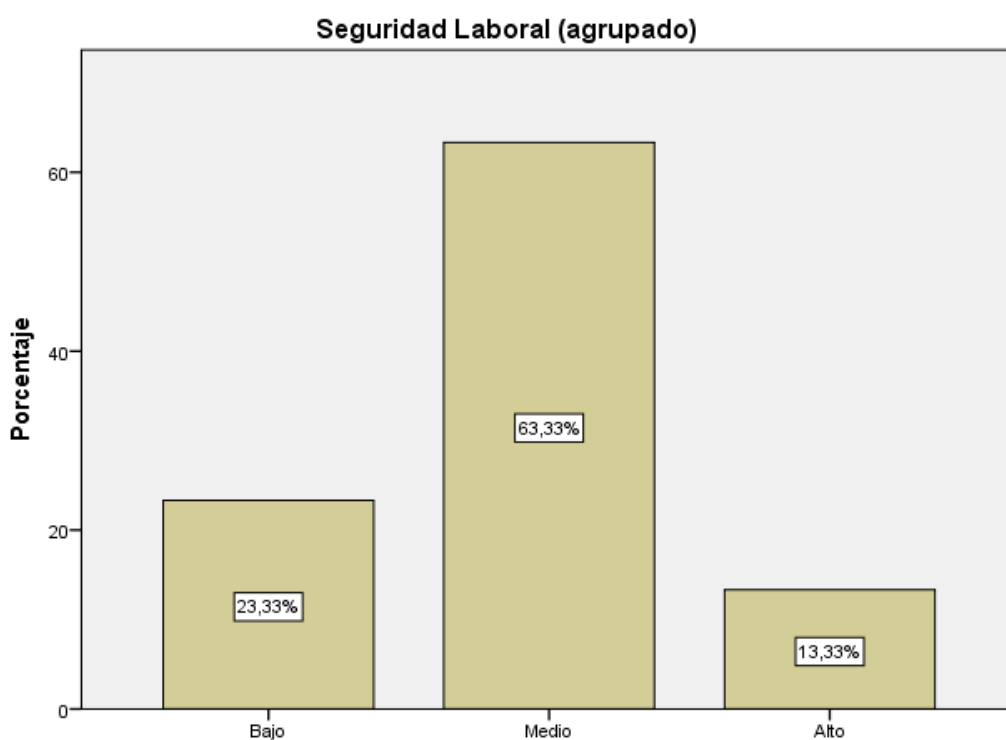


Figura 6. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Seguridad e Higiene Laboral

En la tabla se observa que 38 colaboradores que representa el 63,3% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión seguridad e higiene laboral, 14 colaboradores que representan el 23,3% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 8 colaboradores que representan el 13.3% presentan un nivel alto de seguridad e higiene laboral .

Tabla 12
Análisis descriptivo de la dimensión Diseño del puesto de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	31,7%	31,7	31,7
Medio	30	50,0%	50,0	81,7
Alto	11	18,3%	18,3	100,0
Total	60	100%	100,0	

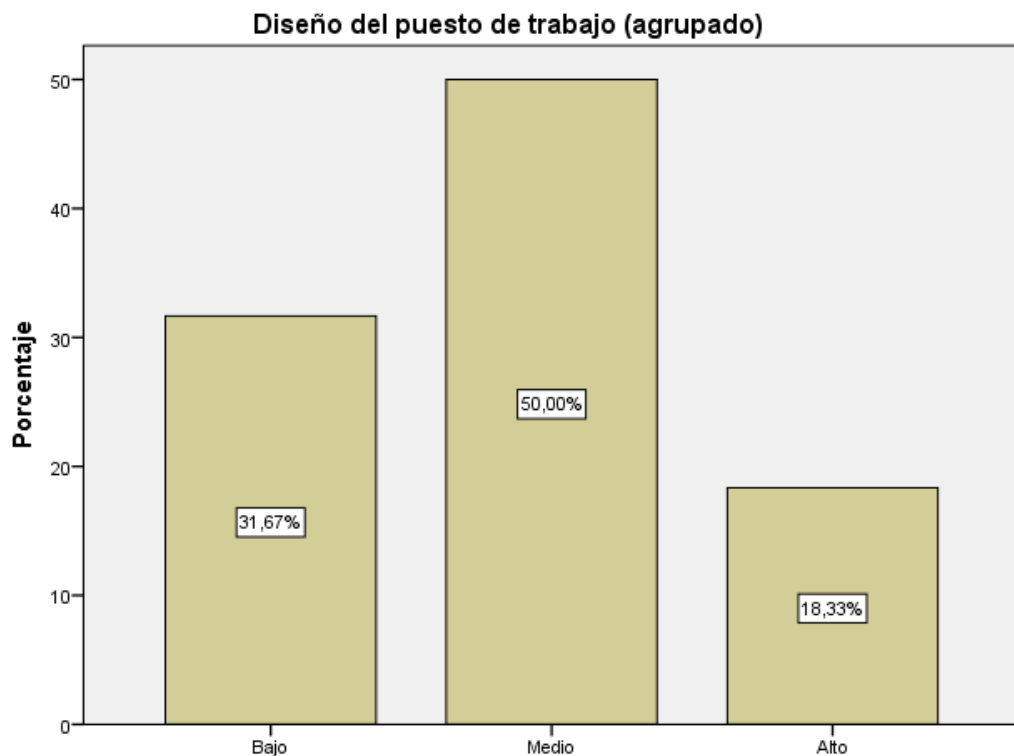


Figura 7. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Diseño del puesto de Trabajo

En la tabla se observa que 30 colaboradores que representa el 50% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión diseño del puesto de trabajo, 19 colaboradores que representan el 31,7% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 11 colaboradores que representan el 18.3% presentan un nivel alto en el diseño del puesto de trabajo.

