



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN
LA EMPRESA: BELEN MOTOR'S, HUÁNUCO, 2020.**

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

AUTOR

**GILDA JULY ESPEJO ROBLES
ORCID: 0000-0002-8379-746X**

ASESOR

**JULIAN SPENCER GARCÍA APAC
ORCID: 0000-0002-3321-5820**

**LIMA – PERÚ
2020**

TITULO DE LA TESIS

LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA EMPRESA:

BELEN MOTOR´S, HUÁNUCO, 2020.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Espejo Robles, Gilda July

ORCID: 0000-0002-8379-746X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESOR

García Apac, Julian Spencer

ORCID: 0000-0002-3321-5820

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Lima, Perú

JURADO

Barrueta Salazar, Luis Henry

ORCID. 0000-0002-9540-263X

Dávila Sánchez, Eddie Jerry

ORCID. 0000-0003-4893-3283

Yesica Miraval Rojas

ORCID. 0000-0001-5126-9868

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Barrueta Salazar, Luis Henry
Presidente

Dávila Sánchez, Eddie Jerry
Miembro

Yesica Miraval Rojas
Miembro

García Apac, Julian Spencer
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida, brindarme su protección y bendición cada día de mi existencia, quien me guía y acompaña por el camino del bien, dándome fortaleza para superar las dificultades de la vida.

Asimismo, agradezco a la universidad Los Ángeles de Chimbote filial Huánuco y a cada uno de los docentes, por haberme impartido sus sabios conocimientos en mi formación profesional, para el logro de mi meta trazada.

DEDICATORIA

La presente tesis de investigación lo dedico a mis hijas Stefany Mishell y Xiomara Estrella, que son la razón de vivir y fuente de inspiración para seguir adelante en mi superación personal y profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de: Determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020. El tipo de investigación que se desarrolló es cuantitativo a nivel descriptivo, al cual se le aplicó un diseño de investigación descriptivo – correlacional, El universo objeto de estudio, está conformado por 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR´S, la que también representa la muestra. Para recolectar los datos de nuestra investigación, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, la cuales abordan el análisis de 06 dimensiones que son: Recompensas extrínsecas, Recompensas intrínsecas, Calidad de vida en el trabajo, Productividad, Reconocimiento laboral y Comunicación en el ámbito laboral. Con la ayuda del programa de IBM SPSS v22, se procesaron los datos recogido y se elaboraron las tablas y figuras de los resultados.

Estos resultados evidencian la relación positiva que existe entre la motivación y el desempeño laboral y las hipótesis planteadas se pudieron corroborar a través del estadístico del Chi Cuadrado de Pearson.

Como conclusión general, podemos decir que se comprobó que la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S, esto se corroboró a través de medios estadísticos como la aplicación del estadístico Chi – cuadrado de Pearson.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, recompensas, calidad de vida laboral, productividad.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the objective of: Determining how motivation influences job performance in BELEN MOTOR'S company. Huánuco, 2020. The type of research that was developed is quantitative at a descriptive level, to which a descriptive-correlational research design was applied. The universe under study is made up of 11 employees of the company: BELEN MOTOR'S, which also represents the sample. To collect the data of our research, a questionnaire of 12 questions was applied, which address the analysis of 06 dimensions that are: extrinsic rewards, intrinsic rewards, quality of life at work, productivity, job recognition and communication in the workplace. With the help of the IBM SPSS v22 program, the collected data were processed and the tables and figures of the results were prepared.

These results show the positive relationship that exists between motivation and job performance, and the hypotheses raised could be corroborated through Pearson's Chi Square statistic.

As a general conclusion, we can say that it was found that motivation positively influences the work performance of the workers of the BELEN MOTOR'S company; this was corroborated through statistical means such as the application of Pearson's Chi-square statistic.

Keywords: Motivation, job performance, rewards, quality of work life, productivity.

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| TÍTULO DE LA TESIS | ii |
| EQUIPO DE TRABAJO | iii |
| HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR | iv |
| HOJA DE AGRADECIMIENTO Y/O DEDICATORIA | v |
| RESUMEN Y ABSTRACT | vii |
| CONTENIDO | ix |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. REVISIÓN DE LITERATURA | 7 |
| III. HIPÓTESIS | 33 |
| IV. METODOLOGÍA | 34 |
| 4.1 Diseño de la investigación | 34 |
| 4.2 Población y muestra | 36 |
| 4.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores | 36 |
| 4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 37 |
| 4.5 Plan de análisis | 37 |
| 4.6 Matriz de consistencia | 38 |
| 4.7 Principios éticos | 40 |
| V. RESULTADOS | 42 |
| 5.1 Resultados | 42 |
| 5.2 Análisis de resultados | 65 |
| VI. CONCLUSIONES | 78 |

| | |
|---|----|
| ASPECTOS COMPLEMENTARIOS | 79 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 80 |
| ANEXOS | 83 |
| Anexo N° 01: Cuestionario | 84 |
| Anexo N° 02: Análisis de fiabilidad del instrumento | 85 |
| Anexo N° 03: Matriz de consistencia | 87 |
| Anexo N° 04: Consentimiento informado | 89 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? | 42 |
| Tabla 2. | ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? | 44 |
| Tabla 3. | ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? | 46 |
| Tabla 4. | ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? | 48 |
| Tabla 5. | ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? | 50 |
| Tabla 6. | ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? | 52 |
| Tabla 7. | ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 54 |
| Tabla 8. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona, cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 56 |
| Tabla 9. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 58 |
| Tabla 10. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa es reconocida con un incremento salarial? | 60 |
| Tabla 11. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 62 |
| Tabla 12. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 64 |

INDICE DE FIGURAS

| | | |
|-------------|--|----|
| Figuras 1. | ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? | 42 |
| Figuras 2. | ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? | 44 |
| Figuras 3. | ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? | 46 |
| Figuras 4. | ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? | 48 |
| Figuras 5. | ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? | 50 |
| Figuras 6. | ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? | 52 |
| Figuras 7. | ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 54 |
| Figuras 8. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona, cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 56 |
| Figuras 9. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 58 |
| Figuras 10. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa es reconocida con un incremento salarial? | 60 |
| Figuras 11. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 62 |
| Figuras 12. | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 64 |

INDICE DE CUADROS

| | | |
|-----------|---|----|
| Cuadro 1. | Pruebas de chi-cuadrado - Hipótesis General | 66 |
| Cuadro 2. | Prueba de Hipótesis Específica N° 01 | 67 |
| Cuadro 3. | Prueba de Hipótesis Específica N° 02 | 69 |
| Cuadro 4. | Prueba de Hipótesis Específica N° 03 | 72 |

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación lleva como título: La motivación y el desempeño laboral, en la empresa: BELEN MOTOR´S, Huánuco, 2020. Para desarrollar esta investigación se planteó como pregunta de investigación la siguiente: ¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?, en esta investigación se pretende conseguir en primer lugar: la descripción de cómo se está dando la motivación y cuál es el desempeño laboral dentro de la empresa BELEN MOTOR´S; en segundo lugar se pretende conocer cuál es la relación que existe entre la motivación y cómo ésta afecta o influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa BELEN MOTOR´S.

La primera variable de estudio es la motivación, la cual es un elemento esencial en el proceso de dirección de toda organización, o al menos debiera serlo, con respecto a la motivación podemos decir: Todo comportamiento está motivado, es decir, nadie hace nada ni se comporta de determinada forma, sin una motivación previa. Pero, los mismos estímulos o técnicas motivacionales no motivan a todas las personas por igual, al contrario, cada individuo tiene una forma muy particular de percibir su entorno y sus necesidades, por lo tanto, sus necesidades motivacionales son únicas. En otras palabras, dos personas de la misma organización y en la misma situación jerárquica pueden tener percepciones muy diferentes del contexto en el que se mueven y motivarse de manera diferente. Por tanto, es extremadamente difícil para la mayoría de nosotros conocer y comprender las necesidades de los demás. Cuando se satisfacen las necesidades de las personas, esta persona está más motivada, más productiva y más satisfecha.

Las personas están motivadas por diversos factores, como las oportunidades para satisfacer las necesidades que consideran importantes y significativas. En cualquier negocio las personas motivadas son más productivas que las que no lo son, esto significa que la motivación de nuestros empleados tiene una relación directa con la rentabilidad del negocio. Por tanto podemos afirmar que las necesidades difieren mucho de una persona a otra, por ello un directivo debe saber reconocer y comprender las necesidades particulares de sus colaboradores si quiere motivarlos y hacerlos más productivos.

Así, la motivación laboral se refiere a la capacidad de una empresa de mantener involucrados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y así lograr los objetivos comerciales marcados por la organización. Esta motivación en el trabajo es clave para incrementar la productividad empresarial y el trabajo en equipo en las diferentes actividades que realizan, así como para que cada integrante se sienta realizado en su puesto y se identifique con los valores de la empresa. Es la mejor manera para que los trabajadores se consideren una parte importante de la empresa y den lo mejor de sí mismos por ella. Una de las cosas más productivas que pueden hacer los equipos de recursos humanos y los gerentes de recursos humanos es crear una cultura sólida que ayude a los empleados a ser ellos mismos en el trabajo.

La segunda variable de estudio es el desempeño laboral, con respecto a este tema podemos decir; que cuando nos referimos al desempeño laboral nos referimos a la calidad del servicio o trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego varios elementos; desde sus habilidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y esto tiene un impacto directo en los resultados de la organización. Entonces, podemos afirmar que el desempeño laboral se refiere a cómo

un empleado se comporta y hace su trabajo y cómo ese desempeño impacta en el negocio, tanto positiva como negativamente. Precisamente por eso es fundamental medirlo. No solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final. En cualquier caso, cabe señalar que los resultados no lo son todo, pero hay que tener en cuenta que estos son solo la consecuencia parcial de un desempeño laboral. De hecho, intervienen muchos otros factores.

A veces olvidamos que uno de los beneficiarios más directos de la evaluación del desempeño es el propio empleado, no solo la empresa. A través de esta herramienta se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización, tales como promoción, traslado a puestos más acordes con sus competencias y formación, etc., así como definir posibles planes de formación. La medición del desempeño también puede revelar las habilidades del gerente medio como líder del equipo de trabajo, estudiar cómo funciona la comunicación dentro de la empresa o incluso verificar hasta qué punto el empleado se siente parte integral de la cultura organizacional.

Para tratar de dilucidar este tema, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

Problema general.

PG: ¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa

BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?

Problemas específicos.

PE₁: ¿De qué manera las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?

PE₂: ¿Qué tanto las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?

PE₃: ¿En qué medida la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?

Y con la finalidad de dar respuesta a estas preguntas de investigación, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general.

OG: Determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Objetivos específicos.

OE₁: Establecer de qué manera las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

OE₂: Conocer qué tanto las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

OE₃: Identificar en qué medida la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones

- Permitirá conocer de manera puntual, cuál es el impacto que tienen la aplicación de la motivación en los procesos de dirección y cómo ésta se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S. Las conclusiones y recomendaciones de esta investigación van a ser de gran ayuda para que la empresa tome conciencia de la importancia de estos dos temas y plantee estrategias con respecto a ellos.
- Esta investigación va a servir como antecedente y como fuente de consulta para las empresas, organizaciones y para la sociedad en general, y aportará al conocimiento.

Con respecto a la metodología utilizada en esta investigación, tiene las siguientes características:

El tipo de investigación que se desarrolló es cuantitativa a un nivel de descriptivo, al cual se le aplicó un diseño de investigación descriptivo – correlacional.

La técnica empleada en la recolección de datos que posteriormente fueron procesados fue la Encuesta, a través del cuestionario de encuesta, y valiéndonos del programa de IBM SPSS, con el cual se procesaron los datos recogido.

Como conclusión general, podemos decir que se comprobó que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

BELEN MOTOR'S, esto se probó a través de medios estadísticos como la aplicación del Chi – cuadrado de Pearson, pero también se pueden observar en las tablas y figuras del presente informe de investigación.

II REVISIÓN DE LA LITERATURA.

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes internacionales:

2.1.1.1. Enríquez (2014). En su trabajo de investigación titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO. Plantea como

objetivo general: Adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México. Objetivos específicos: 1) Determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. 2) Determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. 3) Ofrecer a los directivos información relevante en relación al nivel de desempeño y motivación laboral de los empleados.

En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems.

