



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Programa De Intervención Para Fortalecer La Motivación Y Desempeño Laboral En
Los Trabajadores De Una Empresa De Parihuelas Y Embalajes En La Ciudad De**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR

Rengifo Vela, Alex

ASESOR

Dra. Rico Chaname, Delia

Lima, 2023

Programa De Intervención Para Fortalecer La Motivación Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa De Parihuelas Y Embalajes En La Ciudad De Lima 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Cliffside Park High School

Trabajo del estudiante

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.ulima.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

6

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Trabajo del estudiante

2%

7

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

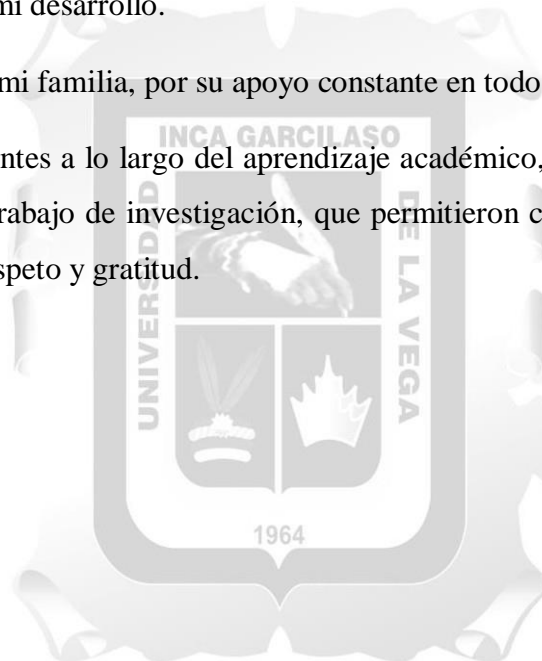
1%

AGRADECIMIENTO

Para mi querida y adorada madre, quien ha sido mi luz y guía de amor, cariño y comprensión durante mi desarrollo.

Expreso mi gratitud a mi familia, por su apoyo constante en todo momento.

Agradezco a mis docentes a lo largo del aprendizaje académico, así como a mi docente tutora en el presente trabajo de investigación, que permitieron concluir con este primer logro, para ellos mi respeto y gratitud.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Porque favorece su capacidad para desarrollarse y rendir bien en el trabajo, la motivación de los trabajadores es crucial para las empresas. El objetivo principal de esta investigación fue conocer los efectos de un programa de intervención sobre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio se realizó durante un periodo de tiempo determinado con una muestra de dieciséis trabajadores de una empresa de embalajes y parihuelas de Lima. Se recogieron datos sobre la motivación de los trabajadores en su centro laboral mediante un cuestionario compuesto por quince ítems de la Escala de Motivación y se utilizó un cuestionario de desempeño laboral con veintiocho ítems válidos y fiables para recoger datos sobre el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos para la motivación se refleja que, dentro de la población total de participantes en el programa, un 31% de ellos se encuentra en un nivel de motivación que se categoriza como medio o alto. Contrariamente, el 38% restante muestra un nivel de motivación que se clasifica como bajo. Estos hallazgos indican que existe una variabilidad sustancial en los niveles de motivación entre los participantes, lo que subraya la importancia de comprender y abordar las diferencias en la motivación para optimizar los resultados del programa.

Al analizar los resultados del desempeño laboral, se observa que dentro del conjunto de participantes en el programa, un 31% exhibe un nivel de desempeño que se sitúa en la categoría intermedia o alta. Por otro lado, el 38% restante de los participantes muestra un nivel de desempeño que se clasifica como bajo. Estos resultados ponen de manifiesto una variabilidad significativa en el rendimiento de los participantes, lo que sugiere la necesidad de un análisis más detallado para comprender los factores subyacentes que influyen en estas diferencias en el desempeño.

Encontramos que la motivación laboral tiene un buen impacto en el rendimiento de los trabajadores de la empresa. Proporciona a los trabajadores autonomía, creatividad e iniciativa, lo que les ayuda a superar el desinterés, el inferior rendimiento y la escasa integración laboral.

Palabras clave: Motivación, rendimiento, desempeño,

ABSTRACT AND KEYWORDS

Because it enhances their ability to develop and perform well at work, employee motivation is crucial for companies. The main objective of this research was to know the effects of an intervention program on workers' motivation and job performance. The study was conducted over a given period of time with a sample of sixteen workers from a packaging and parihuela company in Lima. Data were collected on the motivation of the workers in their workplace by means of a questionnaire composed of fifteen items of the Motivation Scale and a job performance questionnaire with twenty-eight valid and reliable items was used to collect data on the workers' performance.

According to the results obtained for motivation, it is reflected that, within the total population of participants in the program, 31% of them are at a level of motivation that is categorized as medium or high. Conversely, the remaining 38% show a level of motivation that is classified as low. These findings indicate that there is substantial variability in motivation levels among participants, underscoring the importance of understanding and addressing differences in motivation to optimize program outcomes.

According to the results obtained for motivation, 31% of the total population of participants in the program have a level of motivation that is categorized as medium or high. In contrast, the remaining 38% show a level of motivation that is classified as low. These findings indicate that there is substantial variability in motivation levels among participants, underscoring the importance of understanding and addressing differences in motivation to optimize program outcomes.

When analyzing the results of work performance, it is observed that within the group of participants in the program, 31% exhibit a level of performance that is in the intermediate or high category. On the other hand, the remaining 38% of participants show a level of performance that is classified as low. These results highlight significant variability in participants' performance, suggesting the need for further analysis to understand the underlying factors influencing these differences in performance.

We find that work motivation has a good impact on the performance of workers in the company. It provides workers with autonomy, creativity and initiative, which helps them to overcome disinterest, underperformance and poor job integration.

Key words: Motivation, performance, performance,

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO DEDICATORIA.....	ii
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	iii
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Marco histórico.....	11
1.2 Bases Teóricas.....	12
1.3.1. Teorías De La Motivación.....	12
1.3.2. Motivación Laboral.....	13
1.3.3. Dimensiones De La Motivación.....	13
1.3 Desempeño Laboral.....	14
1.3.4. Componentes del Desempeño Laboral.....	15
1.3.5. Evaluación Del Desempeño Laboral.....	15
1.3.6. Método de escala gráfica.....	16
1.3.7. El método de elección forzada.....	16
1.4 Marco Legal.....	16
1.5 Antecedentes Del Estudio.....	17
1.5.1 Antecedentes Nacionales.....	17
1.5.2 Antecedentes Internacionales.....	18
1.6 Marco Conceptual.....	20
1.6.1 Motivación Laboral.....	20
1.6.2 Desempeño Laboral.....	20
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
2.1 Descripción De La Realidad Problemática.....	21
2.2 Problema General.....	21

2.2.1 Problemas Específicos	21
2.3 Objetivo General	22
2.3.1 Objetivos Específicos	22
3 CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	23
4.1 Justificación e importancia del estudio	23
4.2 Delimitación del estudio.....	23
CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO	24
4.1 Diseño Esquemático	24
4.1.1. Título de la investigación.....	24
4.1.2. Técnicas a usar.....	24
4.1.3 La Empresa	24
4.2 Organigrama	25
4.3 Descripción de las acciones	25
4.3.1 inicio.....	25
4.3.2 Desarrollo	26
4.3.3 Etapa Final.....	26
4.4 Metodología.....	26
4.4.1 Método	27
4.4.2 Técnica de recolección de datos.....	27
4.5 Motivación.....	27
4.6 Desempeño Laboral.....	28
4.6.1 Cuestionario de desempeño laboral.....	28
4.6.2 Descripción del cuestionario:.....	28
4.6.3 Propósito del cuestionario.....	28
4.6.4 Descripción de los aspectos básicos del diseño.....	28
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO.....	28
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	28
5.1.1 Justificación del programa.....	29
5.2 Procedimiento	29

