



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L., DISTRITO DE
AMARILIS, PROVINCIA Y REGIÓN HUÁNUCO, 2019**

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

AUTORA:

**Bach. ELENA JASYD, TARAZONA MATÍAS
CÓD. ORCID. 0000-0003-3368-5766**

ASESOR:

**Dr. EDUARDO ANATOLIO, MELGAREJO LEANDRO
CODIGO ORCID. 0000-0001-5458-9234**

HUÁNUCO - PERÚ

2019

1. Título de tesis

Motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

2. Equipo de trabajo

AUTORA:

Bach. ELENA JASDY, TARAZONA MATÍAS

CÓD. ORCID. 0000-0003-3368-5766

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de pregrado,

Huánuco-Perú

ASESOR:

DR. EDUARDO ANATOLIO MELGAREJO LEANDRO

CODIGO ORCID. 0000-0001-5453-9234

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,

Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Perú.

JURADO

Dr. Barrueta Salazar, Luis Henry

COD. ORCID. 0000-0002-9540-263X

Dr. Dávila Sánchez, Eddie Jerry

COD. ORCID. 0000-0003-4893-3283

Mg. Miraval Rojas, Yesica

COD. ORCID. 0000-0001-5126-9868

3. Hoja de Firma del Jurado y Asesor

JURADO

Presidente:

Dr. Barrueta Salazar, Luis Henry

Miembro:

Dr. Dávila Sánchez, Eddie Jerry

Miembro:

Mg. Miraval Rojas, Yesica

Asesor:

Dr. Eduardo Anatolio Melgarejo Leandro

4. Hoja de Agradecimiento y/o Dedicatoria

Agradezco a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por acogerme en sus aulas y realizarme como profesional.

A los colaboradores de la Empresa Grifo Racing E.I.R.L., por el apoyo desinteresado en la elaboración de la presente investigación.

Agradezco a mis familiares por sus consejos pertinentes y sugerencias en la realización de la presente investigación.

Agradezco a mi hermano Adler, por sus sabias palabras quien me inspira a ser perseverante para lograr mis objetivos.

La autora.

5. Resumen y Abstract

Resumen

La tesis denominada **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIAL, REGION HUÁNUCO, 2019.**, cuya finalidad fue determinar el grado de relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019. La investigación es de tipo no experimental, nivel correlacional, el diseño empleado es descriptivo correlacional. La población se encuentra constituido por los colaboradores de la empresa “Grifo Racing E.I.R.L”, Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, conformado por el Gerente, Administrador, Contador, y operarios que suman un total de 16 colaboradores; la muestra es universal censal conformado por el total de población, la técnica utilizada es la encuesta y como instrumentos se tienen dos cuestionarios que midieron a la Motivación y el Desempeño laboral que se encuentran conformado por 9 ítems por cada uno de los mismos que fueron validados por juicios de los expertos cuyas alternativas de respuestas están en la escala de Likert, esta finalidad se determinó mediante el estadígrafo Alfa de Crombach.

El resultado principal indica que la relación es significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa “Grifo Racing E.I.R.L”, el índice de correlación de Spearman indica que ambas variables están relacionadas en un 0.544 con un nivel de significancia del 0.000, lo cual indica que existe una alta relación, mientras más motivados se encuentren los colaboradores serán más productivos.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, necesidades básicas, estabilidad laboral, autorrealización.

Abstract

The thesis called MOTIVATION AND LABOR PERFORMANCE IN THE COMPANY GRIFOMRACING EIRL, DISTRICT OF AMARILIS, PROVINCE AND REGION HUÁNUCO, 2019, whose purpose was to determine the relationship or the degree of association that exists between the Motivation and Labor Performance in the company Grifo Racing EIRL District from Amarilis, Province and Region Huánuco, 2019. The research is non-experimental, correlational level, the design used is descriptive correlational. The population is constituted by the collaborators of the company “Grifo Racing E.I.R.L”, District of Amarilis, Province and Huánuco Region, formed by the Manager, Administrator, Accountant, Secretary and operators that total a total of 18 collaborators; The sample is universal census formed by the total population, the technique used is the survey and as instruments there are two questionnaires that measure the Motivation and Work Performance that are made up of nine items for each of them that were validated by Judgments of experts whose response alternatives are on the Likert scale, this purpose was determined by the Crombach Alpha statistician.

The main result indicates that the relationship is significant between Motivation and Work Performance in the company “Grifo Racing E.I.R.L”, the Spearman correlation index indicates that both variables are related in a 0.893 with a level of significance of 0.000, which indicates that There is a high relationship, the more motivated the employees are, the more productive they will be.