Conclusiones: Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación

al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

2.1.1.2. Lagos. (2015). En su trabajo de investigación titulado: “*LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC.*” Plantea como objetivo general: Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. Objetivos específicos. 1) Estudiar los factores motivacionales y de higiene presentes en una muestra de trabajadores de empresas Copelec, de acuerdo a la teoría de dos factores de Herzberg. 2) Diagnosticar la realidad actual de empresas Copelec en relación a la motivación conforme a la teoría de dos factores de Herzberg. 3) Elaborar propuestas para mejorar la motivación de los colaboradores. En cuanto a la metodología; es una investigación con enfoque cualitativo, con diseño no experimental, se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 16 preguntas.

Conclusiones: Como último objetivo de este trabajo consiste en proponer un conjunto de recomendaciones Gerenciales para mejorar la motivación organizacional en los colaboradores del área administrativa de empresas COPELEC. Se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación

de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible. A continuación, se proponen un conjunto de herramientas político -gerenciales, que se espera que el directorio de la empresa considere aplicar a sus trabajadores para mejorar la motivación y por ende la productividad en la misma, y así conseguir que los empleados satisfagan los factores motivadores e higiénicos que plantea Herzberg en su Teoría de la Motivación.

2.1.1.3. Sum (2015). En su trabajo de investigación titulado: "*MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". Plantea como objetivo general: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Objetivos específicos: 1) Determinar el nivel de motivación de los empleados. 2) Establecer el grado del desempeño laboral que posee los colaboradores administrativos de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango. 3) Elaborar propuesta sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores. En cuanto a la metodología; La investigación es de tipo descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 10 preguntas.

Conclusiones: 1) Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. 2) La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción. 3) La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. 4) Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades. 5) El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

2.1.2.1. León (2017). En su trabajo de investigación titulado: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAY-HUARI, AÑO 2017. Plantea como objetivo general: Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. Objetivos específicos: a) Determinar en qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. b) Determinar de qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. c) Determinar de qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. En cuanto a la metodología; es una investigación de tipo no experimental – transversal – correlacional causal, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, se empleó la técnica de la encuesta con un cuestionario de 20 preguntas.

Conclusiones: 1) En esta proposición según la Hipótesis General, donde se obtiene que Asymptotic Sig. (Respectivo) de 0.000, donde está por debajo de 0.05, tolerando la Hipótesis electiva, donde la inspiración en conjunto influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Cajay - Huari, año 2017, con

una conexión positiva significativa del 79.5%, entre inspiración y desempeño ocupacional. 2) Según la Hipótesis Específica 1, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde está por debajo de 0.05, tolerando la teoría electiva, donde la fuerza de la inspiración afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrito de Cajay - Huari, año 2017, con un positivo normal Relación del 69,6%, entre el poder de inspiración y el desempeño laboral. 3) Según la Hipótesis Específica 2, donde se adquiere que Sig. Asintótico (recíproco) de 0.000, donde está por debajo de 0.05, tolerando la especulación electiva, donde el curso de la inspiración afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrito de Cajay - Huari, año 2017, con una conexión positiva normal de 68,4%, entre el porte de inspiración y el desempeño laboral. 4) Según la Hipótesis Específica 3, donde se obtiene que Sig. Asintótico (bilateral) de 0.000, donde está por debajo de 0.05, tolerando la Hipótesis alterna, donde la persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva media del 69.8%, entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral.

2.1.2.2. Cubas (2016). En su trabajo de investigación titulado: *LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA I.E- ADEU DEPORTIVO SAC-CHICLAYO*. Plantea como objetivo general: Determinar la relación

entre la Motivación y el rendimiento laboral del personal en la IE ADEU deportivo S.A.C Chiclayo. Objetivos específicos: 1) Determinar el grado de motivación del personal en la I.E.P ADEU deportivo S.A.C Chiclayo. 2) Analizar el rendimiento del personal en la I.E.P ADEU deportivo S.A.C Chiclayo. 3) Determinar la relación entre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores. 4) Elaborar una propuesta de plan de motivación para incrementar el rendimiento laboral de los trabajadores de la I.E.P ADEU deportivo S.A.C Chiclayo. En cuanto a la metodología; El tipo de investigación es descriptivo correlacional, con un diseño no experimental – transversal. La técnica utilizada fue la encuesta, y se aplicó un cuestionario de 21 preguntas.

Conclusiones: 1) La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indican que tienen un grado de motivación medio; por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0.05$ lo que significa que es viable. 2) Con respecto al desempeño laboral el colegio ADEU Deportivo S.A.C; el (81,3%) de los trabajadores tienen un nivel de rendimiento bajo mientras que un (12,5%) indica tiene un nivel de rendimiento medio. 3) Con respecto a la relación entre el nivel de motivación y rendimiento del personal que labora en la I.E.P ADEU Deportivo S.A.C, para lo cual se aplicó la correlación de r - Pearson resultando igual a 0,384 que representa una relación débil positiva entre las variables lo que significa que mientras

mejor sea el nivel de motivación será mayor el nivel de rendimiento laboral. 4) Con respecto a la propuesta titulada plan de motivación para mejorar el desempeño laboral en el personal de ADEU Deportivo; contrastando con los resultados obtenidos planteo 09 actividades que se desarrollarán en el lapso de un año; cada actividad; la cual se enfocan tanto a las dimensiones de motivación como de desempeño laboral.

2.1.2.3. Burga, Wiese. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE*. Plantea como objetivo general: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Objetivos específicos: 1) Describir la motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque de acuerdo a los incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales. 2) Describir el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque de acuerdo a productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud. Con respecto a la metodología; es una investigación de tipo cualitativo cuantitativo con un diseño transversal descriptivo. Se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 40 preguntas.

Conclusiones: 1) La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. 2) El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan. 3) El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. 4) El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Base teórica N° 1: Motivación.

2.2.1.1. Definición:

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en los diversos ámbitos de la vida, incluida la educación y el trabajo, porque orienta las acciones y, por tanto, forma un elemento central que orienta lo que la persona hace y hacia qué metas se dirige. La motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se

comportan como lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002). Por otro lado, Ajello; Señala que la motivación debe entenderse como la trama que sustenta el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que participa. A nivel educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y seguir haciéndolo de forma autónoma. (Ajello, 2003).

La motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa el comportamiento. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación de conductas orientadas a la consecución de determinadas metas (Bisquerra, 2000).

La motivación es una de las claves explicativas más importantes del comportamiento humano con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originalmente determina que la persona inicie una acción (activación), se mueva hacia una meta (dirección) y persista en alcanzarla (mantenimiento) (Herrera, Herrera 2004). Estos autores, luego de recopilar las opiniones de muchos otros, formulan la siguiente definición de motivación: “podríamos entenderla como un proceso que explica el inicio, la dirección, la intensidad y la perseverancia de la conducta encaminada a lograr una meta,

modulada por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y las tareas que deben afrontar.

Hay tres puntos de vista principales sobre la motivación: la conducta, el humanista y el intelectual. El punto de vista social enfatiza que los premios impulsan la conducta y guían el enfoque de los individuos hacia actividades adecuadas y las separan de las inadecuadas. El punto de vista humanista subraya la capacidad humana para desarrollarse, las características individuales y la oportunidad de decisión. La hipótesis psicológica subraya los pensamientos y piensa que lo que el individuo cree que puede suceder es significativo porque descubre lo que ocurre.

Cada uno de los puntos de vista hipotéticos otorga compromisos significativos que nos permiten comprender de manera más exhaustiva cómo funciona la maravilla de la motivación en la persona. Se tiende a ver, de esta manera, que la motivación se ve afectada por numerosos factores; por ejemplo, el efecto del fortalecimiento positivo y negativo sobre la conducta, al que alude la metodología social; todas las necesidades y sentimientos que considera la metodología humanística y los pensamientos, convicciones, suposiciones y deseos que considera la metodología psicológica. Estas posiciones hipotéticas se complementan entre sí, ya que piensan en varios elementos del trabajo humano. Los individuos son criaturas con prácticas,

sentimientos, necesidades, contemplaciones, y cada uno de ellos se identifica entre sí. (Naranjo, 2004).

2.2.1.2. Dimensiones de la motivación.

La presente investigación, toma en cuenta tres elementos o técnicas motivacionales muy utilizadas en la actualidad para contextualizar el sentido de la motivación; estas son: Las recompensas extrínsecas, las recompensas intrínsecas y la calidad de vida en el trabajo.

1. Recompensas extrínsecas:

En términos generales, la motivación extrínseca es aquella que se activa en el individuo a través de factores externos, como recompensas o castigos. Es decir, existe un elemento externo que impulsa al individuo a realizar una determinada acción al recibir algo a cambio. Desde esta perspectiva, los factores de motivación extrínsecos son varios. En primer lugar, el salario, que recibe una persona a cambio de sus servicios, para cubrir sus necesidades. En segundo lugar, la recompensa y la bonificación, que son incentivos que brindan las empresas para lograr los objetivos organizacionales. Finalmente, el castigo es una acción negativa impuesta por la empresa por incumplimiento de sus tareas o funciones.

Maslow, en la jerarquía de la teoría de las necesidades humanas, asocia la motivación extrínseca con cuatro de sus cinco necesidades humanas. La motivación extrínseca es

aquella que empuja al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción se genera desde el exterior. Los niveles asociados a la motivación extrínseca corresponden a necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia, amor y estima (Maslow, 1943).

La motivación extrínseca, contraria a la motivación intrínseca, no surge desde dentro de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que el individuo necesita para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y compromiso. En el ámbito estrictamente laboral, la motivación extrínseca serían todos aquellos factores o estímulos que vienen del exterior, es decir, externos. El ejemplo más habitual de motivación extrínseca serían los incentivos económicos, pero como veremos a continuación, existen muchos otros factores y áreas de influencia en la motivación extrínseca y que, por tanto, no conviene descuidar.

Una motivación extrínseca centrada únicamente en la recompensa económica no garantiza una mejora de la productividad. Además, en determinados casos puede perjudicarlo, ya que, si la única motivación de los empleados es material o económica, no percibirán el trabajo como un medio de realización personal y consecución del bienestar, lo verán como algo ajeno que les proporciona un medio de vida y

poco más. El empleado acabará sintiendo el trabajo como un pesado lastre, le saldrá caro y no tendrá ninguna motivación para mejorar y mejorar día a día.

2. Recompensas intrínsecas.

La motivación intrínseca es aquella que se activa voluntariamente en el individuo, es decir, nace en el individuo al realizar una determinada acción por su propia cuenta, en el momento que lo desea. Desde esta perspectiva, una de las características de la motivación intrínseca es la autonomía. Esto se entiende como la capacidad de elegir y decidir. Además, la motivación intrínseca tiene algunos componentes, como el logro. El logro se entiende como el éxito en la realización de una acción o tarea y el autorreconocimiento. Es la satisfacción que siente el individuo ante las acciones realizadas, sin ninguna intervención externa.

La motivación intrínseca es aquella que el individuo trae consigo, propone, ejecuta, no depende del exterior; la persona lo inicia cuando lo considera necesario. En la teoría de Maslow, el nivel asociado con la motivación intrínseca corresponde a la necesidad de autorrealización. En este nivel, Maslow afirma que, al menos, hay motivos empíricos y motivos teóricos razonables en los seres humanos que tienden a la necesidad de crecimiento en una dirección, que puede describirse como autorrealización (Maslow, 1943).

La motivación intrínseca se refiere a la motivación que proviene del interior de un individuo, que se origina en el placer obtenido de la propia tarea o el sentimiento de satisfacción que sigue al desempeño de una actividad o que se logra durante el trabajo en una tarea. Su fuerza motivadora es mayor que la de cualquier recompensa externa, ya sea en forma económica o acompañada de reconocimiento. Una persona intrínsecamente motivada se involucrará en el trabajo porque es agradable o desafiante, nunca por una recompensa, un premio o una promoción. Esto no implica que quienes gozan de ciertos niveles de motivación intrínseca en su trabajo no busquen recompensas, sino que estas no son suficientes para mantener la motivación. La motivación intrínseca se alimenta de tres necesidades (Deci, Ryan. 2013).

3. Calidad de vida en el trabajo.

Uno de los problemas que más aquejan a los trabajadores en la actualidad es el estrés laboral, que se refleja en el desánimo, el cansancio y la ansiedad, la pérdida de ingresos e incluso el desempleo; Para los empleadores, se traduce en baja productividad, rotación constante de personal y altos costos de selección y capacitación de personal. Por este motivo, para las organizaciones el tema de la calidad de vida laboral es cada día más importante. El trabajo es un aspecto importante en la vida de las personas alrededor del mundo

(Patlán, 2017) se puede decir que una persona pasa un tercio del día, o más, en el desempeño de su trabajo en una organización. Por tanto, el propósito de la calidad de vida en el trabajo es optimizar las condiciones del entorno laboral que lo impactan, por eso se considera un proceso dinámico y continuo que tiene como objetivo mejorar la productividad organizacional y la satisfacción del trabajador.