5.2.1 Aumento de la productividad.....	30
5.2.2 Mejora en la satisfacción del empleado:.....	30
5.2.3 Reducción del ausentismo y la rotación.....	30
5.2.4 Mejora de la calidad del trabajo:.....	30
5.2.5 Innovación y creatividad:.....	30
5.2.6 Fidelización del cliente:.....	30
5.2.7 Consecución de los objetivos de la organización:.....	30
5.2.8 Reducción del estrés laboral.....	30
5.3 Estructura del programa de intervención.....	31
5.4 Evaluación y resultados.....	33
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura del programa de intervención para el manejo de las emociones en los niños altamente sensibles	32
Tabla 2 <i>Motivación</i>	33
Tabla 3 <i>Desempeño</i>	34



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Organigrama de la empresa</i>	25
Figura 2: <i>Esquema gráfico</i>	26
Figura 3: Estructura del programa de intervención.....	31
Figura 4: <i>Nivel de motivación</i>	33
Figura 5: <i>nivel de desempeño</i>	34



INTRODUCCIÓN

Para fomentar la motivación y el rendimiento laboral, las empresas suelen emplear estrategias que incluyen la fijación de objetivos, las oportunidades de desarrollo profesional, el refuerzo positivo y el reconocimiento. Es crucial comprender la relación entre motivación y rendimiento para impulsar la productividad y el bienestar de los colaboradores en la empresa.

Las organizaciones tienen que ser dinámicas, para adaptarse a los constantes cambios, ello obliga a contar con colaboradores que tengan desarrolladas sus habilidades blandas, para un trabajo bajo presión en el acatamiento de la misión y visión de las empresas. Los empleados son el motor competitivo que mantiene a las empresas en crecimiento; en consecuencia, se convierten en su principal competencia y su principal ventaja competitiva en un mundo cada vez más global, inestable y competitivo. (Chiavenato, 2018).

Muchas investigaciones reconocen al ser humano como un ente fundamental, para lograr el éxito de una empresa. El conocer cuáles son los factores que desarrollan una motivación y un desempeño en los colaboradores se vuelve cada vez más importante. En nuestro país existen asesoras para ayudar a las organizaciones a conseguir las personas idóneas para las áreas requeridas, porque es importante reconocer que contar con colaboradores motivados se obtendrá mejores resultados empresariales.

La presente investigación está dirigida a fortalecer la motivación siendo un elemento clave en el trabajo y rendimiento laboral, en un grupo de trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima. Este trabajo permitirá una mejor percepción en su motivación y por consiguiente un mejor rendimiento profesional en la organización. A su vez permitirá que los directivos de la institución en estudio elaboren estrategias para lograr un mejor desempeño laboral de los colaboradores

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco histórico

Para comprender cómo se sienten los empleados inspirados por su trabajo y cómo influye esto en su rendimiento laboral, se incluyen en el proceso que evoluciona la motivación y el rendimiento laboral, una serie de técnicas que han evolucionado a lo largo del tiempo.

Abraham Maslow planteó la "jerarquía de las necesidades humanas, estableciendo al ser humano con necesidades en manera jerárquica" entre 1940 y 1950. Estas necesidades iban desde las fisiológicas y de seguridad fundamentales hasta la autorrealización como empleado en una empresa determinada.

El artículo de la revista InterScience analiza la motivación y la satisfacción laboral en una institución sin fines de beneficio. El descontento de los clientes internos en lo laboral y la motivación fue el principal problema, según un estudio publicado en la revista InterScience. Para descubrir y comprender los factores que contribuyen a una mayor satisfacción, indica que su estudio era examinar un modelo estructural de motivación y satisfacción de los empleados. Las cuatro hipótesis sostenían que la satisfacción de los colaboradores está influida por la formación, la actitud, la motivación y el entorno de trabajo. (Torres & Mata 2020)

Según Cadena (2019) Licenciada en Psicología Organizacional por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. "La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. con sede en Pichincha. Dada la existencia de insuficientes componentes motivacionales internos y externos que afectan a la empresa, el objetivo del estudio dirigido por psicólogos era determinar la relación entre la motivación individual de los empleados y el rendimiento laboral dentro de la organización. 52 empleados constituyeron la muestra de este estudio no experimental, transversal, cuantitativo, correlacional y descriptivo. Se utilizaron una encuesta, un formulario sociodemográfico ad hoc e instrumentos basados en MbM.

Según Pineda et.al (2020) indica que hay una relación entre las variables de motivación y rendimiento laboral, ello ayuda a las empresas a obtener mejores resultados.

Vizcarra (2020) Concluye que el rendimiento y la motivación intrínseca y extrínseca están relacionados, y que el rendimiento impulsa la motivación intrínseca.

Existe una asociación significativa y positiva entre la variable comunicación y la variable reconocimiento, así como entre la variable gestión y las variables realización, autorrealización y reconocimiento. Además, existe una correlación fuerte y positiva entre la producción y la autorrealización. proceso de realización de uno mismo. Existe una correlación positiva y fuerte entre las cualidades extrínsecas de incentivo y responsabilidad y la autorrealización.

1.2 Bases Teóricas

1.3.1. Teorías De La Motivación

Fuentes et al., (2020), La motivación se define en el contexto de la iniciativa empresarial como el proceso que informa, da energía y mantiene el rendimiento humano en la dirección de objetivos predeterminados. Las empresas son responsables de determinar qué impulsa a los individuos a realizar determinadas acciones. Junto con otros aspectos, los directivos se aseguran de que su empresa funcione bien y de que los miembros de su plantilla estén contentos con su trabajo.

Los empresarios utilizan técnicas de motivación para intentar cambiar el comportamiento de los empleados, pero es importante subrayar que también es importante examinar cómo se comportan los empleados ante diversas situaciones. Para ser claros, es importante señalar que es importante examinar cómo se comportan los empleados ante diversos incentivos para determinar cuál es el que mejor satisface sus demandas. La motivación en el trabajo es un incentivo que anima a pasar a la acción, a dejar de lado las exigencias personales y a conseguir logros (Taborda, 2022).

Se basa en realizar una tarea con el único propósito de recibir una recompensa. Pensamientos como "si no hago esto, me bajarán el sueldo", "si hago esto bien, me ascenderán" son ejemplos de recompensas que se establecen desde fuera. El empleado decide realizar una actividad concreta con la esperanza de recibir algo a cambio de su supervisor. El dinero, las calificaciones y las amenazas de castigo son algunos ejemplos de este tipo de motivación (Fischer y Aguilar, 2021).

El trabajador y las circunstancias que rodean, su puesto de trabajo, es decir, si el entorno está limpio, en condiciones ideales, y si existe algún peligro para la salud del entorno en el que trabaja un colaborador, los elementos que hay en él y a su alrededor, y la ausencia de peligros para la salud del personal se consideran parte de las condiciones de trabajo del trabajador. Dado que el empresario da prioridad a la calidad de vida de su

empleado, las condiciones de trabajo tienen una fuerte correlación con la mejora del rendimiento. La gente no está dispuesta a trabajar en entornos en los que existe un riesgo continuo para su seguridad, incluso cuando la dirección tiene poder para impedirlo. (Santistevan, 2022)

1.3.2. Motivación Laboral

Según Chon y Cobo (2021), indican que hoy en día, la psicología humana considera que la motivación es un concepto fundamental. Por ejemplo, un psicólogo debe identificar las ocho razones diferentes por las que un subordinado se sentiría motivado a trabajar duro para completar una tarea de forma eficiente. para completar eficientemente su tarea. Aunque es crucial para alcanzar ese rendimiento, grandes conocimientos, habilidades y competencia con el objetivo de sumergirse en un entorno exigente, acompañado de un plan de acción, para que exista la motivación adecuada, entorno, respaldado por un diseño organizativo oportuno, basado en el grupo y favorable.