Tabla 13
Análisis descriptivo de la dimensión competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	32%	32	31,7
Medio	31	52%	52	83,3
Alto	10	17%	17	100,0
Total	60	100%	100,0	

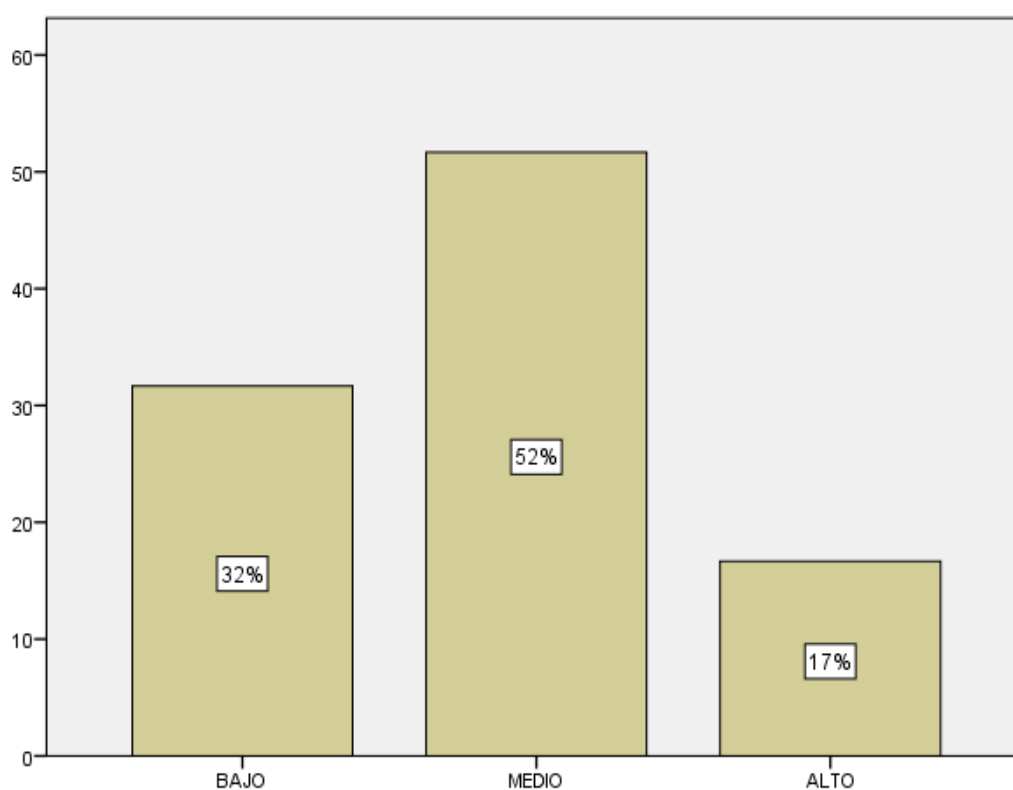


Figura 8. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Competencias.

En la tabla se observa que 31 colaboradores que representa el 52% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión competencias, 19 colaboradores que representan el 32% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 10 colaboradores que representan el 17% presentan un nivel alto en competencias.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión Comportamiento Esperado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	35,0%	35,0	35,0
Medio	31	51,7%	51,7	86,7
Alto	8	13,3%	13,3	100,0
Total	60	100%	100,0	

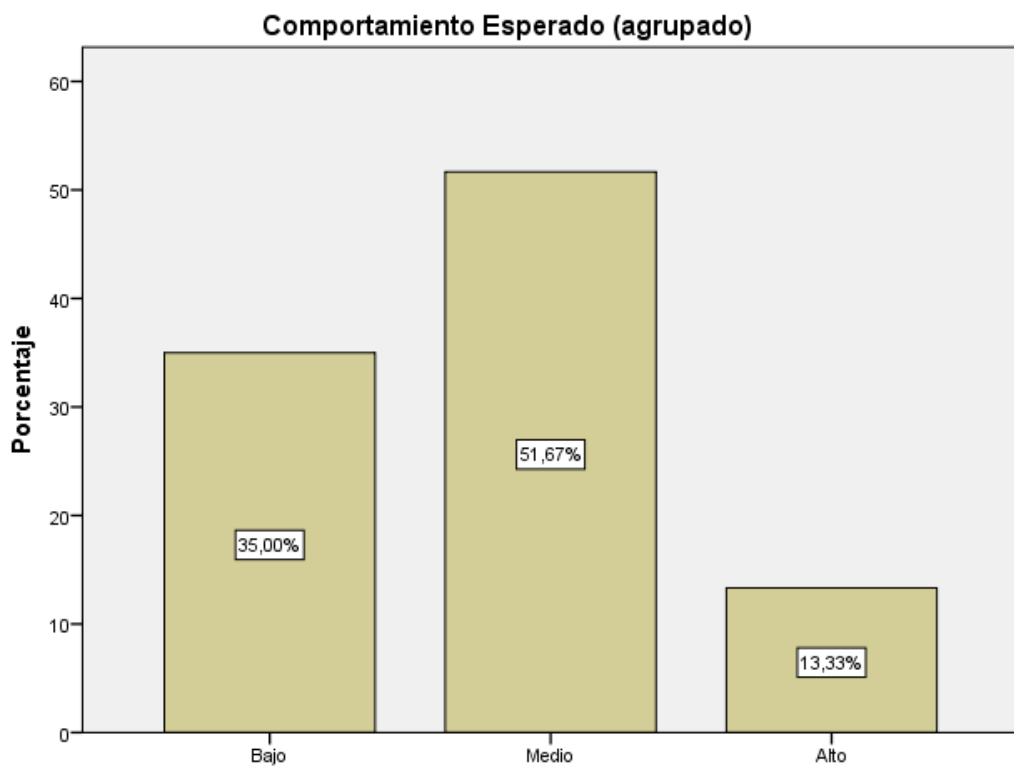


Figura 9. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Comportamiento Esperado

En la tabla se observa que 31 colaboradores que representa el 51,7% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión comportamiento espero, 21 colaboradores que representan el 35% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 8 colaboradores que representan el 13,3% presentan un nivel alto en el comportamiento esperado.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión Características Individuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	30%	30,0	30,0
Medio	33	55%	55,0	85,0
Alto	9	15%	15,0	100,0
Total	60	100%	100,0	