Para que el trabajador tenga una calidad de vida laboral, se requiere que cuente con un trabajo motivador y enriquecedor, que le brinde equilibrio y bienestar en sus actividades personales y familiares, que sea satisfactorio y le brinde un desarrollo laboral y / o profesional en forma placentera. condiciones y en un entorno favorable que lo recompense adecuadamente económicamente por el trabajo realizado; Debe ser un trabajo seguro y saludable que ofrezca autonomía, un horario legalmente establecido, donde el trabajador pueda participar en la toma de decisiones, se reconozca su desempeño y reciba retroalimentación y trato justo y equitativo (Patlán, 2017).

Promover la calidad de vida en las organizaciones trae consigo muchos beneficios importantes para la organización, tales como: mayor lealtad y compromiso de los empleados hacia la organización, lo que favorece la retención del talento; aumento de la productividad y mejores niveles de servicio al

cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciendo el absentismo y las tasas de rotación voluntaria. Los líderes también juegan un papel muy importante, ya que son los que interactúan en el día a día con sus equipos de trabajo; Es fundamental contar con el compromiso de los líderes con el cuidado de la calidad de vida del colaborador y que lo tengan incorporado como uno de los objetivos estratégicos, ya que no se logrará mucho a pesar de los esfuerzos de la organización, si es que no tiene líderes alineados con este objetivo.

2.2.2. Base teórica N° 02: Desempeño laboral.

2.2.2.1. Definición.

El Desempeño Laboral se puede definir como el nivel de desempeño que alcanza el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Araujo, Guerra, 2007). Además, otra definición interesante es la utilizada por Chiavenato, ya que establece que el desempeño es la efectividad del personal que labora dentro de las organizaciones, lo cual es necesario para la organización, con el individuo trabajando con gran trabajo y satisfacción laboral (Araujo, Guerra 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas dependerá de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Por otro lado, el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos como: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, capacidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de desempeño y factores operativos: trabajo conocimiento, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo. (Chiavenato, 1979).

Además, los autores Queipo y Useche coinciden con la definición anterior, ya que aseguran que el desempeño de un trabajo cambia de persona a persona, porque influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, formación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como la percepción del rol que se juega. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral. (Queipo, Useche, 2002).

La evaluación del desempeño de nuestros colaboradores es necesaria, ya que nos permite medir el logro de los objetivos propuestos y dar retroalimentación al trabajador sobre su comportamiento y desempeño.

Evaluar el desempeño de un empleado es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la efectividad. El proceso incluye la definición de: misión, visión, cultura organizacional y competencias laborales de los puestos. Algunos de los puntos que se tienen en cuenta en la

evaluación del desempeño son: comportamiento, resolución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, capacidad de trabajo en equipo, habilidades de comunicación y relación, etc. Puede suceder que el colaborador se resista a este proceso, considerando que sus evaluadores no son imparciales y que obtener una prueba desfavorable podría costarles su permanencia en la organización. Para ello, las empresas deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que contribuyan a mejorar el desempeño.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.

En la presente investigación, se decidió trabajar con tres dimensiones del desempeño laboral que son: Productividad, reconocimiento y comunicación.

1. Productividad.

La productividad desde el punto de vista económico se define como la proporción entre los resultados obtenidos (productos o servicios) y los recursos aplicados para obtenerlos (Toro, 1990). Otros autores definen la productividad como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicio y los recursos utilizados para obtenerla, es decir, como un uso más intensivo de recursos.

Según los autores, existen diferentes definiciones de lo que es Productividad, pero la mayoría relacionan el concepto con la relación que existe entre el uso de los recursos utilizados y los resultados finales que buscan la doble satisfacción, la del cliente final y la de la empresa.

Para la Organización Internacional del Trabajo, OIT, existen elementos principales y la relación entre ellos es favorable para la medición de lo que se considera productividad. Cuando somos emprendedores, la productividad es una de las metas que permitirá y favorecerá el desarrollo y crecimiento de la empresa. Algunos consideran que la Productividad está estrechamente relacionada con el sistema de gestión de la calidad, mediante el cual es posible mejorar los niveles o estándares de una empresa e incluso determinar las fallas o defectos en el producto final, buscando su optimización desde el proceso productivo.

Cuando todos somos productivos, desde el líder de la organización hasta los trabajadores, los resultados son tangibles y positivos. Sin embargo, hay autores que consideran que no es suficiente para lograr el éxito y cumplir los objetivos planteados.

En una economía competitiva, la productividad también es importante porque determina la remuneración de los trabajadores y los inversores, en términos de salarios y

rentabilidad del capital. Así, las economías y actividades altamente productivas garantizan a sus ciudadanos altos salarios e ingresos, sin comprometer la supervivencia de sus empresas, mientras que las empresas de baja productividad solo pueden ofrecer bajos salarios y modesta rentabilidad.

2. Reconocimiento laboral.

El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse cómodo con su trabajo, es un elemento invisible que estimula la satisfacción laboral e impulsa un mismo objetivo: el éxito de la organización. Es por eso que la conciencia de los cargos directivos sobre la responsabilidad de estimular y reconocer los buenos resultados y el buen hacer fomentan esta actitud para comenzar en la dirección correcta e irradiar al resto de las personas, entonces, es función de los que dirigen más que de los encaminados a que esto se difunda al resto de la organización y que vuelva por efecto boomerang a todas y cada una de las personas. (Pérez, 2014).

Todos necesitamos ser reconocidos, es una cuestión innata del ser humano, desde nuestra niñez necesitamos afecto y respeto para sentirnos reconocidos y amados; los especialistas en educación establecen que dar una adecuada retroalimentación a los niños sobre su comportamiento, reforzando aspectos positivos, avances y cualidades favorece

su desarrollo y autoestima. Cuando nos convertimos en adultos, el reconocimiento sigue siendo necesario, con nuestra familia, amigos y por supuesto, en nuestro entorno laboral.

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal que hace más feliz al trabajador en el desarrollo de su trabajo y en su vida en general. Es la técnica clave para retener el talento, ya que es importante que los trabajadores sepan que su trabajo es reconocido y que su aporte es necesario para el éxito de la empresa, no saber valorar el trabajo y desempeño de nuestros trabajadores es darles un incentivo para que busquen otra empresa donde sean reconocidos.

3. Comunicación en el ámbito laboral.

Aunque las personas que trabajan en una organización deben desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, esto no es suficiente. También es necesario conocer cómo ocurren estos procesos de comunicación dentro de la institución. La comunicación organizacional es el proceso por el cual un individuo o entidad de la estructura organizacional contacta a otro individuo u otra parte de la estructura. Toda organización tiene una estructura, que define quién está al frente, qué áreas o departamentos componen la organización en los diferentes niveles y básicamente quién es el jefe de quién y cómo se establecen las líneas de autoridad. La forma más común de representar estas estructuras son los organigramas.

Las formas más comunes de comunicación organizacional son: comunicación vertical hacia abajo, comunicación vertical hacia arriba y comunicación circular horizontal. Los tres son necesarios y tienen diferentes propósitos. Sin embargo, la organización burocrática tradicional ha privilegiado la comunicación vertical de arriba hacia abajo, asumiendo que el jefe solo tiene que ordenar y que no es necesario escuchar lo que los niveles operativos tienen que decir. Desafortunadamente, en la mayoría de las organizaciones no se proporcionan mecanismos para garantizar una comunicación circular y ascendente.

Por eso es especialmente importante promover la comunicación ascendente y horizontal.

2.2.3. Marco conceptual:

a) Ambiente laboral

Se refiere a las condiciones que se experimentan dentro del entorno laboral. El clima laboral está conformado por todas las circunstancias que afectan a la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. Cada vez son más las empresas que cuidan mucho que haya un buen clima laboral en ellas. Y esta es la clave para que los empleados no solo rindan más, sino que se involucren más en sus tareas, para contribuir al crecimiento de estas entidades. El resultado de todo esto

será una satisfacción absoluta para los trabajadores y una mejora de los beneficios de las empresas (Definiciones.de, 2010).

b) Asenso.

En el ámbito laboral, una promoción consiste en lograr dentro del mismo puesto un mejor puesto, de mayor jerarquía, reconocimiento y en general, salario (Deconceptos.com, 2014)

c) Autorrealización.

La autorrealización es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que son parte del desarrollo y potencial humano. A través de la autorrealización, los individuos exponen al máximo sus capacidades, habilidades o talentos para ser y hacer lo que quieren. Es decir, se refiere a la consecución de un objetivo personal a través del cual se puede contemplar la felicidad (significados.com, 2017)

d) Calidad de vida

La calidad es el grado de bondad de las cosas en general. La calidad de vida designa las condiciones en las que vive una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llenan de angustia. Es un concepto extremadamente subjetivo y muy vinculado a la sociedad en la que el individuo existe y se desarrolla (Deconceptos.com, 2014).

e) Comunicación

La comunicación es el proceso de transmisión e intercambio de mensajes entre un remitente y un receptor. Comunicación deriva del

latín comunicato que significa compartir, participar en algo o poner en común. A través del proceso de comunicación, los seres humanos comparten información entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en sociedad (significados.com, 2017)

f) Desempeño

Es el resultado expresado por la dedicación, la capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo hecho, sea positivo o negativo, y en este marco surge la posibilidad de trabajar en formas de mejorar, así como de detectar problemas que puedan afectar o limitar el rendimiento. (significados.com, 2017).

g) Eficiencia.

La palabra eficiencia se puede utilizar en varios contextos. La eficiencia en administración se refiere a la utilización correcta y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo o cuando se alcanza más objetivos con los mismos o menos recursos (significados.com, 2017).

h) Eficacia.

La eficacia es la capacidad de lograr un efecto o resultado deseado a través de una acción específica (significados.com, 2017).

i) Estatus

El estatus es la posición, la escala social y económica a la que pertenece un individuo dentro de una comunidad, hecho que vendrá

determinado por la situación económica que tenga, el trabajo o actividad profesional que desarrolle y el prestigio que haya ganado en su vida para alguna situación (definicionabc.com, 2011).

j) Interacción

El ser humano es un ser en constante interacción con el entorno que le rodea. Es decir, la conducta humana no se puede analizar de forma individual sino en interacción con el entorno, es decir, es necesario tener en cuenta el lugar donde nació una persona, la familia en la que creció, la posición social, la cultura, las relaciones sociales que ha tenido (definicionabc.com, 2011).

III HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general:

HI: La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Hipótesis específicas:

HE₁: Las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

HE₂: Las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

HE₃: La calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

IV METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló dentro de los parámetros de una investigación de tipo cuantitativo.

“Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis.” (Sampieri, R. 2006, p 3 - 26)

Por lo tanto, se hace uso de los números y la estadística para procesar los datos y probar las hipótesis.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que se desarrolló, se enmarca dentro de la investigación descriptiva:

“Los estudios descriptivos consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una

circunstancia temporal espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno” (Sánchez Carlessi H y Reyes Meza C. 1996).

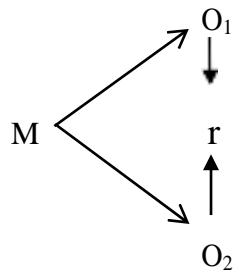
Por tanto, lo que se pretende es describir las variables de estudio para luego analizarlo y extrapolarlo.

4.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de Investigación es descriptivo – Correlacional, ya que se ha realizado sin manipular deliberadamente las variables y se desea conocer la relación de influencia entre ellos.

Esquema:

Se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V1 (Motivación)

O₂ = Observación de la V2 (Desempeño laboral)

R = Correlación entre dichas variables.

4.2. Población y muestra:

4.2.1. Población: Nuestra población está conformada por los empleados de los dos locales comerciales que tiene la empresa en la ciudad de Huánuco, que en total suman 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR´S.

4.2.2. Muestra: Debido a la poca población de estudio, se aplicó una muestra poblacional es decir la muestra son los 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR´S.