En general, la motivación se refiere a la categoría en la que los trabajadores están contentos y satisfechos con el trabajo realizado. Sin embargo, el desarrollo la motivación es el grado en que una persona puede sentirse ante las numerosas perspectivas que ofrece la empresa. Las personas pueden sentirse motivadas por las numerosas oportunidades de la empresa. Es importante señalar que ambas expresiones influirán en el cumplimiento de los objetivos fijados. (Cabero y Roig, 2019).

1.3.3. Dimensiones De La Motivación

Según Torres (2022), la motivación procede de tres tipos diferentes de necesidades: afiliación, logro y poder. Estas necesidades se aprenden a través de la cultura y pueden ser utilizadas por usted o sus compañeros de trabajo como fuentes de impulso. Incluso puede utilizar las necesidades dominantes de una persona para determinar los tipos de trabajo en los que se sentirá más impulsada.

1.2.1.1 Necesidad de Afiliación

Refleja el deseo de participar en la interacción social y formar parte de grupos sociales. Les interesa mucho hacer amigos y sentirse valorados y aceptados por su círculo social. Este tipo de individuo funcionaría mejor como empleado que como líder porque se siente más a gusto en funciones en las que puede trabajar en equipo y prefiere la cooperación a la competición (Torres 2022),

1.2.1.2 De Logro

Se ponen problemas a sí mismos y encuentran alegría en ser capaces de superarlos, por lo que tienen tendencia a sentirse atraídos por alcanzar metas que exigen esfuerzo o ciertas habilidades para obtenerlas. Las personas con este requisito tienden a tener bastante éxito por sí mismas y triunfarán en puestos de mando intermedio o en cualquier otro puesto que pueda ofrecerles dificultades continuas.

1.2.1.3 Necesidad de Poder

A estas personas les mueve la necesidad de influir en los demás para moldear o controlar su comportamiento; encuentran satisfacción en las circunstancias competitivas cuando una parte triunfa y la otra pierde. Las personas con una fuerte sed de poder suelen sentirse a gusto en puestos directivos de alto nivel y no tienen problemas para tomar la iniciativa y liderar (Torres 2022),.

1.3 Desempeño Laboral

Chiavenato, (2018) El término "rendimiento laboral" se refiere a "un conjunto de características o aptitudes de comportamiento u operativas de un individuo, equipo u organización en comparación con objetivos, normas o expectativas previamente definidos" La productividad puede describirse como la forma en que los individuos se comportan en el trabajo en relación con los criterios previamente establecidos por la organización.

Según Robbins y A. Judge. (2017), indica que, para dar una calidad de servicio, exigen más detalles sobre los niveles de motivación de los clientes internos, el grado de desarrollo de sus habilidades interpersonales, su capacidad para funcionar bajo presión y su estado físico. En la actualidad, hay tres grandes categorías de comportamiento que conforman el rendimiento: a) Cumplimiento de tareas: Cumplimiento de deberes y compromisos que apoyan la creación de un bien o servicio, así como la ejecución de tareas administrativas. b) Cortesía: Este término se refiere a los comportamientos que mejoran el clima psicológico de una organización, como prestar ayuda a quienes la necesitan, aunque no la soliciten, apoyar los objetivos de la organización, tratar a los compañeros de trabajo con respeto, ofrecer sugerencias útiles y expresar ánimo en el lugar de trabajo. c) Obstáculos a la productividad: Incluyen comportamientos que perjudican intencionadamente a la empresa, como robar, dañar la propiedad corporativa, actuar con violencia cuando hay inasistencia. La mayoría de los directivos piensan que tener éxito

en las dos primeras categorías y evitar la tercera constituye un buen rendimiento. Por otra parte, incluso el trabajador más amable y optimista

Según (Ricky W. Griffin, 2017, citado por Sánchez, 2017) indica que la mayoría de las metas están orientados hacia varios elementos de rendimiento. Los gerentes pueden llevar a cabo muchas acciones para aumentar la motivación y el rendimiento, incluyendo el diseño de puestos, que permiten una mayor participación y promueven empoderamiento, considerar arreglos laborales alternativos y establecer metas. Sin embargo, también pueden no implementar medidas viables para aumentar la motivación y el rendimiento o incluso, sin darnos cuenta, decidir para tomar acciones ante el incumplimiento.

1.3.4. Componentes del Desempeño Laboral

Según Armstrong y Taylor (2023), la productividad laboral es un concepto multifacético que incluye varios componentes:

- Resultados Cuantitativos: Incluye las ventas, producción, cumplimiento de plazos, eficacia en la resolución de problemas y más.
- Resultados cualitativos: Incluye atención al detalle, precisión, creatividad, trabajo en equipo, comunicación efectiva y adaptabilidad.
- Indicadores de Desempeño: Se utilizan para medir y evaluar el desempeño de un empleado con base en las metas establecidas.
- Habilidades técnicas: Son las competencias y habilidades específicas necesarias para realizar las tareas laborales.
- Habilidades interpersonales: Capacidad de un empleado para interactuar y comunicarse de manera efectiva con compañeros de trabajo, superiores y clientes.
- Iniciativa y adaptabilidad: Implica la voluntad del empleado de asumir responsabilidades adicionales y tomar medidas proactivas.
- Desarrollo profesional: Es el compromiso de un empleado con su propio crecimiento y desarrollo profesional.

1.3.5. Evaluación Del Desempeño Laboral

Chiavenato, (2018) muestra que la evaluación de 360° del individuo evaluado incluye a todos los colaboradores y todo su entorno. Se trata del tipo de evaluación más completo, ya que incluye datos procedentes de todos los ángulos y permite a las personas

adaptarse a las numerosas exigencias que pueden plantearles su lugar de trabajo o sus diversos compañeros.

1.3.6. Método de escala gráfica

El método más típico y utilizado a menudo debido a su facilidad. Utilizando un conjunto de parámetros graduados y preestablecidos, este sistema evalúa el rendimiento de un individuo. Como resultado, este enfoque hace uso de un cuestionario de doble entrada, donde las columnas verticales y las líneas horizontales, respectivamente, y representan el grado de varianza de los elementos de evaluación del rendimiento. Para identificar los atributos humanos que deben evaluarse, éstos se eligen y estudian. Se utiliza una breve descripción directa y objetiva para definir cada elemento. Cada uno de ellos se dimensiona para reflejar un rendimiento que va de deficiente o inadecuado a ideal o excepcional.

1.3.7. El método de elección forzada

consiste en evaluar el rendimiento individual mediante el uso de enunciados alternativos que especifican la naturaleza del rendimiento. El término "elección forzada" se refiere a la necesidad de que el evaluador seleccione sólo una o dos frases de cada bloque de dos, cuatro o más que mejor describan el rendimiento del individuo evaluado. Para determinar si las frases de este conjunto o bloque cumplen los criterios actuales de la empresa y su poder discriminatorio en función de dos índices -el índice de aplicabilidad (el grado en que la frase se aplica al rendimiento) y el índice de discriminación (el grado en que la frase identifica el rendimiento)- se utiliza un procedimiento estadístico para elegir las frases. d) Método de investigación de campo: Una técnica para evaluar el rendimiento

1.4 Marco Legal

- **Resolución Ministerial N° 091-92-Tr (08/04/1992)**
- **Decreto Supremo N° 011-92-Tr (14/10/1992)**
- **Decreto Supremo N° 002-97-Tr (27/03/1997)**
- **Decreto Supremo N° 003-97-Tr (27/03/1997)**
- **Decreto Supremo N° 009-98-Tr (06/08/1998)**
- **Decreto Supremo N° 020-2001-Tr (29/06/2001)**

- **Decreto Legislativo N° 008-2002-Tr (04/07/2002)**
- **Decreto Supremo N° 005-2002-Tr (04/07/2002)**
- **Ley N° 28048 (01/08/2003)**
- **Ley N° 28292 (21/07/2004)**
- **Decreto Supremo N° 003-2011-Tr (18/03/2011)**
- **Ley N° 29783 (20/08/2011)**
- **Decreto Supremo N° 010-2014-Tr (20/09/2014)**
- **Decreto Supremo 004-2018-Tr (22/03/2018)**

1.5 Antecedentes Del Estudio

1.5.1 Antecedentes Nacionales

Institución: Universidad César Vallejo.