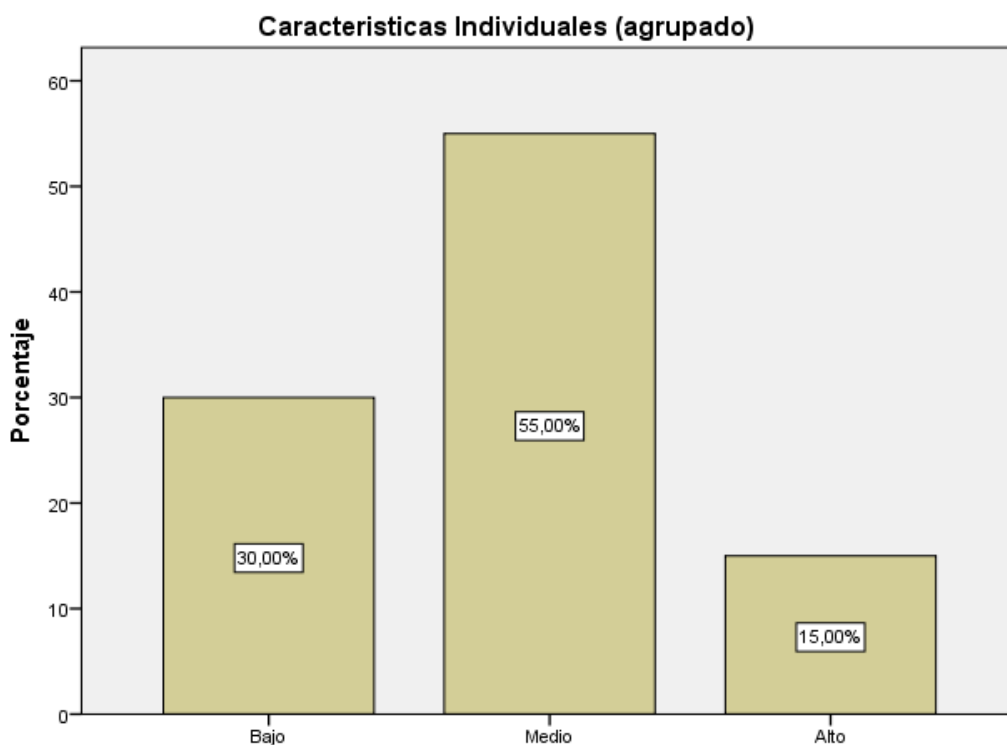


Figura 10. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Características Individuales

En la tabla se observa que 33 colaboradores que representa el 55% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión características individuales, 18 colaboradores que representan el 30% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 9 colaboradores que representan el 15% presentan un nivel alto en las características individuales.

Tabla 16
Análisis descriptivo de la dimensión Actitud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	23,3%	23,3	20,0
Medio	39	65%	65,0	88,3
Alto	7	11,7%	11,7	100,0
Total	60	100%	100,0	

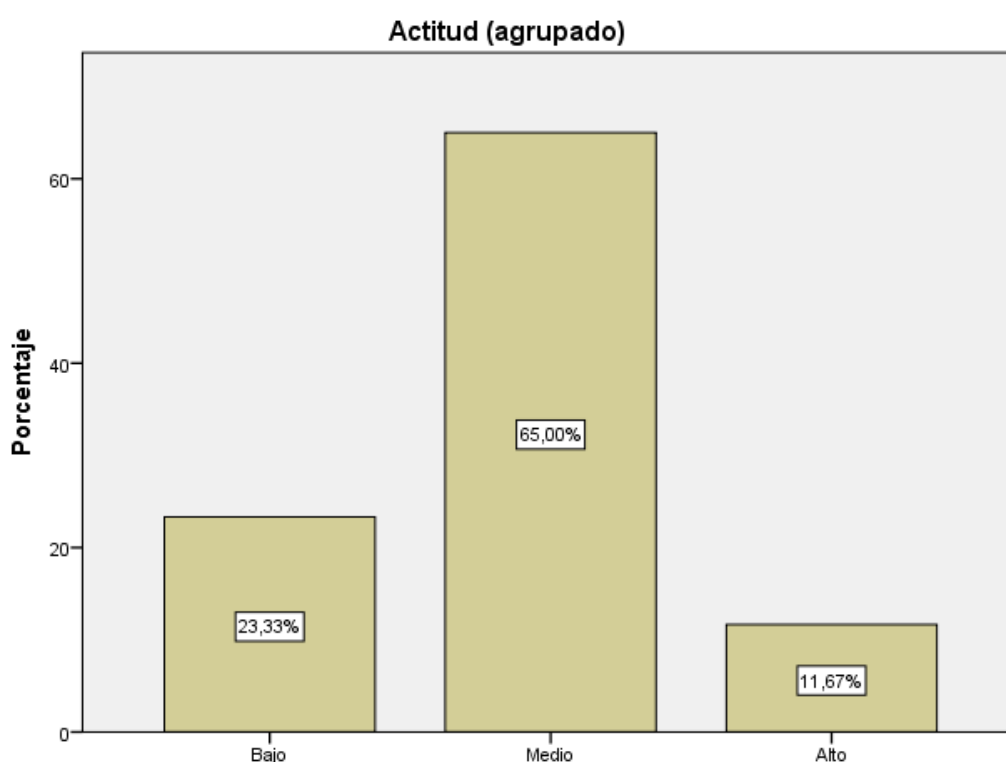


Figura 11. Descripción porcentual de análisis de la dimensión Actitud

En la tabla se observa que 39 colaboradores que representa el 65% del total de la población presentan un nivel medio de la dimensión actitud, 12 colaboradores que representan el 23,3% de la población presentan un nivel bajo, finalmente 7 colaboradores que representan el 11,7% presentan un nivel alto en la dimensión actitud .