4.3. Definición y Operacionalización de las variables e indicadores.

| VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|--|---------------------------------------|---|
| Motivación (Variable independiente) | “La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan como lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002). | X1: Recompensas extrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos • Premios |
| | | X2: Recompensas intrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Status • Autorrealización |
| | | X3: Calidad de vida en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas de trabajo. • Condiciones del ambiente laboral |
| Desempeño laboral (variable dependiente) | El Desempeño Laboral se puede definir como el nivel de desempeño que alcanza el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Araujo, Guerra, 2007). | Y1: Productividad | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia |
| | | Y2: Reconocimiento laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Asensos • Incremento salarial |
| | | Y3: Comunicación en el ámbito laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Interacción • Fluidez |

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.4.2. Técnica:

Se empleó la técnica de la encuesta, para recolectar los datos de primera mano.

4.4.3. Instrumento:

El instrumento de la técnica de la encuesta es el cuestionario de encuesta, la cual se aplicó a cada uno de las personas que conforman nuestra muestra de estudio.

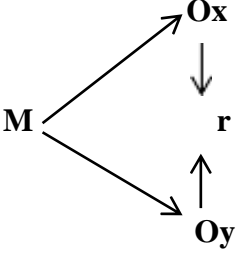
4.5. Plan de análisis.

La tabulación y procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico IBM SPSS, a través del cual se va a generar las tablas, cuadros y gráficos, pero también se aplicó para obtener la prueba de hipótesis y la validación del instrumento de investigación.

4.6 Matriz de consistencia

Título: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA EMPRESA: BELEN MOTOR ´S, HUÁNUCO, 2020.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|---|--|--|---|
| GENERAL: PG: ¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020? | GENERAL: OG: Determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020. | GENERAL: HG: La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020. | Motivación Variable Independiente (X) | X ₁ : Recompensas extrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos • Premios |
| | | | | X ₂ : Recompensas intrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Status • Autorrealización |
| | | | | X ₃ : Calidad de vida en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas de trabajo. • Condiciones del ambiente laboral |
| ESPECÍFICOS: PE₁: ¿De qué manera las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020? | ESPECÍFICOS: OE₁: Establecer de qué manera las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020 | ESPECÍFICOS: HE₁: Las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020 | Desempeño laboral Variable dependiente (Y) | Y ₁ : Productividad | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia |
| PE₂: ¿Qué tanto las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020? | OE₂: Conocer qué tanto las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020 | HE₂: Las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020 | | Y ₂ : Reconocimiento laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Asensos • Incremento salarial |
| PE₃: ¿En qué medida la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020? | OE₃: Identificar en qué medida la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020 | HE₃: La calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR ´S. Huánuco, 2020 | | Y ₂ : Comunicación en el ámbito laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Interacción • fluidez |

| TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | DISEÑO/ESQUEMA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|---|--|
| TIPO DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa | POBLACIÓN: Nuestro universo va a estar conformado por 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR'S | DISEÑO: La presente investigación se realizará aplicando el diseño de investigación: Descriptivo – Correlacional. | TÉCNICA: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta |
| NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo | MUESTRA: Debido a la poca población de estudio, se aplicará una muestra poblacional, es decir, la muestra son los 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR'S | ESQUEMA:  <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox <--> r Oy <--> r </pre> | INSTRUMENTO: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de encuesta |

4.7 Principios Éticos.

4.7.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

- **Protección a las personas.-** La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

- **Beneficencia y no maleficencia.-** Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
- **Justicia.-** El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que

participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

- **Integridad científica.**- La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.
- **Consentimiento informado y expreso.**- En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados:

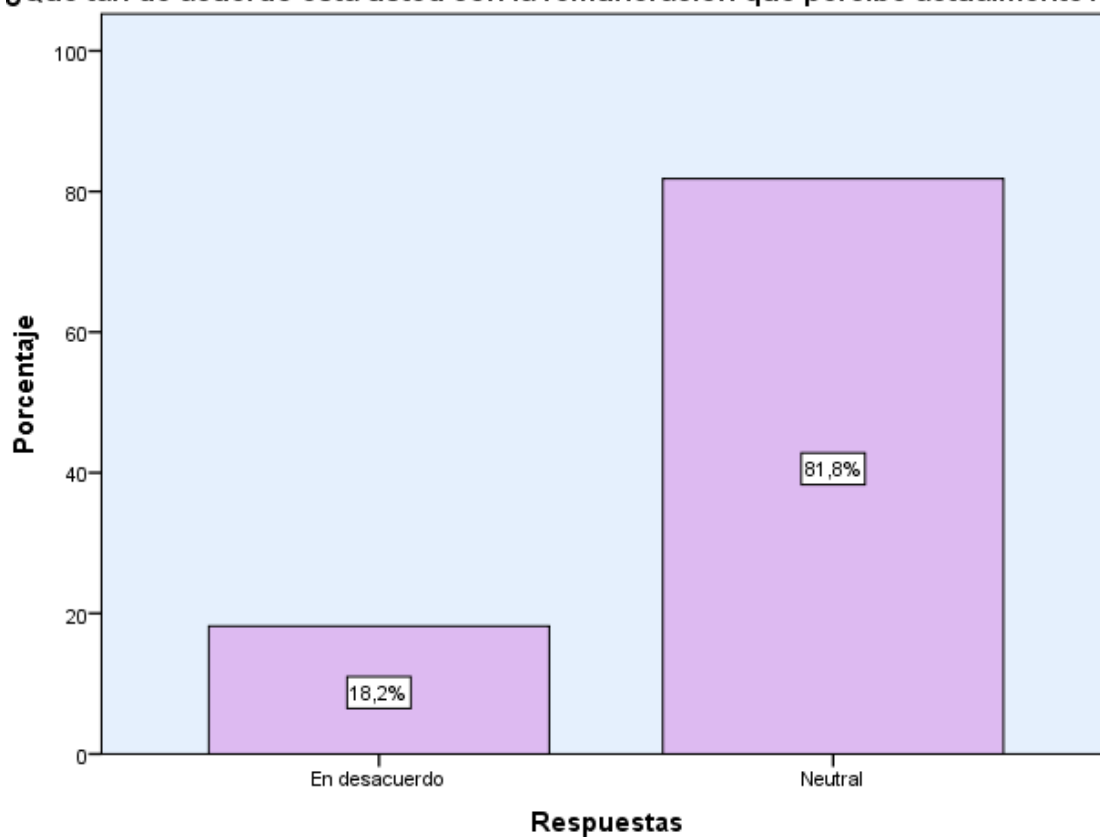
Tabla N° 1: ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| Neutral | 9 | 81,8 | 81,8 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 1:

¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente?



Fuente: Tabla N° 1
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 18.2% (2 encuestados) respondieron estar en desacuerdo, y el 81,8% (61 encuestados) respondieron de manera neutral.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 81.8% de los encuestados que manifiestan una posición neutral con respecto a la remuneración que percibe actualmente.

Tabla N° 2: ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño?

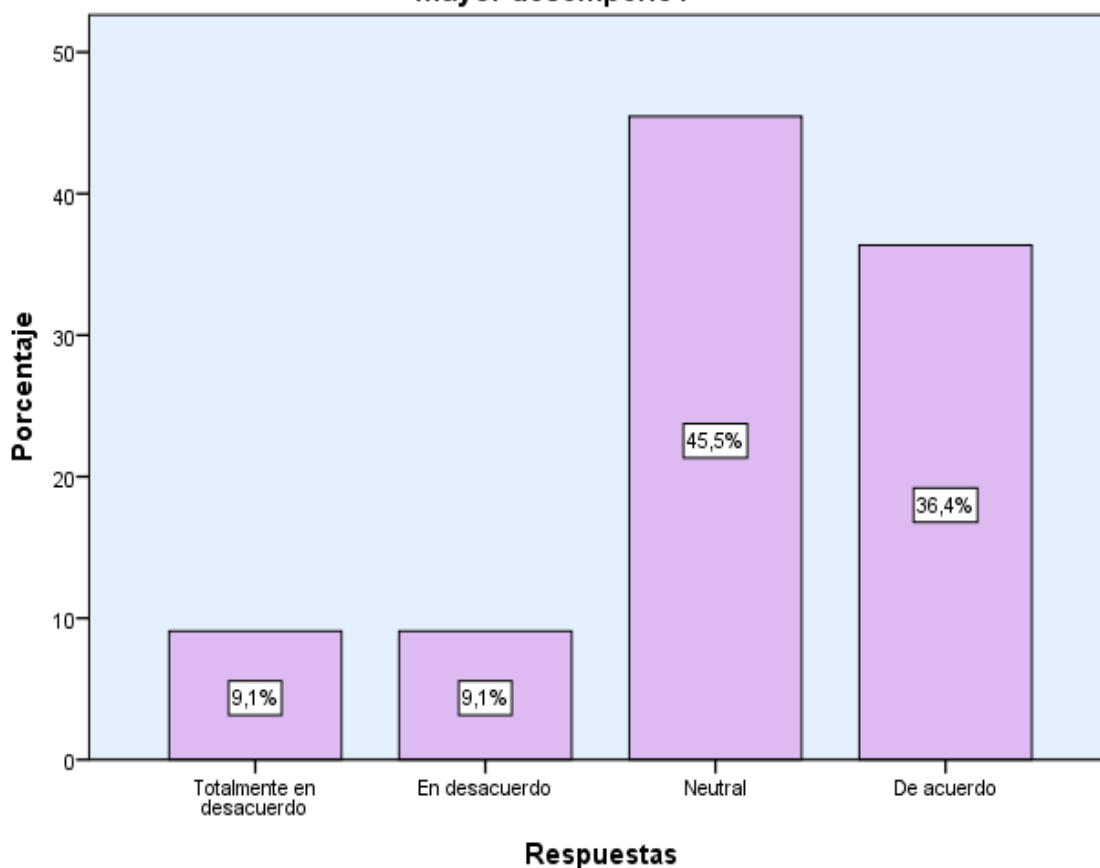
| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| En desacuerdo | 1 | 9,1 | 9,1 | 18,2 |
| Neutral | 5 | 45,5 | 45,5 | 63,6 |
| De acuerdo | 4 | 36,4 | 36,4 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: Propia.

Figura N° 2:

¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño?



Fuente: Tabla N° 2

Elaboración: Propia.

Interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 9.1% (1 encuestado) respondió estar totalmente en desacuerdo, el 9.1% (1 encuestado) respondió estar en desacuerdo, el 45.5% (5 encuestados) respondieron de manera neutral, y el 36.4% (4 encuestados) respondieron que están de acuerdo que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 45.5% de los encuestados que manifiestan una posición neutral con respecto a que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño.

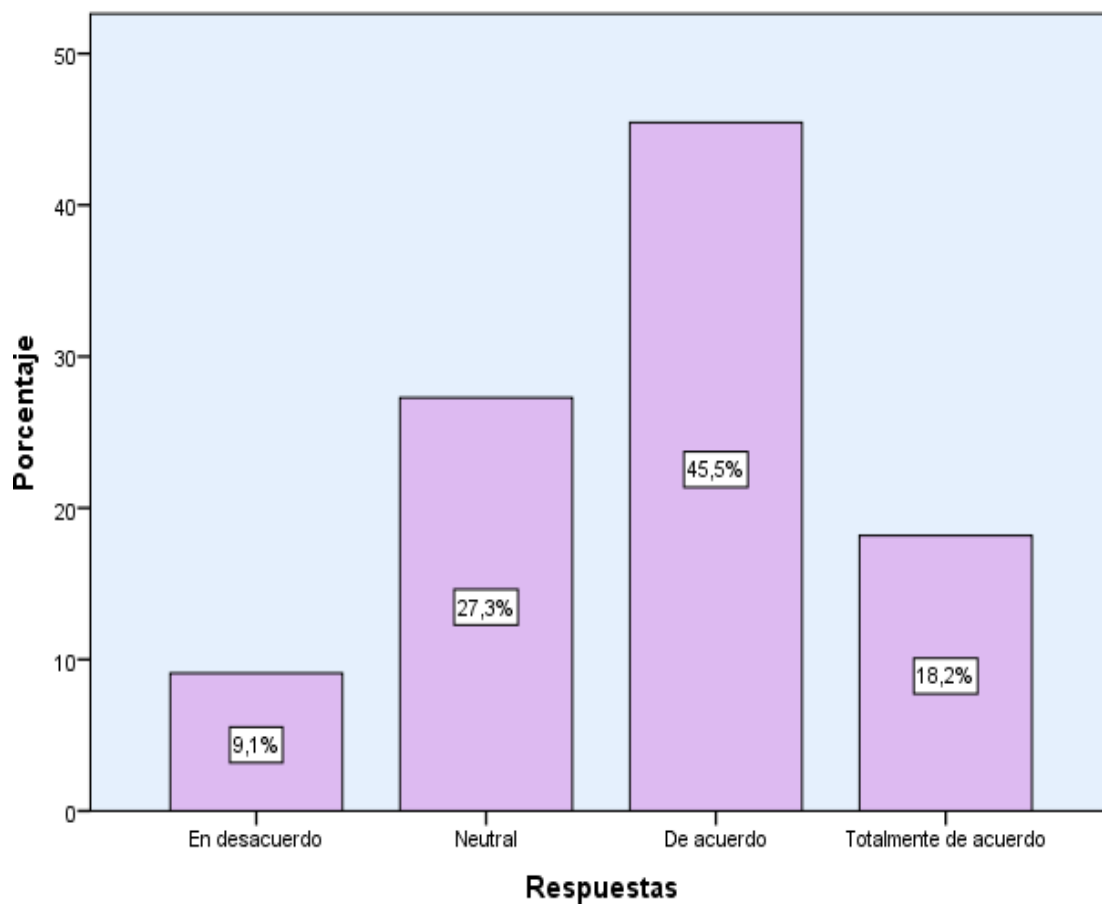
Tabla N° 3: ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 1 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| Neutral | 3 | 27,3 | 27,3 | 36,4 |
| De acuerdo | 5 | 45,5 | 45,5 | 81,8 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 3:

¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos?