Autor: Gaslac Vargas, Percy Iván

La motivación de los empleados y cómo afecta al rendimiento laboral en los Servicios Postales de Perú, Chiclayo.

Resumen: Los empleados del servicio postal de Perú, Chiclayo, muestran motivación en su trabajo. Se aplicó un cuestionario en este estudio cuantitativo de tipo aplicado. Con una correlación de 0,965, y el alfa para el desempeño laboral fue de 0,971, ambos indican una alta confiabilidad.

Este estudio permite comprender y confirmar la importancia del componente motivador y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados, así como las herramientas de medición y la técnica de investigación.

La investigación realizada permite comprender la importancia de la motivación

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Autor: Salazar Sánchez, Diego

El rendimiento laboral de los empleados del ingenio azucarero El Triunfo S.R.L. está influenciado por su motivación. Esto es cierto en Chiclayo.

Resumen: Utilizó métodos cuantitativos aplicados, fue no experimental y utilizó una muestra de 44 empleados. La motivación extrínseca obtuvo una puntuación de 3,81, la intrínseca de 3,63 y la falta de motivación de 3,70, considerándose todas ellas de nivel medio. Es evidente que hay factores externos que afectan al trabajo y al rendimiento y

que revelan cómo se sienten las personas, porque la conclusión del estudio indica que la motivación influye en el rendimiento de los empleados.

La investigación realizada nos permite comprender la importancia de la motivación en la forma en que las personas realizan sus actividades laborales, así como la importancia de los factores externos que repercuten tanto en el rendimiento como en la motivación.

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Autor: Pérez Aguirre, Hierald Kurst

"Rendimiento y motivación de los trabajadores de oficina. Región de Sint Maarten, 2015. Se emplea metodología no experimental descriptivo-correlacional, y la herramienta es un cuestionario. el grupo de 21 empleados. Conclusiones: El grado de motivación del personal es medio porque el 71% de los empleados carece de sentido de pertenencia y otros pueden no sentirse impulsados a completar sus tareas por falta de incentivos. El nivel de productividad laboral es regular; el 63% de los empleados afirma que no realiza su trabajo con mucha eficacia.

Se ha demostrado que existe una correlación considerable entre la motivación de los empleados y la productividad laboral, con un nivel de confianza del 95%, lo que significa que cuanto más motivada esté una plantilla, más productiva será. Podemos recatar la importancia de la investigación realizada los hallazgos relacionados a los elementos de pertenencia y la motivación en los trabajadores específicamente debido a la falta de reforzadores, lo que repercute en la productividad.

Institución: Universidad Nacional del Callao

Diferentes estudios se hizo uso del enfoque correlacional transversal, metodología cuantitativa no experimental y el cuestionario como herramienta. La población estuvo conformada por 108 enfermeras y la muestra por 84 enfermeras. Conclusiones: Existe una asociación moderadamente significativa ($r = 0,506$) entre las variables motivación y rendimiento de las enfermeras. Esto indica que el rendimiento efectivo de las enfermeras se vio influido por su motivación de carácter positivo. La importancia de la investigación radica y refuerza el factor motivacional en el desempeño de las funciones de los trabajadores, igualmente destaca el instrumento de evaluación y la metodología en los procesamientos de los datos y diseño de investigación.

1.5.2 Antecedentes Internacionales

Institución: Universidad Mariano Gálvez, Guatemala

Autor: Tobar Domínguez, Eddy Rolando

Tema: La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales

Resumen: Instrumento la encuesta, a una muestra de 30 personas, todos funcionarios. Los resultados de este estudio identifican, mediante análisis bivariado, la relación entre las dos variables y concluyen que las dos variables pueden ser la causa del desempeño de los funcionarios públicos.

La investigación realizada es importante ya que las variables de investigación y desempeño son elementos de mejora en las actividades laborales de los funcionarios

Institución: Universidad Antonio Nariño. Colombia

Autor: Escudero Núñez, Leydi Bibiana

Tema: De 2010 a 2021, motivación y felicidad laboral de los trabajadores de la producción académica colombiana.

Resumen: El objetivo fue describir la relación entre la motivación y satisfacción laboral y la productividad científica a partir de trabajos de los últimos 12 años (2010-2021) que tuvieron impacto en las organizaciones y la motivación y satisfacción laboral de sus empleados al interior de las mismas. El enfoque es transversal, cualitativo y descriptivo y se ajusta al diseño fenomenológico-hermenéutico. Los principales hallazgos muestran que México y Chile, con ocho cada uno, tienen la mayor producción, seguidos por Colombia, con cuatro, Perú, con tres, España y Argentina, con dos, y Costa Rica, Cuba y Ecuador, con una mención.

Se resalta el alcance de la investigación ya que impulsa la revisión de los artículos científicos publicados e induce al lector al conocimiento profundo de las variables relacionadas al campo laboral.

Institución: Universidad Nacional de San Marcos Postgrado

Autor: Bermúdez Tucunga, Rafael

Tema: Motivación de los empleados y cómo afecta a la productividad en pequeñas empresas privadas de la provincia de Manab, Ecuador.

Resumen Para cumplir con el objetivo de la investigación se realizaron encuestas a 20 directores de planta y 380 empleados que realizan tareas en las que prevalece el uso de la energía eléctrica mediante el uso del programa. Se evaluó el grado de asociación entre las variables del estudio y los atributos de reconocimiento del supervisor, proactividad, nivel educativo, productividad y eficiencia, utilizando estadísticos SPSS. Las conclusiones alcanzadas se relacionaron con varias posturas teóricas. Entre los hallazgos más

importantes encontrados revela que está disminuyendo entre los empleados su motivación laboral aumenta cuanto más tiempo trabajas dentro de las organizaciones; Los empleados con mayor nivel educativo se sienten menos motivados por su rendimiento laboral; los empleados consideran que los elogios del supervisor son una fuente importante de motivación; también piensan que la formación y las recompensas les ayudarán a ser más proactivos y productivos.

La investigación permite conocer la dinámica en el trabajo tanto de los trabajadores de planta como los directivos donde se observa una disminución de la motivación y el rendimiento laboral, encontrando que el reconocimiento o uso de reforzadores mejoran el desempeño.

1.6 Marco Conceptual

1.6.1 Motivación Laboral

La motivación laboral se define como "el proceso mediante el cual las personas, a través de la realización de determinadas actividades, desarrollan habilidades que conducen a la consecución de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas" .

1.6.2 Desempeño Laboral

Son habilidades sociales y emocionales relacionadas con la interacción efectiva con los demás y la adaptación. Prototipos de destrezas interpersonales incluyen un excelente ambiente laboral en todo su aspecto, así como: empatía, resolución de problemas y habilidades de liderazgo.

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción De La Realidad Problemática

La empresa de parihuelas y embalaje de Lima- Chorrillos, objeto de este estudio, se creó en 2011 y celebra 12 años de funcionamiento. Proporciona equipos para la carga y descarga de mercancías a diversos clientes. Sea ha visto cómo esta empresa experimentaba una expansión sustancial, consolidando su posición como líder a nivel nacional e internacional. A pesar del éxito de la empresa en el mercado, hay una serie de problemas internos que han reducido la productividad y la satisfacción de los empleados.

Uno de los aspectos claves que caracteriza esta situación es la falta de motivación personal entre los empleados, en ocasiones los empleados muestran síntomas de desmotivación, lo que se refleja en su desempeño laboral.

Los empleados se dan cuenta de que no reciben un trato justo y de que no se valoran sus logros, lo que provoca infelicidad y desmotivación en el lugar de trabajo.