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

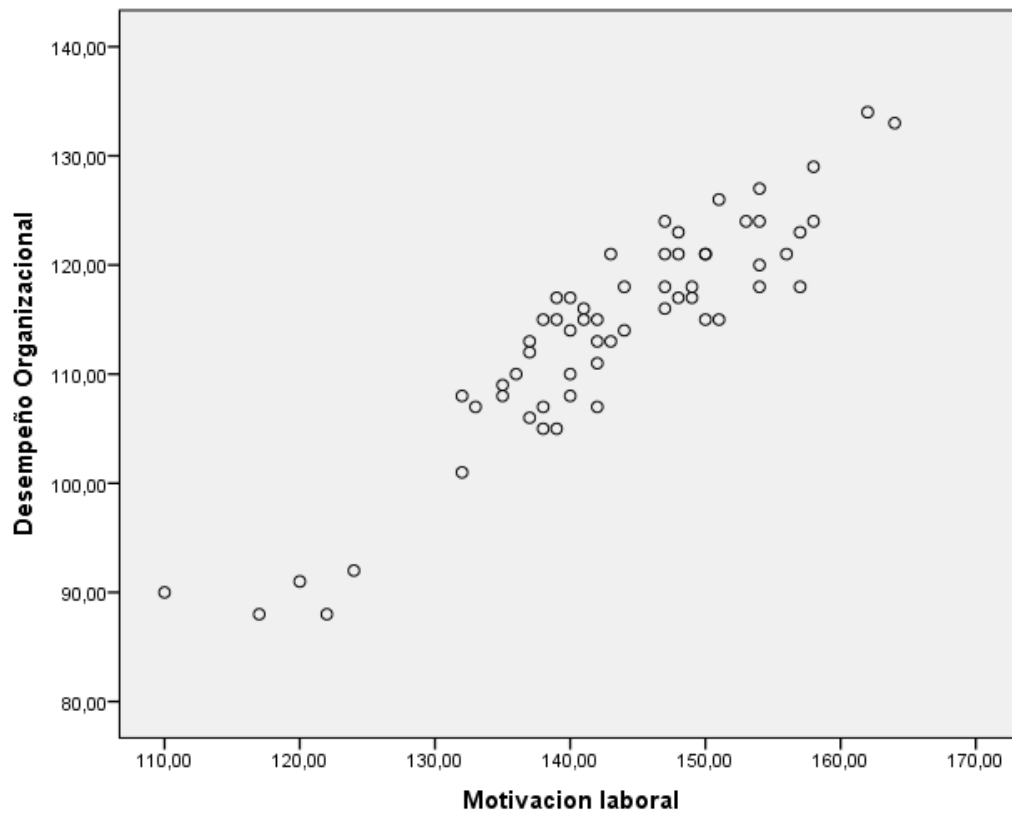


Figura 12. Dispersión de la correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño organizacional

Se observa en la figura la existencia de una relación directa entre la variable motivación y desempeño organizacional.

4.5. Prueba de normalidad para la variable en estudio

H₀: La distribución de la variable desempeño organizacional no difiere de la distribución Normal

H_a: La distribución de la variable desempeño organizacional difiere de la distribución Normal

Tabla 17
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,102	60	,194	,960	60	,045
Desempeño Organizacional	,123	60	,026	,933	60	,003

En la presente tabla, al aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a, el valor es igual a 0,026; lo cual es menor al 5% según la teoría estadística la prueba de constatación de la hipótesis debe ser una prueba no paramétrico, utilizando el estadístico Rho Spearman.

4.6. Contrastacion de hipotesis

Contraste de la hipotesis general

H₁: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

Tabla 18

Descripción de las correlaciones entre las variables Motivación y Desempeño organizacional

			Desempeño Organizacional	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar el análisis estadístico de Rho de Spearman, se encontró un p_valor de 0.00 lo cual evidencia que existe relación significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de las hipótesis específicas

H_a: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₀: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

Tabla 19

Descripción de las correlaciones entre la Comunicación y el Desempeño organizacional

		Desempeño Organizacional		
		Coefficiente de correlación	1,000	,913**
Rho de Spearman	Comunicación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar el análisis estadístico de Rho de Spearman, se encontró un p_valor de 0.00 lo cual evidencia que existe relación significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de las hipótesis específicas

H_a: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₀: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

Tabla 20

Descripción de las correlaciones entre la satisfacción laboral y el Desempeño organizacional

		Desempeño Organizacional		
		Coefficiente de correlación	1,000	,330 **
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	.	,010
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar el análisis estadístico de Rho de Spearman, se encontró un p_valor de 0.01 lo cual evidencia que existe relación significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de las hipótesis específicas

H_a: Existe una relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₀: No existe una relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

Tabla 21

Descripción de las correlaciones entre la Seguridad e Higiene laboral y el Desempeño organizacional

		Desempeño Organizacional		
		Coefficiente de correlación	1,000	,712 **
Rho de Spearman	Seguridad e Higiene Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar el análisis estadístico de Rho de Spearman, se encontró un p_valor de 0.00 lo cual evidencia que existe relación significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de las hipótesis específicas

H_a: Existe una relación significativa entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

H₀: No existe una relación significativa entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

Tabla 22

Descripción de las correlaciones entre el diseño del puesto de trabajo y el Desempeño organizacional

		Desempeño Organizacional		
		Coefficiente de correlación	1,000	,782**
Rho de Spearman	Diseño del Puesto de Trabajo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al realizar el análisis estadístico de Rho de Spearman, se encontró un p_valor de 0.00 lo cual evidencia que existe relación significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Se determina que la motivación laboral es la estrategia y la capacidad que tienen las organizaciones para establecer, mantener principios y estímulos positivos que originan que se comporten de una determinada manera, dirigida hacia las metas y la realización de las actividades que lleven a la consolidación de los objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual, esto es respaldado por:

Chiavenato (2007) identifica que: "La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas de generar estímulos con el objetivo de que sus trabajadores dirijan, orienten o reduzcan sus actitudes para obtener resultados positivos en su rendimiento" (p.110).

El desempeño organizacional es la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus resultados donde es indispensable y fundamental el talento humano, donde se posee la capacidad necesaria para el ejercicio de su cargo, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva, esto es respaldado por:

Chiavenato (2007) expone que: "El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". (p.160).