Keywords: Motivation, work performance, basic needs, job stability, self-realization.

6. Contenido o índice.

1. Título de tesis.....	ii
2. Equipo de trabajo	iii
3. Hoja de Firma del Jurado y Asesor	iv
4. Hoja de Agradecimiento y/o Dedicatoria.....	v
5. Resumen y Abstract.....	vi
6. Contenido o índice.	viii
7. Índice de cuadros, tablas y gráficos.	x
I. Introducción	1
II. Revisión de la literatura	5
III. Hipótesis.....	29
IV. Metodología.....	30
4.1. Diseño de investigación.....	30
4.2. Población y muestra	31
4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores	33
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
4.5. Plan de Análisis	35
4.6. Matriz de consistencia	37
4.7. Principios éticos.....	38

V. Resultados	42
5.1. Resultados.....	42
5.2. Análisis de resultados	65
VI. Conclusiones	70
Aspectos complementarios	72
Referencias bibliográficas	73
Anexos	75

7. Índice de cuadros, tablas y gráficos.

Índice de Cuadros

Cuadro N° 01: Población de los trabajadores en la Empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.	32
Cuadro N° 02: Muestra de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.	32
Cuadro N° 03: Cuadro de operacionalización de las variables e indicadores.	33
Cuadro N° 04: Cuadro de hipótesis general de la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L, Distrito e Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.	61
Cuadro N° 05: Cuadro de hipótesis específica 1 de las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L, Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.	62
Cuadro N° 06: Cuadro de hipótesis específica 2 la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L, Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.	63
Cuadro N° 07: Cuadro de hipótesis específica 3 de las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L, Distrito e Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.	64

Indice de Tablas.

Tabla 1: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?	42
Tabla 2: ¿Considera Ud. el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?.....	44
Tabla 3: ¿La relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es pertinente?.....	45
Tabla 4: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?.....	46
Tabla 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?	47
Tabla 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?.....	48
Tabla 7: ¿En la empresa donde Ud. labora le ayuda auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?.....	49
Tabla 8: ¿Ud., trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?	50
Tabla 9: ¿La empresa le considera Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?	51
Tabla 10: ¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?	52
Tabla 11: ¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?.....	53
Tabla 12: ¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?	54
Tabla 13: ¿Se identifica Ud., con la organización desde su área de trabajo?	55
Tabla 14: ¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?.....	56
Tabla 15: ¿Trabaja Ud., de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?.....	57
Tabla 16: ¿Ud., cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?	58

Tabla 17: ¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa? 59

Tabla 18: ¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita a Ud. desarrollarse en sus funciones? 60

Índice de Gráficos

Gráfico 1: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?	43
Gráfico 2: Considera Ud. el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?.....	44
Gráfico 3: ¿La relación laboral que Ud. tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es pertinente?.....	45
Gráfico 4: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?.....	46
Gráfico 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?	47
Gráfico 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?.....	48
Gráfico 7: ¿En la empresa donde Ud. labora le ayuda auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?.....	49
Gráfico 8: ¿Ud., trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?	50
Gráficos 9: ¿La empresa le considera Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?	51
Gráficos 10: ¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?.....	52
Gráficos 11: ¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?	53
Gráfico 12: ¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?	54
Gráfico 13: ¿Se identifica Ud. con la organización desde su área de trabajo?	55
Gráfico 14: ¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?.....	56
Gráfico 15: ¿Trabaja Ud. de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?.....	57
Gráfico 16: ¿Ud. cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?.....	58

Grafica 17: ¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa? 59

Grafica 18: ¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita a Ud. desarrollarse en sus funciones? 60

I. Introducción

Las microempresas actualmente cumplen un rol muy importante y fundamental en la que la economía del Perú se beneficia, esto repercute para el crecimiento a nivel mundial, las microempresas generan grandes empleos la mayor parte a diferencia de las empresas grandes como las del estado, logrando así ser superior e incrementando su demanda de empleo.

Actualmente el perfil de las Microempresas es deficiente ya que no toma en cuenta a su personal como la parte importante donde debe empoderar, capacitarlos, brindar la información de la empresa para que se sienta preparado, en visto que no se desarrolla de la mejor manera no logra alcanzar sus condiciones óptimas en el mercado competitivo, los colaboradores que conforma la empresa debe hacer uso de la información pertinente y oportuna para que la competitividad se convierta en una de las claves para el éxito de las microempresas

La mayoría de las microempresas en Latino América se vieron afectados por los problemas sociales, como la pobreza que azota en las zonas urbanas, zonas rurales, y en todos los sectores económicos. Estas empresas representan un potencial para el desarrollo y crecimiento de la economía, influyendo en la parte social, siendo generadores de empleos en la región.