La empresa de Parihuelas y Embalajes no se ve afectada por este entorno desfavorable, en el que los empleados denuncian tensiones y conflictos entre los miembros del equipo, lo que afecta a la productividad y al cumplimiento de los objetivos de la organización. También afecta la calidad del trabajo, provocando errores, reprocesos y disminución de la calidad de los productos o servicios. Este problema demuestra la necesidad de poner en marcha un programa de intervención para atenuar los problemas de los trabajadores

2.2 Problema General

¿De qué manera el programa de intervención influye para mejorar la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima?

2.2.1 Problemas Específicos

¿Como influye el programa de intervención para mejorar la motivación y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima?

¿Como influye el programa de intervención para reformar la motivación y el Liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima?

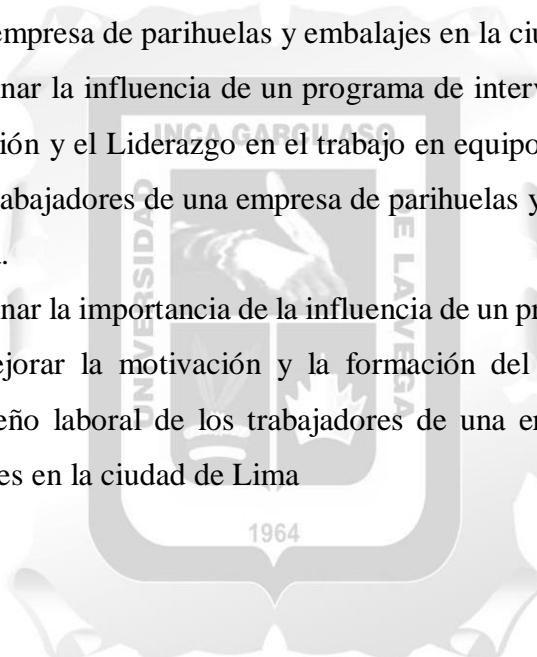
¿Como influye el programa de intervención para mejorar la motivación y la formación y desarrollo personal del desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima?

2.3 Objetivo General

Determinar de qué manera un programa de intervención influye para mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima

2.3.1 Objetivos Específicos

- a. Determinar la influencia de un programa de intervención para mejorar la motivación y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima.
- b. Determinar la influencia de un programa de intervención para mejorar la motivación y el Liderazgo en el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima.
- c. Determinar la importancia de la influencia de un programa de intervención para mejorar la motivación y la formación del desarrollo personal en desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima



3 CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Justificación E Importancia Del Estudio

Es fundamental comprender y tener en cuenta la dinámica de motivación y el desempeño laboral, estos aspectos impactan directamente en la productividad, eficiencia y bienestar de los clientes internos. Tener poca motivación y rendir mal en el trabajo puede tener diversos efectos negativos.

Por otro lado, las empresas del sector pueden beneficiarse significativamente al comprender la importancia de la motivación en el desempeño. Al aplicar estrategias de motivación efectivas, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo, lo que a su vez puede conducir a una mayor calidad del trabajo, satisfacción del cliente y rentabilidad.

Además, el objetivo es profundizar en la comprensión de cómo afectan los factores motivacionales al rendimiento de los trabajadores en este ámbito concreto.

Por lo tanto, este trabajo tiene el potencial de contribuir al desarrollo sostenible y fortalecimiento de las empresas envasadoras en embalajes en Lima, así como al bienestar y realización de sus trabajadores.

4.2 Delimitación Del Estudio

De acuerdo con la programación del desarrollo de la investigación el estudio desarrollará en Lima, Perú, específicamente en una empresa dedicadas al sector de parihuelas y embalaje se encuentra en Chorrillos. Se centrará en una empresa ubicada en esta área geográfica debido a la accesibilidad y disponibilidad de recursos para llevar a cabo el estudio de manera efectiva. La población objetivo incluirá a los empleados de diferentes niveles jerárquicos, roles y responsabilidades en esta empresa. El tamaño de la muestra se determinará de acuerdo con consideraciones de factibilidad y representatividad.

CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

4.1 Diseño Esquemático

4.1.1. Título De La Investigación

Programa de intervención para fortalecer la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Parihuelas y Embalajes en la ciudad de Lima 2023.

4.1.2. Técnicas A Usar

El trabajo de suficiencia profesional esta compuesta por dos instrumentos una escala y un cuestionario, éstos facilitaron la recolección de datos referentes al programa de intervención en los clientes internos de la empresa de Parihuelas y Embalajes en la ciudad de Lima 2023.

4.1.3 La Empresa

Nombre: Empresa de Parihuelas y embalajes del Sur S.A.C. Se encuentra ubicada en Urb. Santa Rosa de Villa Mz. Alt. 3 – Prolongación Huaylas – Chorrillos, Lima-Perú

RUC: 20545660858

Misión

Somos una empresa de líderes industriales, garantizando la confianza y dedicación claves en nuestro sistema de trabajo, asegurando buenos resultados en la cadena de abastecimiento de nuestros clientes.

Visión

Al 2025, ser una empresa líder en la atención de nuestros clientes, garantizando la calidad y calidez en nuestros servicios.

Valores

Somos una empresa con valores y sensibilidad social como la honestidad, el respeto y la responsabilidad, que les permiten general confianza en nuestros clientes

4.2 Organigrama

Parihuelas y Embalajes del Sur S.A.C.

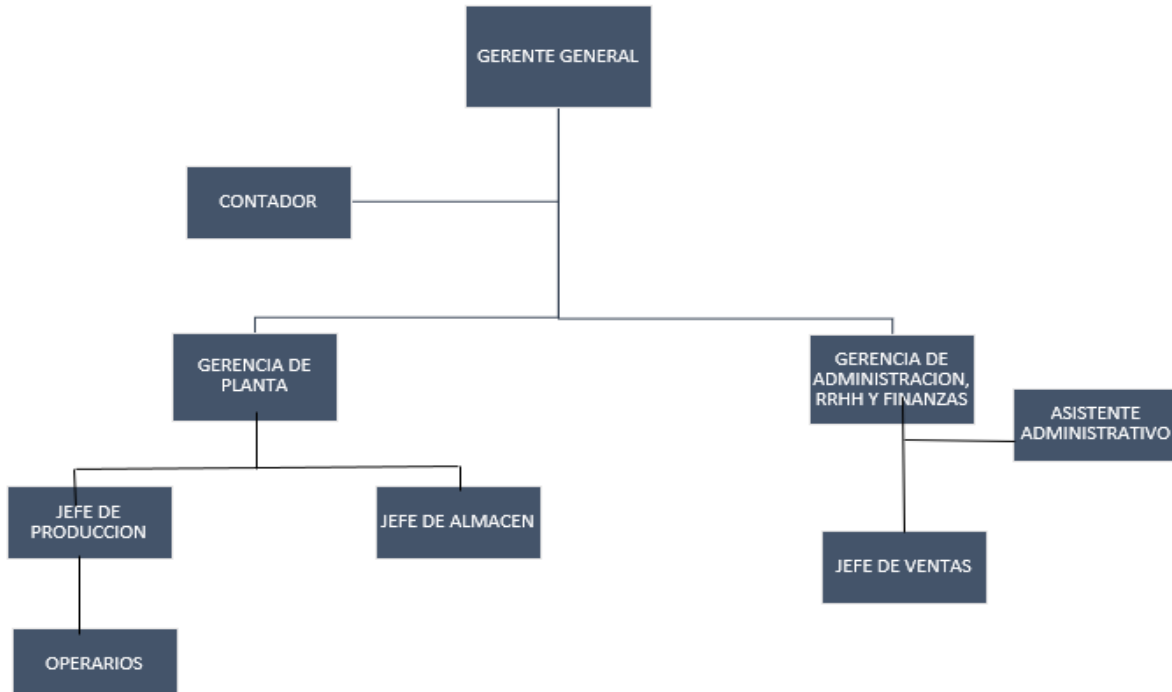


Figura 1: Organigrama de la empresa

Fuente: Elaboración propia del autor.