Fuente: Tabla N° 3
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 9.1% (1 encuestado) respondió estar en desacuerdo, el 27.3% (3 encuestados) respondieron de manera neutral, el 45.5% (5 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 18.2% (2 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 45.5% de los encuestados que manifiestan estar de acuerdo con respecto a que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos.

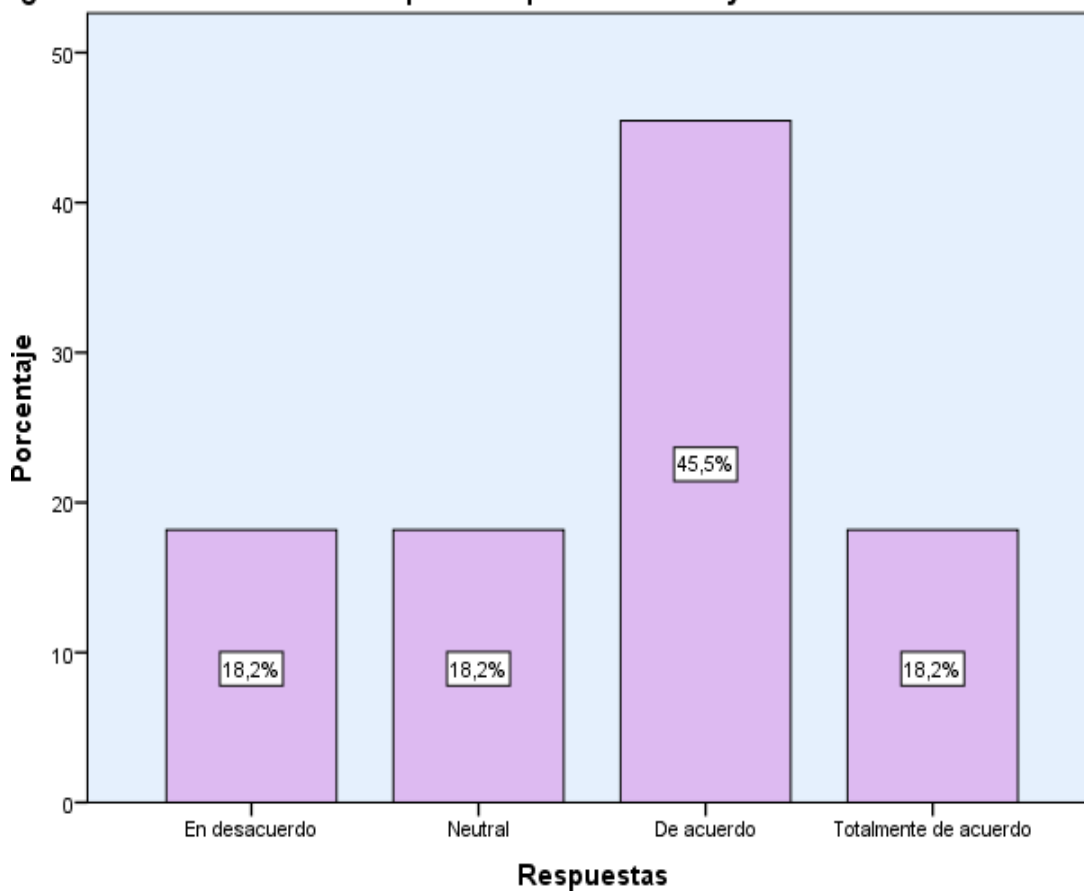
Tabla N° 4: ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| Neutral | 2 | 18,2 | 18,2 | 36,4 |
| De acuerdo | 5 | 45,5 | 45,5 | 81,8 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 4:

¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización?



Fuente: Tabla N° 4
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 18.2% (2 encuestados) respondieron estar en desacuerdo, el 18.2% (2 encuestados) respondieron de manera neutral, el 45.5% (5 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 18.2% (2 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 45.5% de los encuestados que manifiestan estar de acuerdo con respecto a que la empresa contribuye a su autorrealización.

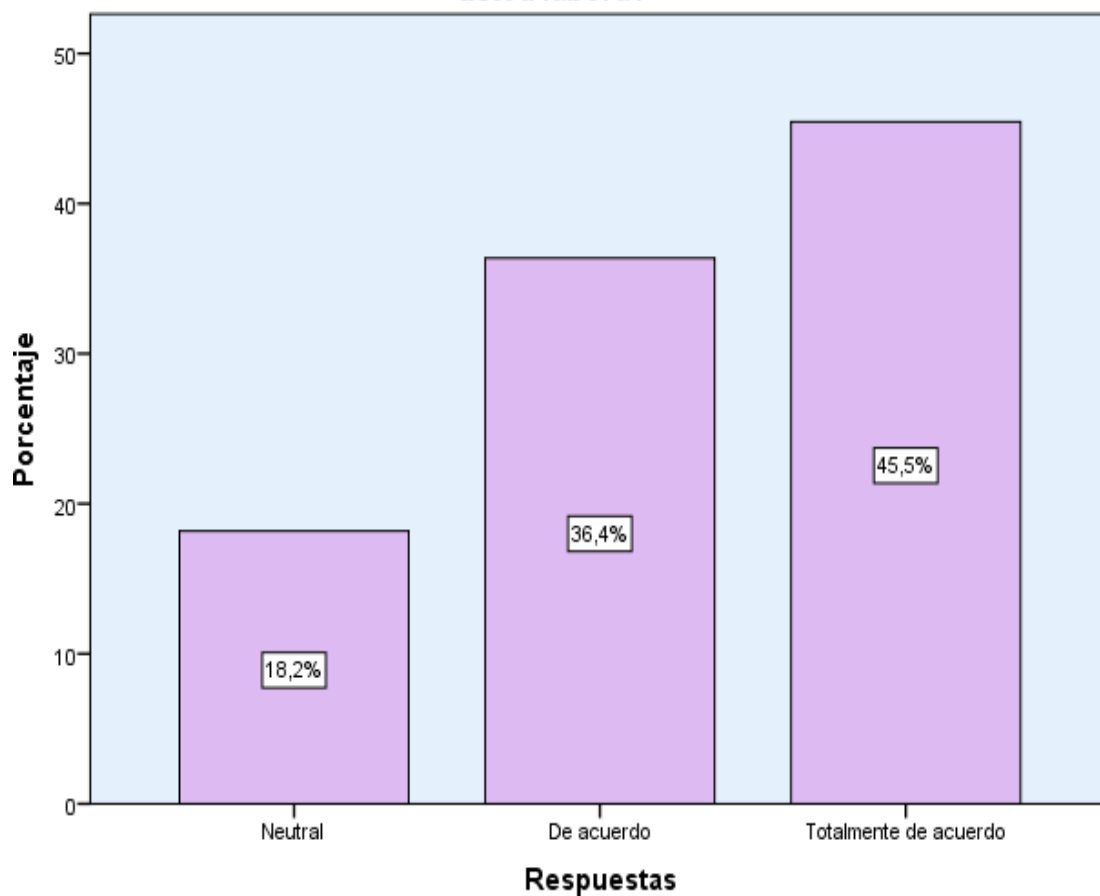
Tabla N° 5: ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral | 2 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| De acuerdo | 4 | 36,4 | 36,4 | 54,5 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 45,5 | 45,5 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 5:

¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora?



Fuente: Tabla N° 5
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 18.2% (2 encuestados) respondieron de manera neutral, el 36.4% (4 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 45.5% (5 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo con respecto a los espacios y las instalaciones del local donde usted labora.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 45.5% de los encuestados que manifiestan estar totalmente de acuerdo con respecto a los espacios y las instalaciones del local donde usted labora.

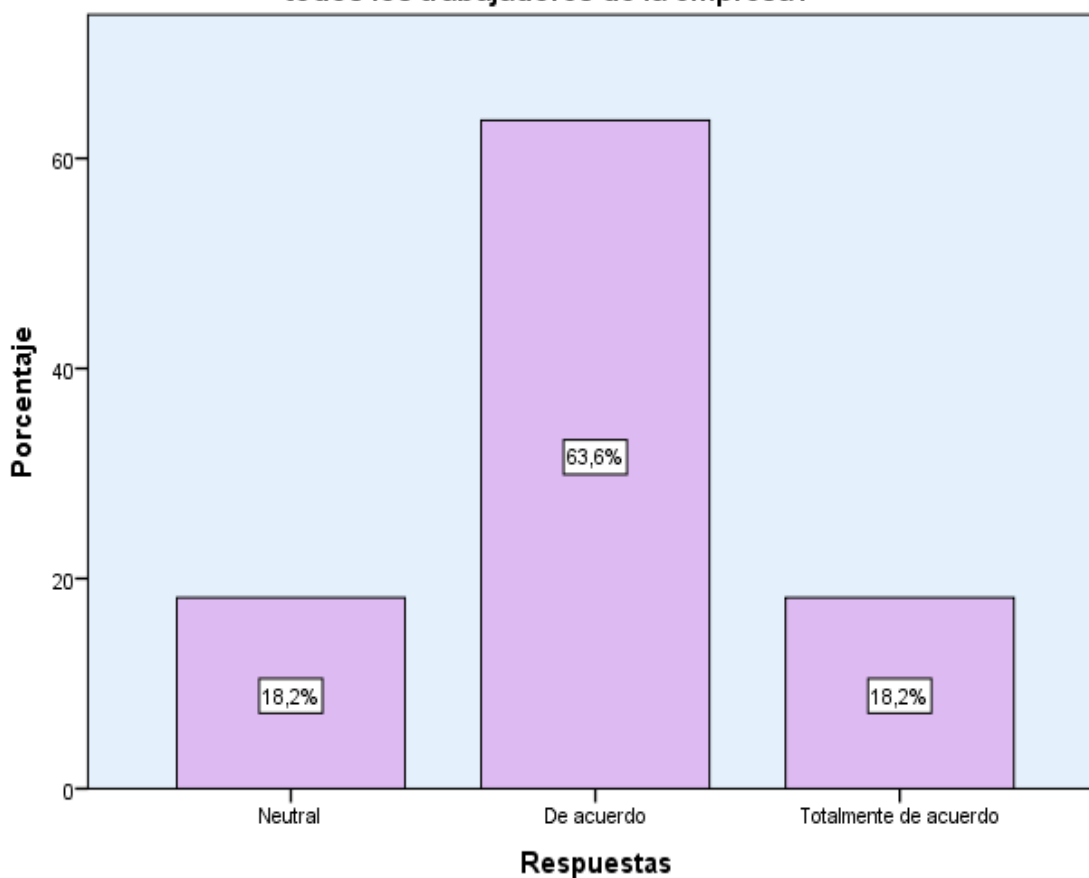
Tabla N° 6: ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral | 2 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| De acuerdo | 7 | 63,6 | 63,6 | 81,8 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 6:

¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa?



Fuente: Tabla N° 6
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 18.2% (2 encuestados) respondieron de manera neutral, el 63.6% (7 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 18.2% (2 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 63.6% de los encuestados que manifiestan estar de acuerdo con respecto que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa.