En las empresas y/o organizaciones no existe la motivación por ende afecta a los colaborados siendo ellos muy fundamentales, para ello sería necesaria establecer y comenzar a motivar creando cambios para que el colaborador se sienta muy cómodo optimista y empoderado lo cual hará que esto se refleja a través de su desenvolvimiento en sus actividades y funciones en las que inicie el crecimiento y

desarrollo dentro de la organización. La motivación en los colaboradores también influye en su satisfacción laboral en las que se toma en cuenta varios elementos como el liderazgo, clima organizacional y el éxito, toda empresa necesita de estos elementos para crecer y desarrollarse en el mercado competitivo en la que se encuentra, muchas de las empresas creen que al crear un equipo de trabajo pueden obtener buenos resultados y lo que se olvida es que una vez formado un equipo de trabajo es trabajar dentro de cada uno de los colaboradores cubriendo así sus necesidades individuales y que pueda realizarse como profesionales, logrando su concentración total y su buen rendimiento en la función que desempeña, se dice que teniendo un colaborador bien satisfecho en sus necesidades podrá tener rendimiento óptimo .

La motivación resulta ser un elemento muy valioso ya que esto aporta al colaborador en su energía y conducta del individuo, los colaboradores a través de la motivación logran objetivos por consiguiente la empresa alcanza el éxito, así mismo el desempeño laboral será el rendimiento que da como resultado de su labor.

En nuestra región esta realidad se replica y ahonda aún más por el bajo nivel competitivo de nuestra región y la problemática del poco apoyo a los emprendedores, la presente investigación tiene como objetivo verificar como la motivación incide en el desempeño laboral en la estación de servicio Grifo Racing de la ciudad de Huánuco. Es así que se formularon los siguientes problemas de investigación:

Planteamiento del problema

Problema general

PG: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?

Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?

PE2: ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?

PE3: ¿Cómo se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia, Región Huánuco, 2019?

Objetivos generales

OG: Determinar como se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Objetivos específicos

OE1: Determinar como se relaciona las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

OE2: Determinar como se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

OE3. Determinar como se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

II. Revisión de la literatura

Marco teórico

2.1. antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

A. Fernández (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de la empresa embotelladora de bebidas en México. Se tomó en cuenta las conclusiones de mayor importancia.

- La motivación y la satisfacción laboral que se dan dentro de las organizaciones, en las que estos temas de estudios fueron los más recurrentes, por lo que se indicó que para que las empresas puedan sobresalir y ser éxito en el mercado competitivo en las que se encuentra tiene que tener en cuenta la parte fundamental que son los colaboradores el motor para que surge una empresas, Schementhom Hum Osbom y Bien (2010), dice que los gerentes son líderes dentro de la organización y que influencia dentro de los colaboradores para su satisfacción laboral dentro de sus funciones y actividades que realiza , según se ha observado detalladamente y meticulosamente se interpretó que los colaboradores hacen y dicen ciertamente como se encuentra en ambiente laboral es un factor para la comodidad y para un buen desempeño de los colaboradores. Las entrevistas y cuestionarios elaborados para obtención de mayor información concisa y veraz nos dieron un mejor resultado en cuanto a las variables investigadas.

B. Ivette (2015). “Motivación y desempeño laboral” en la investigación se seleccionaron las conclusiones más oportunas.

- Según el resultado de la investigación presenta que la motivación influyo en el desempeño laboral de un colaborar de la organización , en la investigación se hizo una prueba psicosocial para que de esta manera se mida el nivel de motivación ,también se evaluó los factores como integración ,la aceptación ,el autoestima, seguridad, pudiendo realizar todo esos factores obtuvimos los resultados que en su mayoría el incentivo y la satisfacción laboral el principal factor que motiva es la motivación hace que el colaborador o jefe inmediata produce dentro de todos sus colabores las actividades en cada función que se encuentra a cargo un colaboradores realiza su trabajo con entusiasmo de esta manera el colaborad se sentirá satisfecho por el trabajo realizado
- El desempeño laboral de los trabajadores nos mostró según la escala de Likert que se aplicó, nos detalla las notas obtenidas del ítem como resultado fueron favorables para esta investigación y estadísticamente ya que se mostró que la aplicación es positiva se encuentra dentro de fiabilidad

C. Enríquez (2014). Motivación y rendimiento laboral de los del instituto de la visión de México. Se consideró las siguientes conclusiones.