4.3 Descripción De Las Acciones

Al realizar un programa de intervención a un grupo de colaboradores, es necesario el uso de diferentes acciones metodológicas y procedimientos relevantes, para el desarrollo exitoso de cada una de las fases del programa, con el fin de fortalecer la motivación y el desempeño laboral.

Se utilizó dos cuestionarios para conocer el nivel de motivación y desempeño laboral para tener una información de entrada a fin de realizar la elaboración del programa de intervención.

4.3.1 inicio

Utilizamos la escala de motivación laboral desarrollada por R. Steers y D. Braunstein, así como el cuestionario de rendimiento laboral, para comprender mejor el problema de la baja motivación de los empleados y el bajo rendimiento laboral. elaborado por Gabini, Sebastián, & Salessi, Solana. la técnica de observación también fue utilizada

para recolectar los datos información de entrada sobre descripción y propósito del estado de motivación frente a su desempeño laboral de los colaboradores.

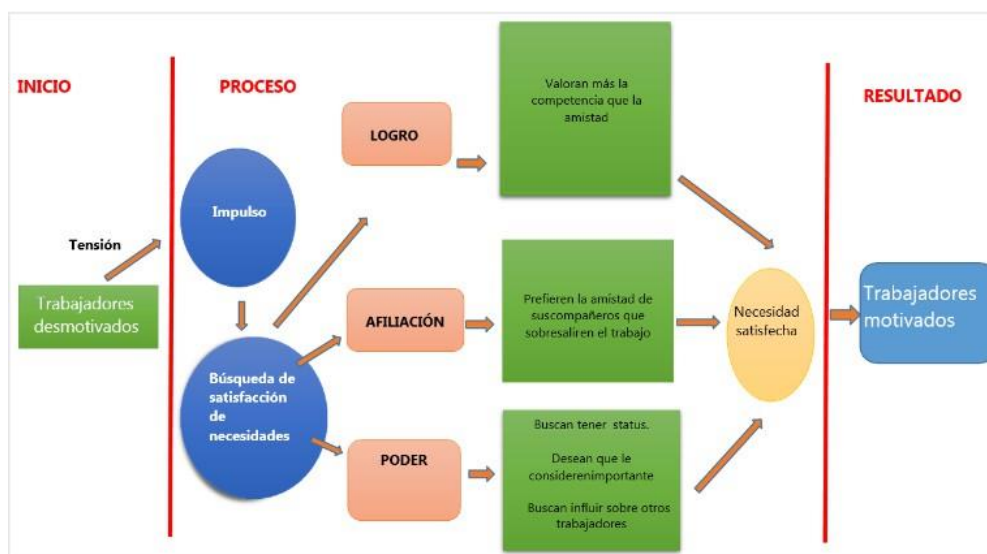


Figura 2: Esquema gráfico

Fuente: Torres 2022

4.3.2 Desarrollo

Finalizada la aplicación de los cuestionarios inicia las sesiones del programa de intervención con los colaboradores, se empezará con diversas estrategias para lograr los objetivos planteados. Continuando con la intervención llegan las sesiones de entrenamiento: con respecto:

La motivación recibirá instrucción en las áreas de realización, poder y afiliación. Lo mismo ocurre con la formación del rendimiento laboral en las áreas de responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, así como en formación y desarrollo personal.

4.3.3 Etapa Final

En la parte final de la intervención se realiza el cierre del programa socializando mediante una reunión a todos los colaboradores y dueños de la empresa de embalaje y parihuelas Lima 2023.

4.4 Metodología

El presente trabajo es de tipo cualitativo descriptivo de corte transversal, Este estudio es transversal y cualitativamente descriptivo. Su objetivo es determinar cómo afecta un programa de intervención a la motivación y la productividad de los trabajadores en el trabajo (Guartán et.al 2019)

4.4.1 Método

Debido a su evolución a lo largo del tiempo, el presente estudio se ha realizado con un enfoque descriptivo cualitativo y transversal. (Valle 2022).

4.4.2 Técnica de recolección de datos

La técnica de observación, que consta de dos fases, fue una de las numerosas técnicas de recogida de datos utilizadas para el experimento actual.

La técnica de observación directa se utiliza en el horario donde los colaboradores están desempeñando sus labores y la técnica de observación indirecta se utiliza cuando los colaboradores están en las horas de receso laboral o cuando los colaboradores han terminado su hora de trabajo y dejan un reporte de lo hecho en el día. (Según explicación de (Palella y Martins, 2017: 122)

También se utilizaron la escala de motivación y el cuestionario sobre el rendimiento en el trabajo, porque a veces es necesario recopilar datos utilizando más de un método.

4.5 Motivación

Escala De Motivación

La escala de motivación fue creada R.Steers y D. Braunstein y la adaptación peruana fue en el año 2000 por Sonia Palma Carrillo. colocar variables.

Descripción de la escala:

Se recopilaron datos para determinar el nivel de motivación de los empleados de la empresa de Embalajes y Parihuelas en Lima 2023.

Propósito de la escala:

Recolectar datos para identificar el grado de motivación de los colaboradores de la empresa de Embalajes y Parihuelas 2023.

Áreas en la que se realizó y se aplicó la escala:

A todos los colaboradores de la empresa de Embalajes y Parihuelas 2023.

4.6 Desempeño Laboral

4.6.1 Cuestionario de desempeño laboral:

Fue creado por Gabini, Sebastián, & Salessi, Solana de procedencia Italiana en el año 2016 y adaptado en Perú en el 2020 por Granados y Lora. Colocar variables del cuestionario.

4.6.2 Descripción del cuestionario:

Se realizó una recopilación de datos para los objetivos del cuestionario con el fin de determinar los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Embalajes y Parihuelas 2023

4.6.3 Propósito del cuestionario:

Identificar el nivel de rendimiento de los empleados mediante la recopilación de datos en de la empresa de Embalajes y Parihuelas 2023.

Áreas en la que se realizó:

Se realizó a todos los colaboradores de la empresa de Embalajes y Parihuelas 2023

4.6.4 Descripción De Los Aspectos Básicos Del Diseño

El trabajo profesional realizado coincidió con la problemática planteada, por lo que se sugirió poner en marcha un programa para tratar el tema de no saber qué tan motivado está alguien o qué tan bien se desempeña en el trabajo.

Para el desarrollo del presente trabajo se tomó en cuenta una población conformada por empleados de la empresa Embalajes y Parihuelas 2023. Para esta población se utilizaron las siguientes herramientas: un cuestionario de motivación laboral con 15 preguntas y un cuestionario de desempeño laboral con 28 preguntas.

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1 Aplicación De La Propuesta De Solución

Desarrollar un programa de intervención de motivación y desempeño laboral eficaz es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio.

Con la ayuda del programa de intervención, conocido como Modelo I, esperamos mejorar la motivación y productividad de los empleados de Parihuelas y Embalajes en Lima 2023. El objetivo del estudio es ayudar a los empleados a realizar su trabajo con mayor eficacia.

El compromiso de la alta dirección y la participación activa de los empleados se ven favorecidos por la aplicación eficaz del programa de intervención para la motivación y el rendimiento laboral YO MODELA. La eficacia continuada del programa depende de su capacidad para adaptarse y recibir feedback.

5.1.1 Justificación Del Programa

El programa de intervención yo modelo beneficia en primer lugar a los colaboradores, de una empresa de Parihuelas y Embalajes en la ciudad de Lima 2023. La justificación de este programa de intervención de motivación y desempeño laboral es esencial para proporcionar una base sólida y convincente que respalde la implementación de este tipo de iniciativa en la empresa.

Un equipo motivado tiende a ser más productivo y a tener un mejor desempeño laboral. Al aumentar la motivación, se puede esperar un aumento en la eficiencia y la calidad del trabajo.

La falta de motivación y satisfacción en el trabajo a menudo se asocia con un alto ausentismo y una alta rotación de empleados. Al abordar estos problemas, se puede reducir el costo y la interrupción relativas a la contratación y formación de nuevos empleados.