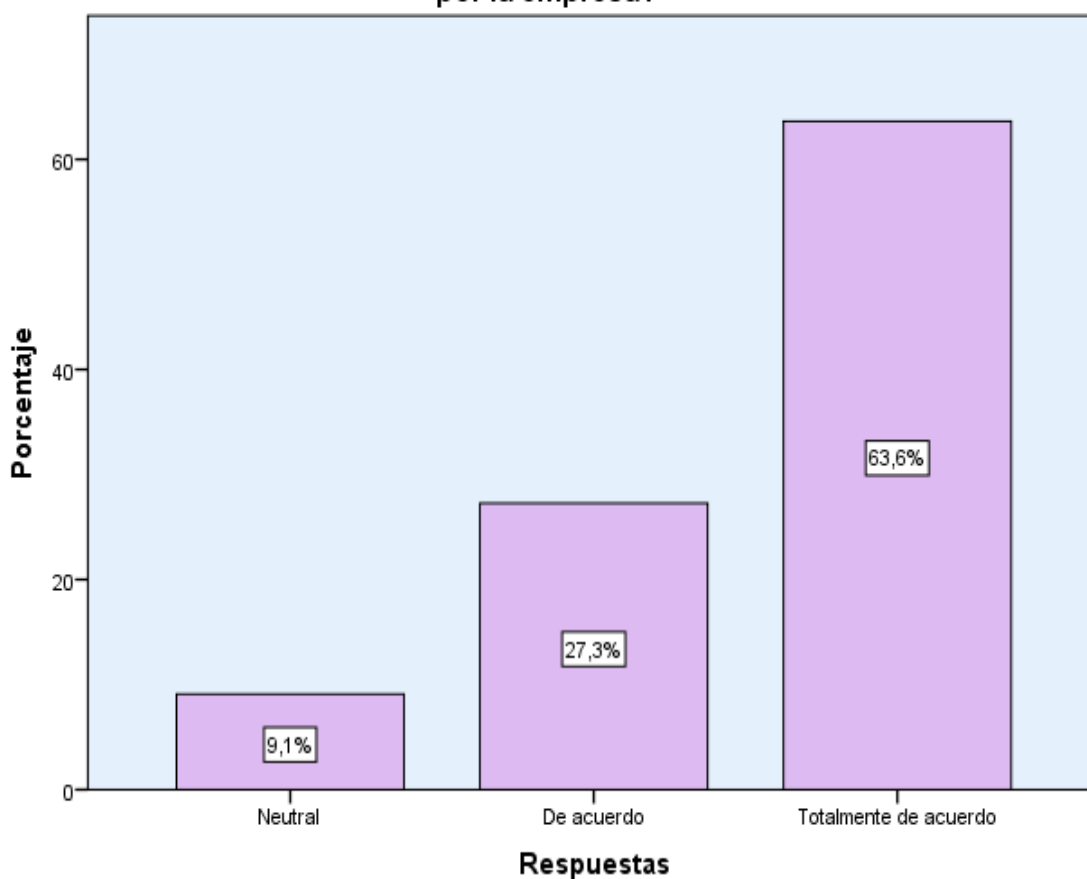
Tabla N° 7: ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral | 1 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| De acuerdo | 3 | 27,3 | 27,3 | 36,4 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 63,6 | 63,6 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 7:

¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa?



Fuente: Tabla N° 7
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 9.1% (1 encuestados) respondió de manera neutral, el 27.3% (3 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 63.6% (7 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 63.6% de los encuestados que manifiestan estar totalmente de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa.

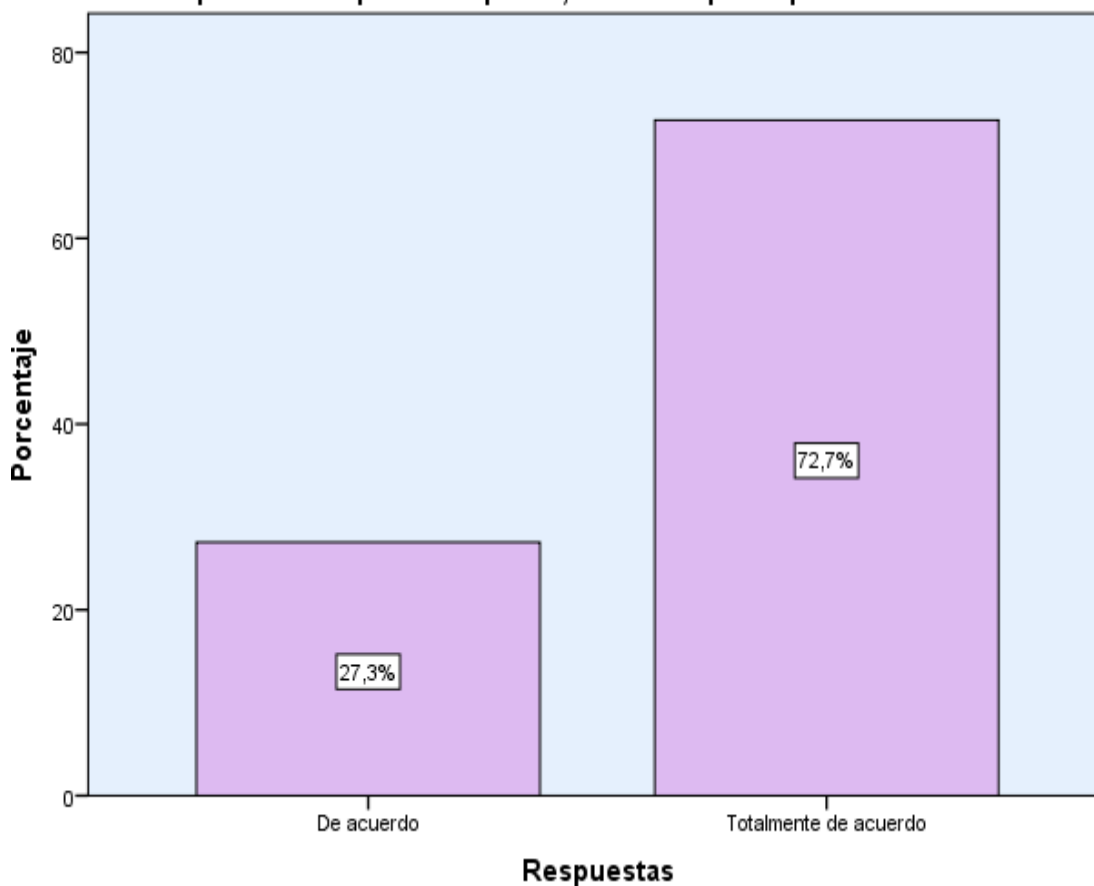
Tabla N° 8: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 3 | 27,3 | 27,3 | 27,3 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 72,7 | 72,7 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 8:

¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido?



Fuente: Tabla N° 8
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 27.3% (3 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 72.7% (8 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 72.7% de los encuestados que manifiestan estar totalmente de acuerdo en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido.

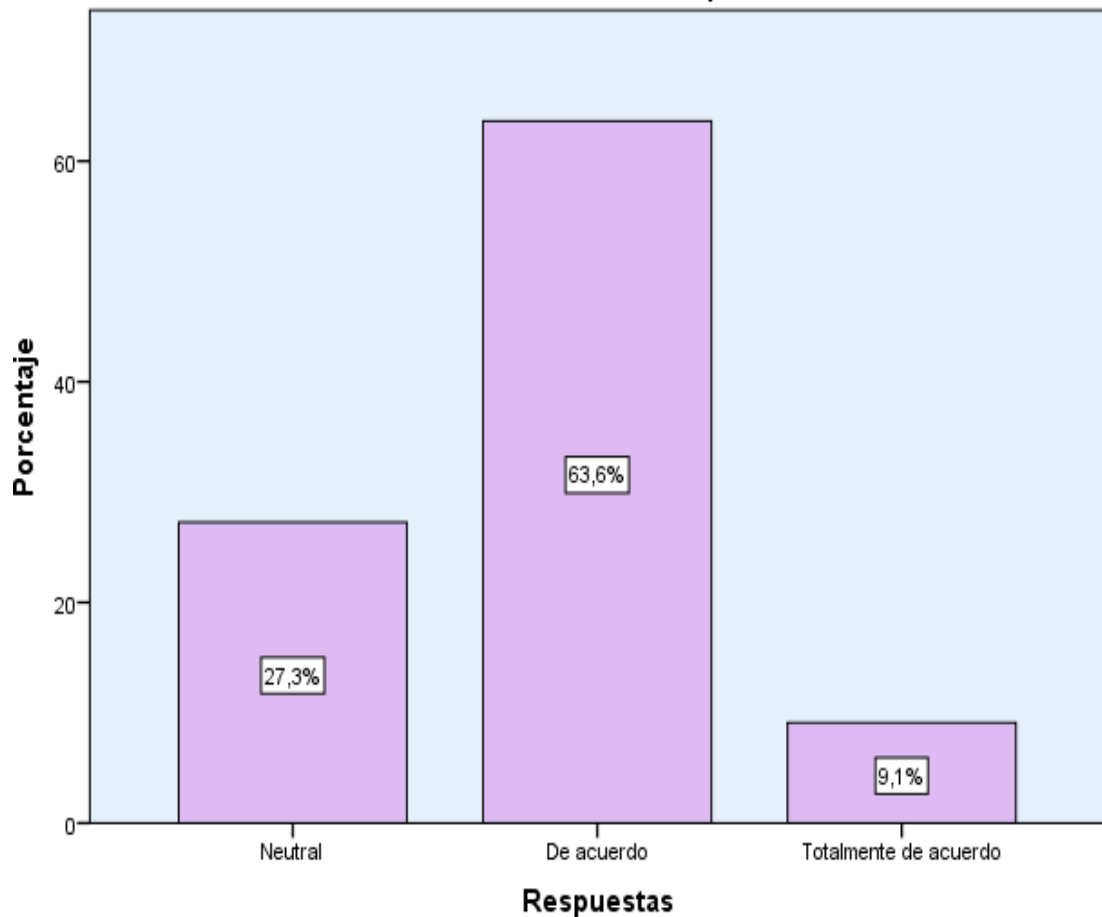
Tabla N° 9: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Neutral | 3 | 27,3 | 27,3 | 27,3 |
| De acuerdo | 7 | 63,6 | 63,6 | 90,9 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 9,1 | 9,1 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 9:

¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes?



Fuente: Tabla N° 9
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 27.3% (3 encuestados) respondieron de manera neutral, el 63.6% (7 encuestados) respondieron que están de acuerdo, y el 9.1% (1 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 63.6% de los encuestados que manifiestan estar de acuerdo en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes.

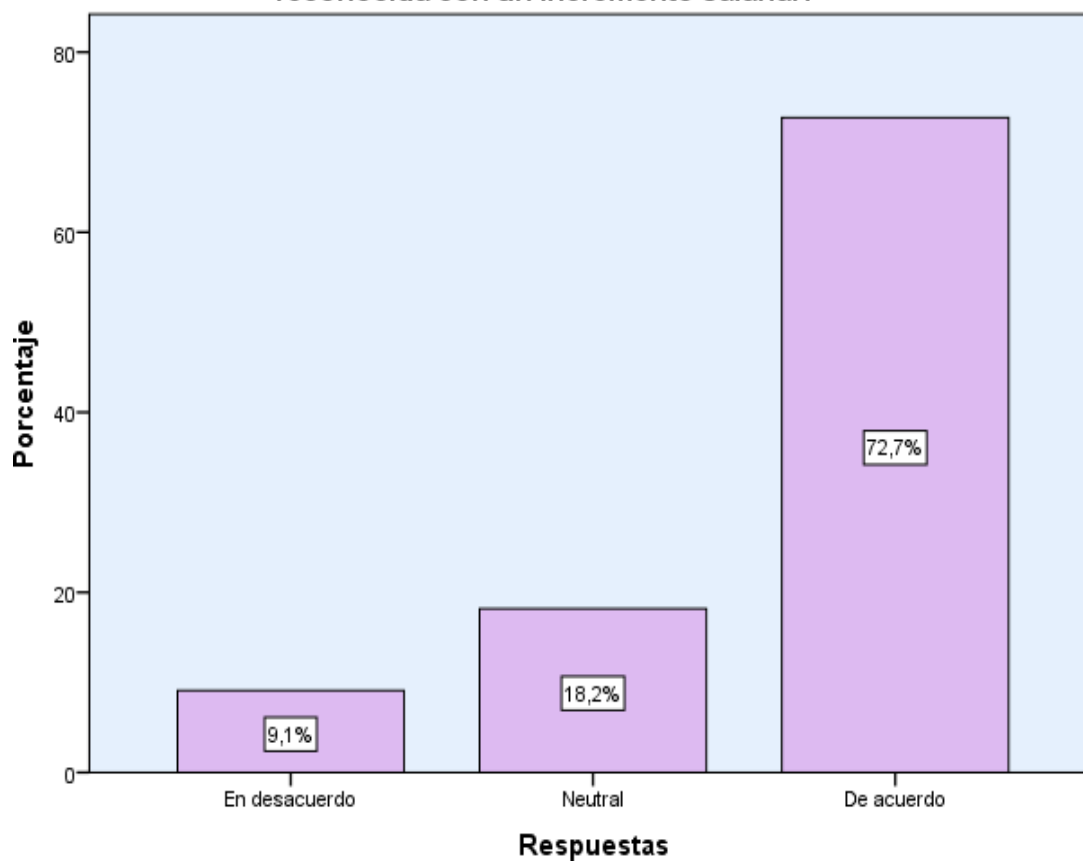
Tabla N° 10: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 1 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| Neutral | 2 | 18,2 | 18,2 | 27,3 |
| De acuerdo | 8 | 72,7 | 72,7 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 10:

¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial?