- Se determinó que existe un grado de relación en que la motivación que se observó en los colaboradores es que tiene una autopercepción, consiste en que cada persona tiene su propia forma de ser y de cómo incide personalmente sobre los diferentes contextos que se dan, como la formación de su personalidad y esto como aflora mediante sus acciones en determinas funciones o actividades en la se encuentra encargada, se llegó al análisis que la empresa no incide en sus colaboradores lo que hace que cada colabora es

independiente de lo que realiza la empresa en la que la autopercepción de cada colaborador se desarrolla de manera buen excelente, para poder determinar el desempeño laboral los colaboradores se obtuvo esta información de que el rendimiento que desarrolla como resultado cada trabajadora es muy bueno y excelente.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

A. Ruiz (2016). “Motivación del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa N&A S.A.C. Distrito de Puente Piedra”. Se tomó en cuenta la conclusión de mayor importancia.

- Se determinó que si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral por lo cual se concluye que llegó a tener un alto nivel de motivación, debido a que se tomó en cuenta a sus colaboradores de vital importancia para la organización y que se realizado incentivos en las distintas formas para que de esta manera el colaborador se sienta integrado y motivado para lograr alcanzar los objetivos de la organización en este sentido también se enfocó en las satisfacción de las necesidades personales para el logro óptimo de sus rendimiento laboral dentro de las empresa.
- Se ha determinado que para que existe una relación entre la motivación influye lo que viene hacer la recompensa con el desempeño laboral del colaborador en la cual se concluye que la recompensa para los colaboradores es muy importante, lo que logra así, es poder desarrollarse y preocuparse aún más, sentirse comprometido con la empresa y en sus logros de sus metas alcanzando así un alto grado del desempeño laboral.

B. Badoya (2017). Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral con las Pymes – Lima. Se consideró la siguiente conclusión.

- En cuanto al desempeño laboral, los colaboradores llegan a ser importante para la empresa siendo parte del área administrativo en el factor social obteniendo un alto nivel y en el factor técnico obteniendo un bajo nivel, así como resultado un nivel bajo y moderado, se llegan a desarrollar mediante las competencias genéricas en las que se encuentra asociado ciertamente con el desempeño laboral de los colaboradores.

C. Yactayo (2010). La motivación y desempeño laboral de las empresas de la SUNAT. se consideró de la siguiente manera.

- La conclusión es que todo colaborador que laboran en la SUNAT, se considera que se encuentran satisfechos con la remuneración que se perciben, o que esto significa que se sienten a gusto con ello. En 95%, afirma en las que desempeño laboral y que todo colaborador se encuentra satisfecho con medios laborales y que estos tienen una disposición con los equipos y los materiales en el funcionamiento normal de sus actividades.
- Todos los jefes de las áreas afirman que en un 90%, es buen la relación, lo que hace evidente el desempeño laboral, esto se debe a las grandes medidas y las buenas habilidades humanas, desarrollando así un clima agradable, es decir un ambiente laboral muy favorable para que cada colaborador se sienta muy satisfecho personalmente.

2.1.3. Antecedentes Locales

A. Mirado (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CINEPLEX S.A. de la Región de Huánuco, 2017” se consideró la siguiente conclusión.

- Se determinó que la motivación y su relación con el desempeño laboral se relaciona significativa en las que los colaboradores CINEPLEX S.A. de la región de Huánuco, luego de someterse al coeficiente de Pearson y que se concluyó que el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa y la manera de motivar a un colaborador se da mediante las estrategias el cual está en empoderar y que el liderazgo incide en cada uno de ellos y el liderazgo en el colaborador se le permite a uno y esto se va reflejado en un 65% de los colaboradores la cual le permite hacer línea de carrera para su mejoramiento personal e influirá en la organización.

B. Orizano (2018). Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa Huánuco, 2018.

- Se llegó a determinar que la motivación en la caja Arequipa es influida de manera significativa con el desempeño laboral , se determinó que los colaboradores no se encuentra motivados y se obtuvo mediante los resultados que al no encontrarse motivados no se desempeñan bien laboralmente, existe una insatisfacción por parte de todos los colaboradores , y ellos sienten que la empresa no se sienta interesado en sus necesidades particulares lo cual está desatando una incomodidad mas no una comodidad donde el colaborador se tiene que sentir en un ambiente agradable que ayuda a desarrollas sus habilidades y destrezas de las que posee en sus funciones, una empresa que no

involucra como parte fundamental al colaborador hará que la empresa tenga dificultades en llegar al éxito.