La motivación y la satisfacción laboral contribuyen a una mejor moral en el lugar de trabajo. Esto crea un ambiente más positivo y saludable, lo que a su vez puede aumentar la retención de empleados y la cooperación entre colegas.

Las organizaciones que tienen una reputación de cuidar a sus empleados y fomentar su motivación a menudo son más atractivas para el talento. Un programa de motivación puede ayudar a fidelizar a trabajadores con talento.

Contar con empleados motivados tienden a ser más creativos e innovadores. Esto puede llevar a la generación de nuevas ideas y al desarrollo de soluciones innovadoras en la empresa.

5.2 Procedimiento

El programa de intervención responde al nombre de “Yo Modela” se aplicará a los colaboradores de la empresa de Parihuelas y embalajes Lima, ofrece una amplia variedad de beneficios a los empleados.

5.2.1 Aumento de la productividad:

La motivación laboral está fuertemente relacionada con la productividad. Un programa efectivo puede inspirar a los empleados a realizar su trabajo de manera eficiente y con mayor calidad.

5.2.2 Mejora en la satisfacción del empleado:

Los empleados motivados suelen estar más satisfechos con su trabajo. Esto puede llevar a una mayor retención de empleados y a un ambiente de trabajo más positivo.

5.2.3 Reducción del ausentismo y la rotación:

Un programa de motivación puede ayudar a evitar las inasistencias y la rotación de los colaboradores lo que ahorra tiempo y recursos relacionados con la contratación y la capacitación.

5.2.4 Mejora de la calidad del trabajo:

Los empleados motivados a menudo se esfuerzan por lograr una mayor calidad en su trabajo, lo que beneficia a la organización y sus clientes.

5.2.5 Innovación y creatividad:

La motivación puede fomentar la creatividad, lo que puede llevar a soluciones más efectivas y a la generación de nuevas ideas en la empresa.

Atracción de talento:

Las empresas que priorizan la motivación y el bienestar de sus empleados son más atractivas para el talento. Un buen programa de motivación puede ayudar a atraer a empleados de alta calidad.

5.2.6 Fidelización del cliente:

La motivación de los empleados tiende a mejorar el servicio al cliente, lo que puede conducir a una mayor satisfacción de los clientes y a su retención a largo plazo.

5.2.7 Consecución de los objetivos de la organización:

Es más probable que un equipo motivado trabaje para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

Con el uso de un programa de intervención motivacional, es posible crear una cultura de trabajo más edificante y saludable.

5.2.8 Reducción del estrés laboral:

El estrés laboral puede reducirse con la ayuda de programas de motivación que fomenten un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

Mejor ética laboral: Los empleados motivados suelen mostrar una mayor ética laboral, lo que contribuye a elevar la moral y la integridad en el trabajo.

Responsabilidad social empresarial aumentar el compromiso y el bienestar de los empleados se considera una práctica empresarial ética y una demostración del compromiso de la empresa con la responsabilidad social corporativa.

Desarrollar una cultura más positiva y saludable en el lugar de trabajo es posible con la ayuda de un programa de intervención motivacional.

5.3 Estructura del programa de intervención

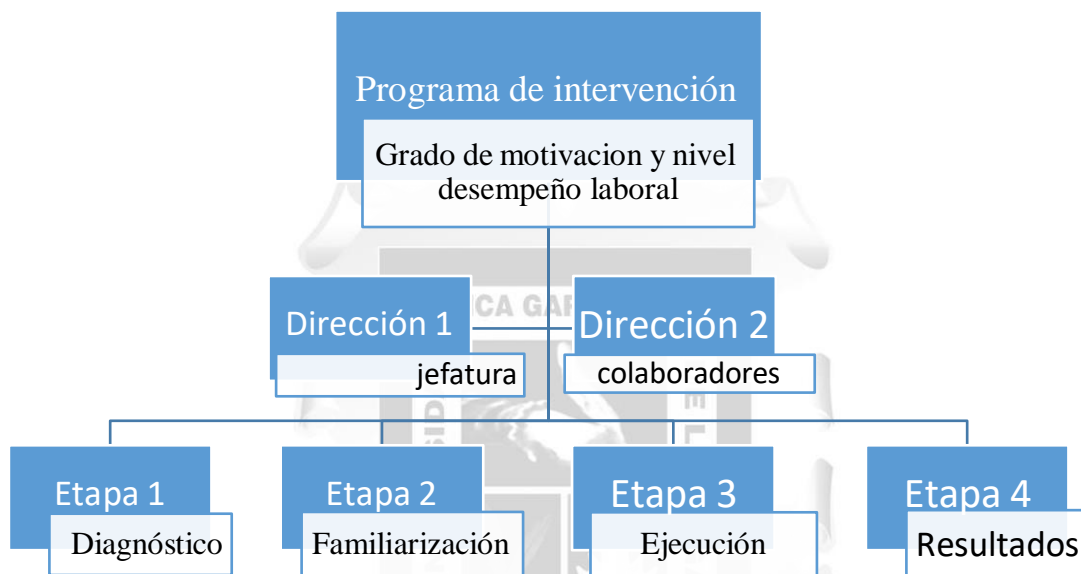


Figura 3: Estructura del programa de intervención

Fuente: Elaboración propia del autor

Tabla 1

Estructura del programa de intervención de motivación y desempeño laboral.

Etapa	Dirección 1 Jefatura	Dirección 2 Colaboradores
Etapa 1 Diagnóstico	Se hará el pedido formal del permiso para realizar el estudio en la empresa Parihuelas y Embalaje Lima	Se llevará a cabo lo siguiente: - Entrevista aplicación de encuesta a los Colaboradores de la Parihuelas y embalajes Lima. De esa manera se conoce su nivel de motivación y desempeño laboral.
Etapa 2 Familiarización	Se llevará a cabo las siguientes acciones: - Se socializará a los dueños de la empresa para concientizar, sobre el beneficio del programa de intervención “Yo modelo” - La socialización del programa “Yo modelo” Con los colaboradores de la empresa.	Se llevará a cabo las siguientes acciones: - Se solicita permiso para aplicar el cuestionario y realizar la entrevista a los colaboradores de la empresa de Parihuelas y embalajes Lima.
Etapa 3 Ejecución	Se ejecutará lo siguiente: El programa de intervención “Yo Modela” - Se aplicará el programa yo modelo a todos los directivos y colaboradores de la empresa de Parihuelas y embalajes Lima.	Se ejecutará lo siguiente: El programa de intervención estará a cargo de un profesional de psicología donde tratará lo siguiente: - Se aplicará el programa yo modelo a todos los colaboradores de la empresa de Parihuelas y embalajes Lima.
Etapa 4 Resultados	Se llevará a cabo lo siguiente: - El proceso y evaluación de los resultados del cuestionario. - De acuerdo a los resultados se recomendará tener programas de intervención, para la mejora en su desempeño de los colaboradores	Se llevará a cabo lo siguiente: Verificación del cumplimiento del programa de intervención propuesto

Fuente: propia del autor

5.4 Evaluación y resultados

Tabla 2

Motivación

Etiquetas de fila	NP	Cuenta de SUM_ Motivación
ALTO	5	31.25%
BAJO	6	37.50%
MEDIO	5	31.25%
Total general	16	100%

Fuente: Elaboración propia del autor

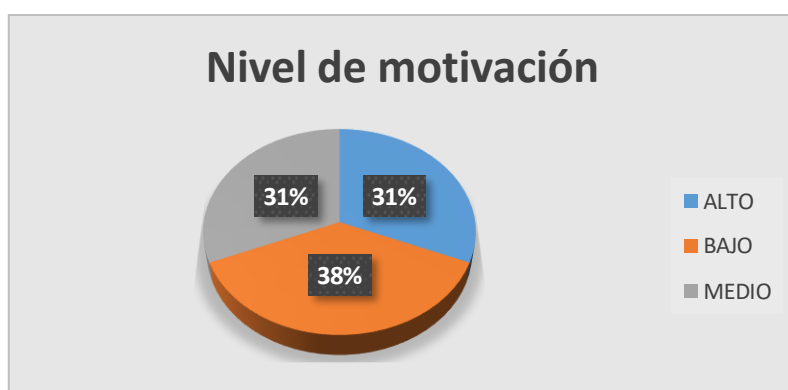


Figura 4: *Nivel de motivación*

Fuente: Elaboración propia del autor

Interpretación:

El Gráfico 1 refleja que, dentro de la población total de participantes en el programa, un 31% de ellos se encuentra en un nivel de motivación que se categoriza como medio o alto. Contrariamente, el 38% restante muestra un nivel de motivación que se clasifica como bajo. Estos hallazgos indican que existe una variabilidad sustancial en los niveles de motivación entre los participantes, lo que subraya la importancia de comprender y abordar las diferencias en la motivación para optimizar los resultados del programa.