Esto es validado por estudios realizados, las cuales son:

Uría (2011) nos indica en su tesis denominada: "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato" que:

Un bajo nivel de desempeño se ve reflejado en la existencia de desmotivación que presenta cada trabajador, esto estaría aconteciendo debido a la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos, también es ocasionado por el estilo de comunicación formal que se aplica actualmente en la organización; y se

mantiene el estilo jerárquico lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentran en un nivel medio lo cual no es el nivel esperado por la empresa para el cumplimiento de metas propuestas por la organización, para la solución de estos problemas es necesario analizar y proponer alternativas que solucionen el clima laboral actual y que incremente el desempeño de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Viteri (2011) en su tesis titulada: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa Dapalauto S.A". Nos indica que:

La empresa Dapalauto S.A presenta problemas relacionados a la motivación, esto se ve reflejado en el desempeño de sus trabajadores y las consecuencias que trae esto en el cumplimiento de sus funciones, esto ha generado un ambiente ideal y propicio para la realización de la investigación. Con respecto a lo referido a los conceptos e ideas referente a la motivación laboral, la falta de motivación afecta negativamente el desempeño de sus trabajadores y por consecuencia la productividad está en un nivel bajo, generando esto una serie de problemas tanto fuera como dentro de la organización.

Por lo mencionado anteriormente, se ha optado por realizar la presente investigación, con el propósito de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Standford de Lurin.Lima-2016.

Los resultados que se han obtenido en la presente investigación con respecto al objetivo general "Determinar la relación entre la motivación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima – 2016" han sido favorables, ya que se encontró una relación muy alta entre las variables de estudio con un estadístico de Rho de Spearman al 0.882, una significatividad de 0,000.

En la prueba de hipótesis se logró obtener la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño organizacional , con un valor de significancia de 0.000, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la motivación laboral si se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en la empresa Standford, dato que se corrobora con la investigación realizada por Quevedo (2015), el cual halló que sí existe correlación estadísticamente significativa a nivel 0.05, donde se acepta la hipótesis alterna con el estadístico R de Pearson al 0.861, probando así que existe correlación y es alta la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera Inca S.A. en su estudio denominado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera Inca S.A- planta de galletas en el año 2015”.

Esto demostró que para los trabajadores es de vital importancia tener una buena cultura organizacional para poder desempeñar sus labores de forma eficiente y así poder desempeñarse de una manera eficiente y eficaz a favor de la organización.

Con la investigación de Quevedo se logra tener un claro ejemplo de la importancia que tiene el tener una buena cultura organizacional ya que esta variable tiene mucha influencia en el desempeño de los colaboradores y la importancia de participación de la empresa en cuanto a la generación de motivación hacia el personal.

Asimismo, se lograron los objetivos específicos tales como:

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima- 2016.

Establecer la relación entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima- 2016.

Analizar la relación entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima- 2016.

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Rho de Spearman 0.913, se aprecia un nivel de correlación positivo muy alto, un p-valor de 0.000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la comunicación entre compañeros de trabajo si se relaciona significativamente al desempeño organizacional.

Esta hipótesis concuerda con lo expresado por Uría (2011) en su tesis titulada: "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía., Ltda. De la ciudad de Ambato". Indica que:

En cuanto al análisis de los factores externos e internos de la organización y el estudio del clima laboral se ha determinado que esto ha ocasionado que el personal se encuentre desmotivado ya que la poca comunicación entre superiores y súbditos ha generado las causas de la desunión entre compañeros de trabajo, al igual que la falta de cooperación entre compañeros, esto ha llevado a que el trabajador disminuya el nivel de desempeño generando así problemas a la organización

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Rho de Spearman 0.330, se aprecia un nivel de correlación positivo, un p-valor de 0.01, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con el desempeño organización de la empresa Standford.

Este resultado es contradictorio con lo citado por Gutiérrez (2012), en su tesis "Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora", México D.F. donde el coeficiente de correlación fue

de 0,216. Esto representa una correlación positiva débil, por lo tanto se rechaza dicha problemática: a mayor satisfacción de necesidades, mayor será el desempeño de los trabajadores de la empresa almacenadora.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Rho de Spearman 0.712, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, un p-valor de 0.000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, a mayor seguridad e higiene laboral presente en la empresa se relaciona significativamente con el desempeño organización en la empresa Standford.

En cuanto al cuarto objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Rho de Spearman 0.782, se aprecia un nivel de correlación positivo muy alto, un p-valor de 0.000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, el diseño del puesto de trabajo si se relaciona significativamente con el desempeño organizacional de la empresa Standford.

En conclusión la investigación de Martínez (2010) en su tesis titulada: “Un enfoque alternativo de motivación y desempeño en empresas de manufactura”.

Nos indica que:

El trabajador debe tener una idea clara que la resolución de metas independientemente de la satisfacción que tenga lo llevara alcanzar dicha necesidad , solo así el trabajador se sentirá motivado, lo que ocasionara que se esfuerce por cumplir dichas metas propuestas por la empresa, los gerentes deben aplicar estas teorías para desarrollar programas de motivación, estos programas motivacionales deben desarrollarse flexiblemente porque se deben de tener en cuenta las diferencias que tiene cada trabajador en cuanto a sus preferencias.

En segundo lugar, los gerentes deben buscar resultados que beneficien el cumplimiento de objetivos y el aumento en cuanto al rendimiento en la organización, generando así que el empleado tenga una idea clara que si mi rendimiento es alto y mi desempeño sea el esperado por la empresa esto llevara a los resultados que ellos deseen por consecuencia obteniendo dicha satisfacción plena.

5.2. Conclusiones

En cuanto al objetivo general, se concluye que sí existe una relación significativa alta entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín.Lima-2016. Esto quiere decir que a mayor motivación laboral presente en los colaboradores, mayor será el grado de desempeño organizacional.

En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que sí existe una relación significativa alta entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín.lima-2016.Esto quiere decir que a una mejor comunicación entre colaboradores, mayor será el grado de desempeño organizacional.

En cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que sí existe una relación significativa alta entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín.lima-2016.