Fuente: Tabla N° 10
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 9.1% (1 encuestado) respondió que está en desacuerdo, el 18,2% (2 encuestados) respondieron de manera neutral, y el 72.7% (8 encuestados) respondieron estar de acuerdo en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 72.7% de los encuestados que manifiestan estar de acuerdo en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial.

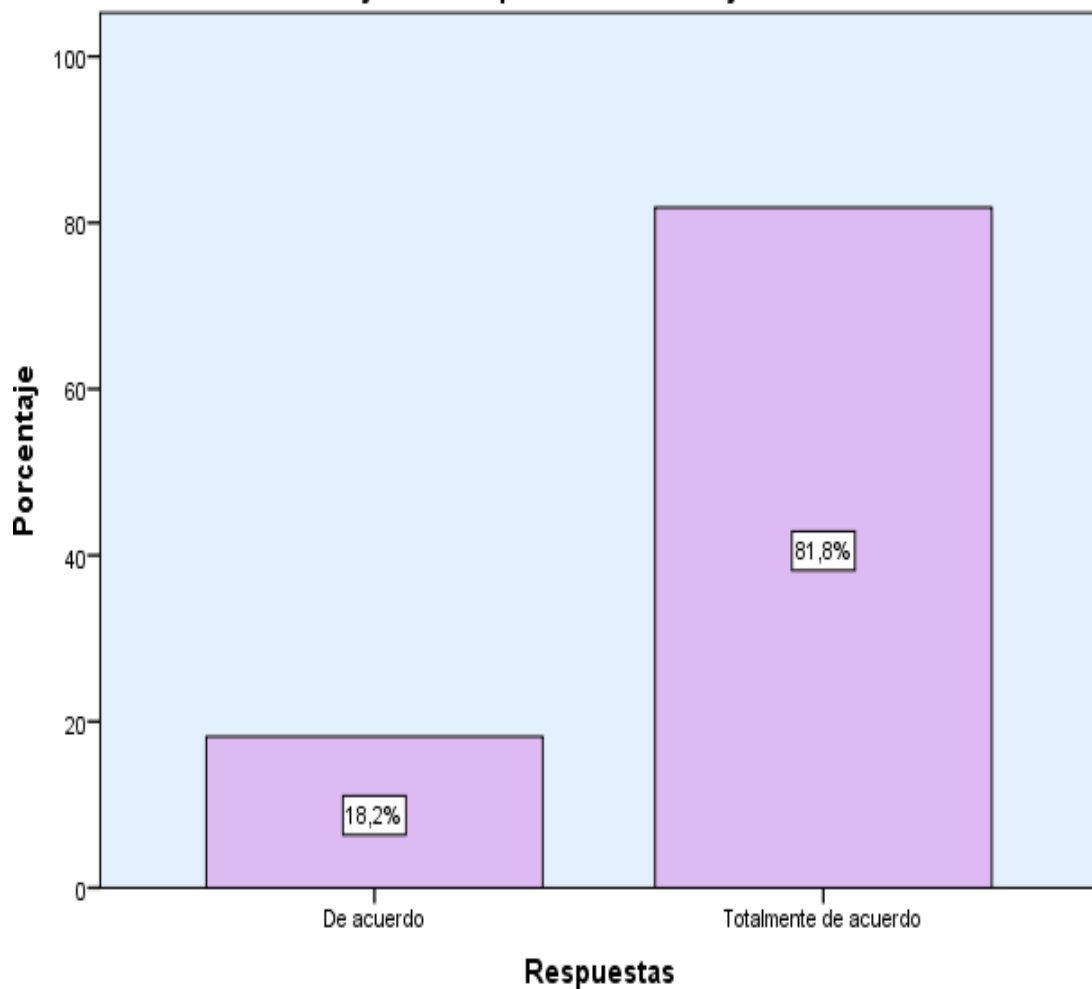
Tabla N° 11: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 81,8 | 81,8 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 11:

¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo?



Fuente: Tabla N° 11
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 18.2% (2 encuestado) respondieron que están de acuerdo, y el 81.8% (9 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 81.8% de los encuestados que manifiestan estar totalmente de acuerdo en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo.

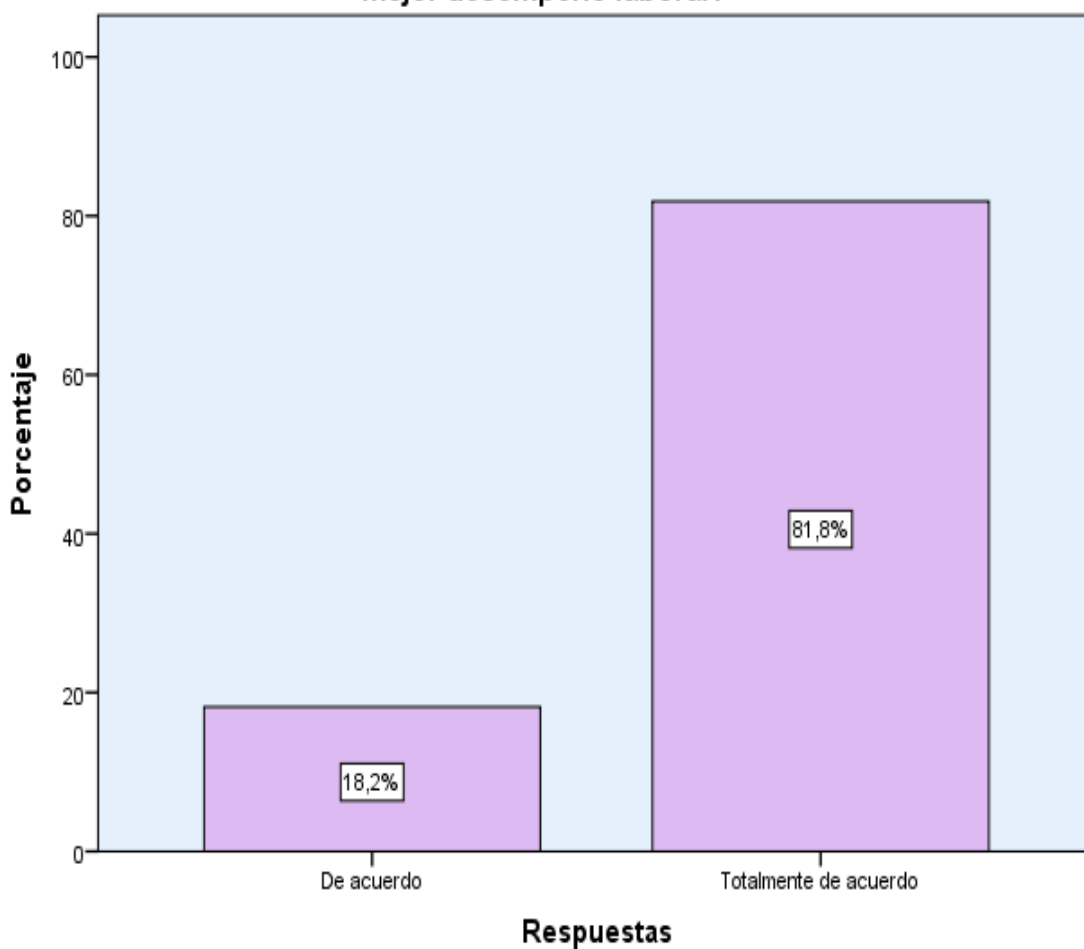
Tabla N° 12: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral?

| Respuestas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 2 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 81,8 | 81,8 | 100,0 |
| Total | 11 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Figura N° 12:

¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral?



Fuente: Tabla N° 12
Elaboración: Propia.

Descripción e interpretación de resultados:

Al preguntarles a nuestros encuestados: ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? Ellos respondieron de la siguiente manera: el 18.2% (2 encuestado) respondieron que están de acuerdo, y el 81.8% (9 encuestados) respondieron estar totalmente de acuerdo en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral.

De acuerdo con estos resultados podemos decir que existe una mayoría: 81.8% de los encuestados que manifiestan estar totalmente de acuerdo en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral.

5.2. Análisis de resultados.

El análisis de los resultados, se realizará a través de la prueba de hipótesis, a la cual se le aplicará el estadístico Chi cuadrado de Pearson la cual permite medir la correlación entre variables (Sampieri,1998).

5.2.1 Prueba de Hipótesis:

5.2.1.1 Hipótesis general

La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Ho = Hipótesis Nula

La motivación no influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

HG= Hipótesis Alternativa

La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Cuadro 1: Pruebas de chi-cuadrado - Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 15,714 ^a | 6 | ,015 |
| Razón de verosimilitud | 12,189 | 6 | ,058 |
| Asociación lineal por lineal | 7,064 | 1 | ,008 |
| N de casos válidos | 11 | | |

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: Propia.

Interpretación

Se puede observar en la siguiente tabla que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.015, un valor menor a 0.050 que es el nivel de significación establecida.

Por lo tanto se niega la hipótesis nula que dice: La motivación no influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020. Y se acepta la hipótesis alternativa que dice: La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

5.2.1.2 Hipótesis Específica N° 01

Las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Ho = Hipótesis Nula:

Las recompensas extrínsecas no influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

H₁= Hipótesis Alterna

Las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Cuadro 2: Prueba de Hipótesis Específica N° 01

Pruebas de Chi-cuadrado

| Preguntas | Sig. asintótica (bilateral) |
|---|------------------------------------|
| ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? * ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 0.000 |
| ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 0.000 |
| ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 0.011 |
| ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento | 0.012 |

| | |
|---|-------|
| salarial? | |
| ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 0.001 |
| ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 0.001 |
| ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? * ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 0.000 |
| ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 0.012 |
| ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 0.000 |
| ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? | 0.000 |
| ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 0.001 |
| ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 0.000 |

Fuente: Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación.

Podemos observar que los valores calculados a través de la prueba de Chi – cuadrado, para los indicadores de la dimensión: Recompensas extrínsecas, relacionado con los indicadores de desempeño laboral, en todos los casos nos dan como resultado, valores menores al 0.050 que es el nivel de

significación establecida, por tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

En este caso podemos afirmar que: Las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

5.2.1.3 Hipótesis Específica N° 02

Las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Ho = Hipótesis Nula:

Las recompensas intrínsecas, no influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

H₂= Hipótesis Alterna

Las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Cuadro 3: Prueba de Hipótesis Específica N° 02

Pruebas de Chi-cuadrado.

| Preguntas | Sig. asintótica (bilateral) |
|--|------------------------------------|
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? * ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por | 0.001 |

| | |
|---|-------|
| la empresa? | |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 0.007 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 0.007 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? | 0.008 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 0.009 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 0.009 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? * ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 0.023 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 0.037 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 0.042 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? | 0.012 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 0.012 |
| ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 0.012 |

Fuente: Cuestionario de encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación.

Podemos observar que los valores calculados a través de la prueba de Chi – cuadrado, para los indicadores de la dimensión: Recompensas intrínsecas, relacionado con los indicadores de desempeño laboral, en todos los casos nos dan como resultado, valores menores al 0.050 que es el nivel de significación establecida, por tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

En este caso podemos afirmar que: Las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

5.2.1.4 Hipótesis Específica N° 03

La calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

H₀ = Hipótesis Nula:

La calidad de vida en el trabajo no influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

H₃= Hipótesis Alterna

La calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

Cuadro 4: Prueba de Hipótesis Específica N° 03

Pruebas de Chi-cuadrado

| Preguntas | Sig. asintótica (bilateral) |
|---|-----------------------------|
| ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? * ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 0,001 |
| ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 0,027 |
| ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 0,004 |
| ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? | 0,001 |
| ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 0,004 |
| ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 0,027 |
| ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? * ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 0,004 |
| ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 0,004 |
| ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la | 0,035 |

| | |
|--|-------|
| empresa? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | |
| ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? | 0,024 |
| ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 0,004 |
| ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? * ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 0,004 |

Fuente: Cuestionario de encuesta
Elaboración: El investigador

Interpretación.