Tabla 3

Desempeño

Etiquetas de fila	NP	Cuenta de SUM_ Desempeño Laboral
ALTO	5	31.25%
BAJO	6	37.50%
MEDIO	5	31.25%
Total general	16	100%

Fuente: Elaboración propia del autor



Figura 5: *nivel de desempeño*

Fuente: Elaboración propia del autor

Interpretación:

Al analizar el Gráfico 2, se observa que, dentro del conjunto de participantes en el programa, un 31% exhibe un nivel de desempeño que se sitúa en la categoría intermedia o alta. Por otro lado, el 38% restante de los participantes muestra un nivel de desempeño que se clasifica como bajo. Estos resultados ponen de manifiesto una variabilidad significativa en el rendimiento de los participantes, lo que sugiere la necesidad de un análisis más detallado para comprender los factores subyacentes que influyen en estas diferencias en el desempeño.

5.4.1 Programa de Intervención

En una socialización del programa de intervención “YO MODELA” Se acordó llevarlo las sesiones en dos meses, una vez cada 15 días, la intervención se dará en cuatro sesiones. Los días sábados a la 1pm con el tiempo de duración de una hora cada sesión.

Se brindará todos los materiales requeridos para el desarrollo del programa de intervención.

NUMERO DE SESIONES	ESTRATEGIA	Objetivo General	Materiales
Motivo de consulta	Socialización del programa “Yo Modelo”	Determinar de qué manera un programa de intervención influye para mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de parihuelas y embalajes en la ciudad de Lima	Una sala privada debidamente equipada y ordenado con los materiales necesarios, donde atenderá de manera personal a todos los trabajadores.
1° sesión	Dinámica: Trabajo en equipo	Identificación de sus habilidades	Globos, Chinchas, Infladores y la disposición de trabajar en equipo.
2° sesión	Charla de Motivación y Desempeño Laboral	Concientización a todo el colaborador de la responsabilidad que tienen con la empresa.	Papelotes y plumones
3° sesión	Taller: La mejor versión de mí.	Lograr que los colaboradores reconozcan el valor de ellos mismos y se motiven para lograr un mejor desempeño.	Celular, internet, proyector y una laptop.
4° sesión	Cierre de talleres	Que los directivos y colaboradores queden concientizados de la importancia de la motivación, para lograr un buen desempeño laboral.	Un tríptico de resumen de todas las actividades y un compartir.

Cronograma De Actividades

Descripción de Actividades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Etapa 1												
Diagnóstico				X								
Familiarización					X							

Etapa 2		X		
		X		
Etapa 3	Ejecución	X		
		X		
			X	
Etapa 4	Resultados		X	
				X

CONCLUSIONES

Dado que fomenta la autonomía, la creatividad y la iniciativa, la motivación en el trabajo repercute en el rendimiento de los empleados porque ayuda a los trabajadores a superar la apatía, el bajo rendimiento o productividad y la falta de integración laboral.

La aplicación del plan de motivación laboral, el programa "yo modelo", que ha sido avalado por líderes del sector, mejorará el rendimiento de los empleados de Parihuelas y embalajes Lima.

El diseño de la propuesta de incentivos se basó en el programa "Modelo I", cuyas características fueron el logro, la afiliación y el poder, con el fin de incrementar el rendimiento laboral de la fuerza laboral de Parihuelas y embalajes Lima.

El programa "yo modela", cuyos componentes fueron el logro, la afiliación y el poder, sirvió de base para el diseño del plan de motivación para incrementar el rendimiento laboral de la fuerza laboral de Parihuelas y embalajes Lima.

RECOMENDACIONES

Para apoyar el desarrollo profesional del personal de la empresa de Parihuelas y embalajes Lima, la organización debería seguir ofreciendo formación periódica. La empresa podría adoptar la formación para objetivos diferentes, pero indistintamente ventajosos, como la gestión del estrés, la resolución de conflictos o incluso la formación de los propietarios de la empresa para aumentar la comprensión del valor del potencial humano.

La empresa de Parihuelas y embalajes Lima, debe realizar un análisis del talento humano, abordando a fondo las diversas necesidades y problemas que aquejan con frecuencia al

trabajo. Para superar los efectos perjudiciales que trae consigo la desmotivación, hay que encontrar estímulos adicionales que puedan utilizarse para aplicar recompensas económicas.

Para garantizar una adaptación eficaz, se aconseja tener en cuenta el programa y modelo para desarrollar un mayor sentido de pertenencia y dedicación al trabajo. El programa y modelo, debe examinarse detenidamente. Se subraya que la eficacia de las tácticas motivadoras aumentará el rendimiento si su uso es sostenido; de lo contrario, serán inútiles y aumentará la desmotivación.

Al adaptar tu programa de motivación a las necesidades específicas de logro, afiliación y poder de tus empleados, puedes fomentar un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio que se traduzca en un mejor desempeño y resultados para la organización.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cadena Alarcón, E. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Torres Flórez, D., Arce Bonilla, L. C., y Ibagüen Mosquera, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41, 9-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Pineda, A., Danielii, J., Navarro, V., Cerón, F., Del Carpió, J., & Vergara, A. (2020). Calidad de Vida Laboral, Autoestima y Desempeño en el Trabajo de los Profesionales de la Administración Pública y Privada en el Perú. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 39(1), 27-40. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v39n1a02>
- Vizcarra Ganoza, V. (2020). Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652940/Vizcarra_GV.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Taborda, V. S. (2022). Motivación Laboral como factor clave para el sector empresarial caso de estudio sobre empresa Lux [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional de la UNSAM. <http://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/2138>
- Cieza, E., & Chávarry, P. (2022). Plan de motivación Herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario. *Horizonte Empresarial*, 9(1), 42-57. doi:

<https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>

Condor, S. y Valencia I. (2019). Motivación y Rendimiento Laboral de las Enfermeras del área madre - niño del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud. Lima. 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UNAC

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/3577>

Escudero (2021) La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021. Universidad Antonio Nariño Facultad de Psicología. Programa Psicología Cali, Colombia

http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6026/1/2021_Leydi%20Biana%20Escudero%20Nu%C3%B1ez.pdf

Gaslac Vargas, P. I. (2020). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51708>

Pérez, H. (2019). Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín, 2015. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34372>

Pereira, D., & Nunes, F. (2021). Teorías de Maslow e Herzberg. *Simposio*, 2021(8), 1-9. Obtenido de

<http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/simposio/article/view/1995>

Salazar Sánchez, D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2568>

Sánchez (2017) La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>

Tobar (2022) En la investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales en Guatemala. Universidad Mariano Gálvez, Guatemala

<https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>

Fischer, A., y Aguilar, S. (2021). Guía para ser un mejor jefe, director, supervisor, gerente o líder.

Guachamin Santistevan, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en la casa comercial Comecsa del cantón La Libertad, año 2021 (Bachelor's thesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022). Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8713>

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