Esto nos indicaría que a un alto grado de satisfacción laboral presentes en los colaboradores, mayor será el desempeño organizacional.

En cuanto al tercer objetivo específico se concluye que existe una relación significativa alta entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín.Lima-2016. Esto quiere decir que a mayor seguridad e higiene laboral percibida por parte de los colaboradores, mayor será el desempeño organizacional. En cuanto al cuarto objetivo específico se concluye que existe una relación significativa alta entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín.Lima-2016. Esto quiere que a un mejor diseño del puesto de trabajo para el desenvolvimiento del trabajador en su centro laboral, mayor será el desempeño organizacional.

5.3. Recomendaciones

Las recomendaciones en base a las conclusiones, son las siguientes:

Con respecto al objetivo general, el cual pide “Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín.Lima-2016”, Se recomienda a la empresa contar con estrategias de reconocimiento al logro del éxito del colaborador, incentivos que se les otorguen por el buen cumplimiento de sus funciones, que exista un grato ambiente en la empresa con políticas de participación y colaboración. Contar con tareas que incentiven el interés y la autonomía del colaborador esto hará que exista un grado óptimo de motivación en los trabajadores. También informándoles de los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño Para así poder determinar en qué dimensiones están fallando y así fortalecer el porcentaje de colaboradores que perciben un nivel de motivación alto en la organización esto permitirá realizar mejoras que incrementen el desempeño laboral. Así se logrará que el desempeño del colaborador sea eficiente y eficaz para el logro de las metas propuestas por la empresa por eso se propone una serie de medidas a tomar en cuenta.

En cuanto al primer objetivo específico, se requirió “Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional de la empresa Standford de Lurin.Lima-2016”, mi propuesta es tener políticas de integración que cuenten con oportunidades de toma de decisiones en todas las áreas de la empresa y una respectiva retroalimentación respecto al logro de metas.

En cuanto al segundo objetivo específico, donde se buscó “Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional de la empresa Standford de Lurin.Lima-2016”, se propone a la empresa que reconozca la excelencia: Premiar el buen desempeño del trabajador, alentándolo a seguir con el mismo rendimiento e impulsándolo hacer mejor cada día, que impulse el desarrollo de sus colaboradores con oportunidades de crecimiento profesional, otorgándoles capacitaciones periódicas que incentiven el buen funcionamiento de sus labores, Así se logrará que el desempeño del colaborador sea eficiente y eficaz para el logro de las metas propuestas por la empresa por eso se propone una serie de medidas a tomar en cuenta.

En cuanto al tercer objetivo específico, el cual se solicitó “Establecer la relación entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional de la empresa Standford de Lurin.Lima-2016”, se propone el entrenamiento de habilidades, con procesos de aprendizaje que incluyan medidas de prevención, además proporcionar equipos de protección y además de realizar charlas periódicas en cuanto a los procesos de prevención de riesgos. Los jefes de cada área deben monitorear el programa de seguridad e higiene, pero sobre todo el programa debe contar con la participación de todos los colaboradores de la empresa. Así se logrará que el desempeño del colaborador sea eficiente y eficaz para el logro de las metas propuestas por la empresa por eso se propone una serie de medidas a tomar en cuenta.

Para finalizar en relación al cuarto objetivo se propuso “Analizar la relación entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional de la empresa Standford de Lurin.Lima-2016”, se propone la creación de políticas que adecuen al colaborador a su puesto de trabajo. Desde el momento de la contratación, tienen que ver si esa persona además de estar preparada para el puesto, saber si también le gusta y si se va a sentir cómodo con él también se le recomienda a la empresa que utilice la estrategia del empowemet (designe poder y autoridad), para así crear un ambiente de responsabilidad y un grado de compromiso por parte de todo el personal de la empresa .Esto ayuda también que el colaborador aumente su confianza y motivación, además ,la creación de equipos autodirigidos. Así se logrará que el desempeño del colaborador sea eficiente y eficaz para el logro de las metas propuestas por la empresa por eso se propone una serie de medidas a tomar en cuenta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alles, M. (2011). *Dirección estratégica de recursos humanos-gestión por competencias* (3ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica

Araujo, M y Martín G. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 2(4), 132-147. Recuperado de <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf>

Atalaya, M. (1999, 5 de setiembre). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología de la UNMS*, 4(5), 200-205. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson

Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>

Cajas, C y Núñez, M. (2012). *La influencia del tipo de liderazgo en la motivación de los trabajadores* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/428/Tesis%20PSICO%20470.pdf;jsessionid=C95EC6E4C491D5622062DDD34D5F2103?sequence=3>

Chico, M. (2011, 20 de octubre). 34% de mexicanos sin motivación en su trabajo [Comentario en un foro en línea]. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2011/10/20/880245/34-mexicanos-motivacion-trabajo.html>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (7ª ed.) México, D.F: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). México, D.F: McGraw-Hill.

Freeman, E; Stoner, J y Gilbert, D. (2009). *Administración* (8ª ed.). México, D.F: Pearson

Gonzales, A. (2006). *Habilidades directivas*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&printsec=frontcover&dq=Gonz%C3%A1lez,+A.+\(2006\).&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Gonz%C3%A1lez%2C%20A.%20\(2006\).&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&printsec=frontcover&dq=Gonz%C3%A1lez,+A.+(2006).&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Gonz%C3%A1lez%2C%20A.%20(2006).&f=false)

Griffin, R. (2011). *Administración* (10ª ed.). México, D.F: Cengage Learning.