Podemos observar que los valores calculados a través de la prueba de Chi – cuadrado, para los indicadores de la dimensión: Calidad de vida en el trabajo, relacionado con los indicadores de desempeño laboral, en todos los casos nos dan como resultado, valores menores al 0.050 que es el nivel de significación establecida, por tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

En este caso podemos afirmar que: La calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

5.2.2. Discusión de resultados:

1. Enríquez (2014). En su trabajo de investigación titulado: *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO*. Llega a la siguiente conclusión:

Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde existe una mayoría de colaboradores, que manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con las técnicas motivacionales.

2. Lagos. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC.”*. Llega a la siguiente conclusión:

Se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que, al realizar la prueba de hipótesis, se corroboró que existe una gran correlación entre la motivación (herramienta de la dirección) y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S.

3. Sum (2015). En su trabajo de investigación titulado: *"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de*

una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". Llega a la siguiente conclusión:

Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que se puede observar que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.015, un valor menor a 0.050 que es el nivel de significación establecida.

Por lo tanto se niega la hipótesis nula que dice: La motivación no influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020. Y se acepta la hipótesis alterna que dice: La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

4. León (2017). En su trabajo de investigación titulado: *LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAY- HUARI, AÑO 2017*. Llega a la siguiente conclusión:

En esta proposición según la Hipótesis General, donde se obtiene que Asymptotic Sig. (Respectivo) de 0.000, donde está por debajo de 0.05, tolerando la Hipótesis electiva, donde la inspiración en conjunto influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Cajay - Huari, año 2017, con una conexión positiva significativa del 79.5%, entre inspiración y desempeño ocupacional.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que se puede observar que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.015, un valor menor a 0.050 que es el nivel de significación establecida. Por lo tanto se niega la hipótesis nula que dice: La motivación no influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020. Y se acepta la hipótesis alterna que dice: La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.

5. Cubas (2016). En su trabajo de investigación titulado: *LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA I.E- ADEU DEPORTIVO SAC- CHICLAYO*. Llega a la siguiente conclusión:

La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indican que tienen un grado de motivación medio; por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0.05$ lo que significa que es viable.

Esta conclusión coincide en parte con los resultados de nuestra investigación, ya que existe una gran mayoría que está de acuerdo y totalmente de acuerdo con las técnicas de motivación utilizadas por la empresa BELEN MOTOR´S.

6. Burga, Wiesse. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE*. Llega a la siguiente conclusión:

El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde de acuerdo con estos resultados podemos decir que: con respecto a la dimensión recompensas extrínsecas: el 81.8% de los encuestados manifiestan una posición neutral con respecto a la remuneración que percibe actualmente, y el 45.5% de los encuestados manifiestan una posición neutral con respecto a que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño. Por tanto podemos afirmar que falta reforzar los motivadores extrínsecos como el sueldo y los premios monetarios.

VI CONCLUSIONES

1. Se comprobó que la motivación influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S, esto se corroboró a través de medios estadísticos como la aplicación del estadístico Chi – cuadrado de Pearson, pero también se pueden observar en las tablas y figuras del presente informe de investigación.
2. Se pudo determinar que las recompensas extrínsecas influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S. Esto se pudo probar a través de la prueba del Chi – cuadrado de Pearson, las cuales dieron un valor menor a 0,050 para los indicadores de: factores económicos y premios, con respecto a los indicadores del desempeño laboral.
3. Se pudo determinar que las recompensas intrínsecas influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S. Esto se pudo probar a través de la prueba del Chi – cuadrado de Pearson, las cuales dieron un valor menor a 0,050 para los indicadores de: estatus y autorrealización, con respecto a los indicadores del desempeño laboral.
4. Se pudo determinar que la calidad de vida en el trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BELEN MOTOR´S. Esto se pudo probar a través de la prueba del Chi – cuadrado de Pearson, las cuales dieron un valor menor a 0,050 para los indicadores de: Condiciones físicas de trabajo y condiciones del ambiente laboral, con respecto a los indicadores del desempeño laboral.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones:

1. Identificar las principales necesidades, deseos o anhelos de cada uno de los colaboradores de la empresa para de esta manera poder aplicar la técnica motivacional más adecuada y así lograr un impacto positivo en los resultados de la organización.
2. Utilizar técnicas basadas en recompensas extrínsecas de manera adecuada para poder resolver temas a corto plazo y lograr las metas urgentes.
3. Incrementar los conocimientos de los trabajadores, a través de programas de formación individualizada, por ejemplo cursos, capacitaciones fuera de la empresa, de esta manera estaremos motivando y a la vez estos conocimientos ayudará a los resultados de la organización.
4. Mejorar el diseño y disposición del lugar de trabajo para asegurar el confort y seguridad de los trabajadores y de esta manera seguir contribuyendo a la motivación de los colaboradores de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación.* España: Popular.
- ARAUJO, M. y GUERRA, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas.* México: CICAG.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar.* Barcelona, España: CISSPRAXIS.
- Burga, G., Wiese, S. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE.* (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2ª ed.). (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones.* México, D.F.:McGraw-Hill/Interamericana.
- Cubas, N. (2016). *LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA I.E- ADEU DEPORTIVO SAC-CHICLAYO.* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Perú.
- Deci, E., Ryan, R. (2013). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health.* Canada: Canadian Psychology.
- Definiciones.de, (2010). Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de>
- Deconceptos.com. (2014). Recuperado de: <https://deconceptos.com>.

Definicionabc.com. (2011). Recuperado de: [https:// definicionabc.com](https://definicionabc.com)

Enríquez, P. (2014). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.

Herrera, F., Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Barcelona, España: Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación.

Lagos, V. (2015). “*LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC*.” (Tesis de pregrado). Universidad del Bío-Bío, Chile.

León, G. (2017). *LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAY-HUARI, AÑO 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. New Delhi: General Press.

Naranjo, M. (2004). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. San José, Costa Rica: Ediciones Universidad de Costa Rica.

Patlán, J (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual moderno. México: Manual moderno.

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México D.F., México: Mc Graw-Hill

Significados.com. (2017). Recuperado de: [https:// Significados.com](https://Significados.com)

Sum, M. (2015). "*MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

ANEXO

Anexo N° 1: Cuestionario

La presente encuesta trata de determinar cómo la motivación, se relaciona con el desempeño laboral de la empresa: BELEN MOTOR´S. Por favor marque con una “X” en el casillero de su preferencia según las siguientes opciones:

| A | B | C | D | E |
|--------------------------|---------------|---------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | Preguntas | A | B | C | D | E |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? | | | | | |
| 2 | ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? | | | | | |
| 3 | ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? | | | | | |
| 4 | ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? | | | | | |
| 5 | ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? | | | | | |
| 6 | ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? | | | | | |
| 7 | ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | | | | | |
| 8 | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona, cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | | | | | |
| 9 | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | | | | | |
| 10 | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa es reconocida con un incremento salarial? | | | | | |
| 11 | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | | | | | |

Anexo N° 02: Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach -Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|--|-------|---------------------|----|
| 1. ¿Qué tan de acuerdo está usted con la remuneración que percibe actualmente? | 2,82 | ,605 | 11 |
| 2. ¿Está usted de acuerdo, en que la empresa le brinda premios que estimulan un mayor desempeño? | 3,09 | ,944 | 11 |
| 3. ¿Está usted de acuerdo en que la empresa reconoce de manera individual sus esfuerzos? | 3,73 | ,905 | 11 |
| 4. ¿Está usted de acuerdo en que la empresa contribuye a su autorrealización? | 3,64 | 1,027 | 11 |
| 5. ¿Está usted de acuerdo con los espacios y las instalaciones del local donde usted labora? | 4,27 | ,786 | 11 |
| 6. ¿Está usted de acuerdo en que existe un clima de compañerismo y amistad entre todos los trabajadores de la empresa? | 4,00 | ,632 | 11 |
| 7. ¿Está usted de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa? | 4,55 | ,688 | 11 |
| 8. ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que su persona cumple con las metas planteadas por la empresa, en el tiempo requerido? | 4,73 | ,667 | 11 |
| 9. ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con los asensos correspondientes? | 3,82 | ,603 | 11 |
| 10. ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena labor en la empresa, es reconocida con un incremento salarial? | 3,64 | ,674 | 11 |
| 11. ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo? | 4,82 | ,705 | 11 |
| 12. ¿Qué tan de acuerdo está usted, en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral? | 4,82 | ,705 | 11 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|-------------------------|--|-----------------------|
| 0,889 | 0,849 | 12 |

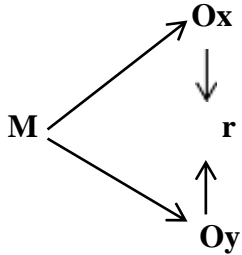
Interpretación:

El resultado de la prueba de fiabilidad es 0.889 es decir mayor a 0.800 que es el mínimo aceptable, por lo tanto el instrumento se califica como satisfactorio y pasa la prueba de confiabilidad, es decir las preguntas del cuestionario son aptas para su aplicación.

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA EMPRESA: BELEN MOTOR´S, HUÁNUCO, 2020.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|---|---|--|---|
| <p>GENERAL:</p> <p>PG: ¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?</p> | <p>GENERAL:</p> <p>OG: Determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.</p> | <p>GENERAL:</p> <p>HG: La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020.</p> | <p>Motivación</p> <p>Variable Independiente (X)</p> | X ₁ : Recompensas extrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos • Premios |
| | | | | X ₂ : Recompensas intrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Status • Autorrealización |
| | | | | X ₃ : Calidad de vida en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas de trabajo. • Condiciones del ambiente laboral |
| <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE₁: ¿De qué manera las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?</p> | <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE₁: Establecer de qué manera las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020</p> | <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>HE₁: Las recompensas extrínsecas influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020</p> | | | |
| <p>PE₂: ¿Qué tanto las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?</p> | <p>OE₂: Conocer qué tanto las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020</p> | <p>HE₂: Las recompensas intrínsecas, influyen en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020</p> | <p>Desempeño laboral</p> <p>Variable dependiente (Y)</p> | Y ₁ : Productividad | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia |
| | | | | Y ₂ : Reconocimiento laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Asensos • Incremento salarial |
| <p>PE₃: ¿En qué medida la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020?</p> | <p>OE₃: Identificar en qué medida la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020</p> | <p>HE₃: La calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020</p> | | Y ₂ : Comunicación en el ámbito laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Interacción • fluidez |

| TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | DISEÑO/ESQUEMA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|--|--|
| TIPO DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa | POBLACIÓN: Nuestro universo va a estar conformado por 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR´S | DISEÑO: La presente investigación se realizara aplicando el diseño de investigación: Descriptivo – Correlacional. | TÉCNICA: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta |
| NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo | MUESTRA: Debido a la poca población de estudio, se aplicara una muestra poblacional es decir la muestra son los 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR´S | ESQUEMA:  <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox --> r Oy --> r </pre> | INSTRUMENTO: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de encuesta |

ANEXO N° 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huánuco, 01 de Octubre de 2020

CARTA N°001-2020-GYER

Señora Gerente de la empresa BELEN MOTOR´S.

Presente

Asunto: Permiso para aplicación de encuestas

Tengo el agrado de dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo y al mismo tiempo darle a conocer que mi persona, estudiante de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Sede Lima, me encuentro realizando una investigación de grado , con la finalidad de optar el título de licenciada en administración. La investigación que mi persona está realizando lleva por título:

**LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA
EMPRESA: BELEN MOTOR´S, HUÁNUCO, 2020.**

Los resultados de la investigación realizada serán un aporte a su gestión y también serán publicados en eventos científicos a nivel nacional, y en el congreso de investigación que realiza nuestra casa superior de estudios. Es por ello que solicito a su despacho tenga a bien permitir el acceso a su institución para aplicar las encuestas.

Agradeciendo su gentil aceptación que redundara en beneficio de su organización y de la sociedad en general, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GILDA JULY ESPEJO ROBLES