Guarch, A. (2013). Como medir el compromiso de los trabajadores: La encuesta Gallup [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://prevenblog.com/como-medir-el-compromiso-de-los-trabajadores-la-encuesta-gallup-q12/>

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4727>

Gutiérrez, E. (2012). *Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora* (Tesis de maestría). Recuperado de [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571082/DocsTec_12067.pdf;jsessionid=0A4C5BE44F352D6D1EC49B4568B5BB48?sequence=](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571082/DocsTec_12067.pdf;jsessionid=0A4C5BE44F352D6D1EC49B4568B5BB48?sequence=1)

Henar, F. (2015). *Solo el 35% de los empleados se sienten altamente comprometidos con su empresa*. Recuperado de <https://www.towerswatson.com/es-ES/Press/2015/03/Solo-el-35-de-los-empleados-se-sienten-altamente-comprometidos-con-su-empresa>

Hernández, I. (2016). *Cinco consejos para evitar la desmotivación laboral por estrés*. Recuperado de <http://www.grupoverona.pe/cinco-consejos-para-evitar-la-desmotivacion-laboral-por-estres/>

Hernández, T. (2015). *Implementación de un manual para el reclutamiento y selección de personal en el eco-hostal Misterio Verde* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Hernandez-Tatiana.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2017). *El 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos*. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Keane, J. (2016, 13 de abril). *El compromiso y el espacio de trabajo global* [Comentario en un foro en línea]. Recuperado de <http://noticias.infurma.es/empresa-2/un-tercio-de-los-trabajadores-de-todo-el-mundo-esta-insatisfecho-con-sus-entornos-de-trabajo/36363>

Lanus, M. (2009, 10 de junio). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. *Scielo*, 7(4), 180-187 .Recuperado de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082009000100002

Martínez, R. (2010). *Un enfoque alternativo de motivación y desempeño en empresas de manufactura* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.itesm.mx/ortec/handle/11285/569936>

Mori, R. (2014, 27 de octubre). 35% de los peruanos suele mentir para faltar al empleo [Comentario en un foro en línea]. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/actualidad/noticia/2014/10/27/1113847/35-peruanos-suele-mentir-faltar-empleo.html>

Quevedo, P. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera INCA S.A- planta galletas en el año 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/180>

Ramírez, M. (2006). *Influencia de la motivación en el desempeño organizacional* (Tesis de pregrado). Recuperado de [Pscript5.dll. \(UAMI13270 \(1\)\)](#)

Robbins, S. (2002). *Fundamentos de comportamiento organizacional* (5ª ed.). México, D.F: Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana.

Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson educación.

Stoner, J. (1994). *Administración* (5ª ed.). México, D.F: Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana.

Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo S.A.C* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/1016>.

Vargas, I. (2010). Cuidado con la desmotivación laboral. *Expansión*. Recuperado de <http://expansion.mx/mi-carrera/2010/09/15/cuidado-con-la-desmotivacion-laboral.html>

Viteri, J. (2011). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa Dapalauto S.A* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/2981>

Werther, W y Keith, D. (2005). *Administración de recursos humanos* (6ª ed.). México, D.F: McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: MOTIVACION LABORAL

ENCUESTA

La presente técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema motivación laboral; sobre este particular se les recuerda que en las preguntas que a continuación se acompaña, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Se agradece su participación, que será de gran interés para la presente investigación. Se les recuerda que esta técnica es anónima.

ITEMS	5	4	3	2	1
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1. ¿Existe un planeamiento de las tareas diarias?					
2. ¿Se fijan tareas a largo plazo, previa coordinación con la jefatura?					
3. ¿Se cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?					
4. ¿Hay entendimiento en los mandatos otorgados por su jefe inmediato?					
5. ¿Requiere de una explicación reiterativa para comprender la tarea?					
6. ¿Siente que su jefe da una explicación coherente con lo que hay que realizar?					
7. ¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?					
8. ¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?					
9. ¿Usted considera que las decisiones tomadas en el lugar de trabajo están basadas en la información recibida?					
10. ¿Considera usted que su trabajo está siendo bien recompensado con el salario que recibe?					
11. ¿Usted considera que su sueldo es inferior a las de sus compañeros, en puestos similares?					
12. ¿Cree usted que los incentivos que recibe son iguales a los de otro trabajador con su misma capacidad?					
13. ¿Considera usted que la empresa debería de dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?					
14. ¿Cuándo usted cumple sus metas laborales la empresa les brinda algún incentivo y/o reconocimientos?					
15. ¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?					

16. ¿Existe en la organización un ambiente de colaboración?					
17. ¿La relación que mantiene usted con sus compañeros de trabajo es buena?					
18. ¿Cree usted que tiene posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo dentro de la empresa?					
19. ¿La empresa les brinda oportunidades de formación y desarrollo profesional?					
20. ¿Considera usted que su jefe se apoya en las capacitaciones impartidas por la empresa para ayudarlo a elevar su desempeño?					
21. ¿Los programas de capacitación que recibe, le permiten a usted hacer mejor su trabajo?					
22. ¿Las capacitaciones que recibe usted, están de acorde con sus intereses?					
23. ¿Considera usted que las condiciones físicas de su puesto de trabajo son adecuados para la realización de sus labores?					
24. ¿Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
25. ¿Usted cree que la empresa cuenta con un plan de acción para afrontar riesgos de seguridad?					
26. ¿Usted cree que se cumplen todas las normas y políticas de seguridad impuestas por la empresa?					
27. ¿Considera usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su organización es favorable para su desempeño laboral?					
28. ¿Los medios que tengo (equipos, materiales) para la realización de mi trabajo están obsoletas o están en mal estado?					
29. ¿Se dispone de tecnología para la realización de su trabajo?					
30. ¿Considera usted que su puesto de trabajo tiene mucha responsabilidad?					
31. ¿Considera usted que el trabajo que realiza es acorde con sus capacidades?					
32. ¿Está satisfecho con su trabajo actual?					
33. ¿Su trabajo es propicio para el desarrollo de otras capacidades?					
34. ¿Tiene libertad usted para disponer, como y cuando hacer sus tareas?					
35. ¿Se limita usted a cumplir las indicaciones que recibe?					
36. ¿Considera usted a su trabajo interesante?					
37. ¿Está conforme usted con los trabajos que actualmente realiza?					

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

ENCUESTA

La presente técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema desempeño organizacional; sobre este particular se les recuerda que en las preguntas que a continuación se acompaña, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Se agradece su participación, que será de gran interés para la presente investigación. Se les recuerda que esta técnica es anónima.

ITEMS	5	4	3	2	1
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1. ¿Usted se preocupa por el cumplimiento de metas asignadas por la empresa y la consecución de resultados?					
2. ¿Cuándo concluye la jornada laboral, puede saber si termino satisfactoriamente con sus tareas?					
3. ¿Cuándo realiza usted su trabajo, le es posible saber si ha cometido o no errores en su trabajo?					
4. ¿Usted actúa con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión?					
5. ¿Es capaz usted de adaptarse con facilidad a los cambios, trabajando con efectividad frente a situaciones diferentes?					
6. ¿Se interesa usted por dar su punto de vista en la toma de decisiones?					
7. ¿Trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al de usted?					
8. ¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta a usted cooperar?					
9. ¿Usted planifica y coordina su trabajo, utilizando los recursos y el tiempo asignado por la empresa?					
10. ¿Usted planea y organiza su trabajo?					
11. ¿Participa usted en la elaboración de los planes de trabajo?					
12. ¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo para con mis compañeros y superiores?					
13. ¿Usted tiene facilidad para relacionarse haciéndose entender y escuchando a los demás?					
14. ¿Aplica usted los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral en la realización de sus funciones?					

15. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
16. ¿Usted realiza sus labores hasta culminarlos?					
17. ¿Es constante en cualquier tarea que emprende?					
18. ¿Usted persiste hasta que alcance la meta fijada por la empresa?					
19. ¿Se siente usted responsable de las tareas que le son asignadas?					
20. ¿Necesita usted supervisión solo en ciertos aspectos de su trabajo?					
21. ¿Tiene usted la iniciativa para realizar sus tareas?					
22. ¿Puede emprender usted sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?					
23. ¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?					
24. ¿Cuándo llega usted a la empresa, comienza a trabajar inmediatamente?					
25. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?					
26. ¿Puede realizar sus trabajos, sin ayuda de otros?					
27. ¿Le lleva mucho tiempo a usted realizar sus labores?					
28. ¿Suele usted aportar ideas y soluciones que beneficien a la empresa?					

ANEXO 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral y el desempeño organizacional.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organización en los Colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.


DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Arawala Hanikwari Cristina*

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: *Licenciada en Administración*

VALORACION:

SIEMPRE	A VECES	NUNCA
---------	---------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral y el desempeño organizacional.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organización en los Colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

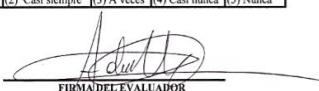
DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

VALORACION: *Lic. Ademan Vargas Díaz*

(1) Siempre	(2) Casi siempre	(3) A veces	(4) Casi nunca	(5) Nunca
-------------	------------------	-------------	----------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral y el desempeño organizacional.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organización en los Colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.


DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Huayra Arotinco Gabriela*

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: *Licenciada en Administración de negocios*

VALORACION:

SIEMPRE	A VECES	NUNCA
---------	---------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4. CONSTANCIA DE ACREDITACION DE ESTUDIO



Lima 12, Setiembre del 2016

Estimados y Distinguidos señores

Nos complace extenderles un cordial saludo, en esta ocasión la acreditación de la estudiante de la carrera de administración de empresas de la universidad Autónoma del Perú, la señorita Maria Roxana Osorio Aguila se le ha otorgado el permiso para la realización de la presente tesis en nuestra empresa Corporación de Industrias Stanford SAC con el fin del desarrollo de su proyecto de grado, sobre el tema motivación laboral y desempeño organizacional de la empresa Stanford de Lurin.Lima-2016.

MANUEL VILLANUEVA R.
GERENTE GENERAL

001788

ANEXO 5.REPORTE ANTIPLAGIO INFORME TESIS

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=954315106&lang=es&u=1071697173&s=1>

feedback studio | MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

TESIS
"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA STANDFORD DE LURIN.LIMA-2016"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
MARIA ROXANA OSORIO AGUILA

ASESOR
ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

LIMA. PERÚ. ABRIL DE 2018

Página: 1 de 115 | Número de palabras: 24315 | Text-only Report

Resumen de coincidencias

11 %

Rango	Fuente de Internet	Porcentaje
1	www.scribd.com	4 %
2	leeydescarga.com	3 %
3	tesis.ucsm.edu.pe	2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe	2 %

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar | 23:20 | 26/04/2018

SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ
DTC. ASESOR DE TESIS

ANEXO 6.MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016?</p> <p>ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.</p> <p>ESPECÍFICOS. Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Standford de Lurín. Lima-2016.</p>	<p>GENERAL: H₁: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016.</p> <p>ESPECIFICOS: H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.</p>	MOTIVACIÓN LABORAL		<p align="center">TIPO DE INVESTIGACION DESCRIPTIVA CORRELACIONAL DISEÑO TRANSVERSAL.</p> <p align="center">POBLACION Y MUESTRA. 60 COLABORADORES</p> <p align="center">TECNICA CUESTIONARIO (ESCALA LIKERT)</p>
			COMUNICACIÓN	COORDINACIÓN DE TAREAS	
				COMPRENSIÓN	
				RELACIONES INTERPERSONALES	
			SATISFACCION LABORAL	REMUNERACIONES	
				INCENTIVOS	
				CLIMA LABORAL	
				ASCENSOS	

<p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la seguridad e higiene laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el diseño del puesto de trabajo y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016?</p>	<p>Fijar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.</p>		CAPACITACIONES		
			SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL	AMBIENTE DE TRABAJO		
				POLÍTICAS DE SEGURIDAD		
	DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	IDENTIDAD DE LA TAREA				
		AUTONOMÍA				
		SIGNIFICANCIA DE LA TAREA				
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					
	COMPETENCIAS	ORIENTACIÓN A RESULTADOS				
		FLEXIBILIDAD				
		DECISIÓN				

Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016?	Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016	de Industrias Standford S.A.C de Lurín. Lima-2016.	COMPORTAMIENTO ESPERADO	TRABAJO EN EQUIPO	
				ORGANIZACIÓN	
				COLABORACIÓN	
			CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	
				CAPACIDAD DE REALIZACIÓN	
				RESPONSABILIDAD	
			ACTITUD	INICIATIVA	
				HABILIDADES	
				CAPACIDAD DE REALIZACION	