C. Huayanay (2017), Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017. Se menciona la siguiente conclusión.

- Se llegó a determinar que si existe una relación entre la motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se aprecia en los siguientes gráficos se observó que en el Grafico N°11, se observa que el 64 % si existe una motivación laboral y el 36% nos señala que falta cubrir lagunas necesidades logrando así cubrir las expectativas de sus colaboradores. Esto muestra que la motivación en la municipalidad es baja esto puede afectar a los colaboradores de manera significativo para lograr su objetivo y también a la municipalidad truncar su avance y desarrollo.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Motivación

La motivación viene hacer un motivo en que una necesidad o deseo específicos se activa en un organismo en las que se dirige mediante una conducta y que logre alcanzar objetivos y metas de la organización. Todos los motivos se desencadenan mediante distintos estímulos en la que la condición corporal, como viene hacer los bajos niveles de azúcar de sangre una señal de ambiente, en este sentido se manifiesta que la motivación es un estímulo que induce a un comportamiento o una conducta en la cual direcciona una meta y que dice que se ha motivado a la persona (Morris, Maisto, 2005, p.329)

- a) **Según Schunk (1997, p 284).** La motivación es un proceso en la cual se fomenta y pueda sostener un comportamiento en la que va orientado a su meta. Esta conducta no se observa inmediatamente, sino que se da mediante indicios en las que las conductas de las personas son de las siguientes maneras: expresiones verbales, elección de tareas o actividades, esfuerzo y la dedicación. La motivación es un concepto en la que explica que se utiliza para que pueda entender un comportamiento.
- b) **Herbert y Goven (2006).** La motivación es el concepto en la que se usa para describir una fuerza para que el organismo en su interior inicie y dirige cierta conducta de la persona. Nos valemos del concepto para explicar distintas diferencias una de ellas la intensidad de la conducta. Las conductas que se consideran de mayor intensidad se consideran los resultados de una motivación de mayor grado para que una persona pueda sentirse pleno y satisfecho. También esto nos sirve para poder explicar en las que su persistencia y en efecto se realiza una conducta muy motivada y en las que se persistirá, que, aunque tenga un poco intensidad.
- c) **Santrock (2002).** La motivación viene hacer un conjunto de razones por las que las personas se comportan de diversas o distintas maneras y estos influyen en su conducta. El comportamiento es motivado en la cual es vigoroso, direccionar y sostenido.
- d) **Henry (1987),** según señala que la motivación es una habilidad para hacer muy efectiva las decisiones de la motivación y que requiere acerca de los motivos en las que influye el comportamiento para llegar a un fin determinado, la persona que

incide tiene que ya entender como la personas se relación de distintamente en determinas situaciones o condiciones y que le comportamiento humano es muy susceptible hasta un concepto de casualidad en la que se requiere un control posible.

e) **Jhnmarshall (2010)**, Según el estudio de la motivación se refiere a aquellos procesos que dan una energía y una dirección donde el comportamiento de la energía implica una conducta de distintas fortalezas que es relativamente fuerte muy intensa, persistente y la dirección, esto implica que una conducta tiene propósito y se dirige o guía hacia los logros y objetivos de los resultados específicas.

Teorías de la Motivación

Motivación intrínseca

Morris, Maisto (2005,p,332), la motivación es una fuente muy primordial que reside del mismo individuo en sus actividades y tareas, es aquella que emerge de una forma muy espontanea por las tendencias internas y las necesidades psicologicos por las que la motivación es un comportamiento que se da sin que hay recompensas extrínsecas.

La motivación intrínseca es algo que nace desde la propia iniciativa, condicionando a realizar su trabajo mediante sus actividades, esto se da sin ninguna necesidad que pueda influir los estímulos externos, como por ejemplos la remuneración o los reconocimientos públicos, en estudios realizados en los últimos años menciona que los salarios no son suficientes para poder incentivar para mantener la motivación en los colaboradores, es muy necesario preservar y cuidar también las áreas intangibles que tiene que ver con la psicología del colaborador en la que lo más importante es la motivación con el carácter intrínseco.

Ventajas de la motivación intrínsecas

- Realizar sus actividades por iniciativa propia, sin que se empuje a realizar.
- Implicarse cognitivamente con las actividades.
- Abordar aspectos más difíciles de las actividades.
- Aprender la información de forma significativa y no por un memorismo.
- Ser muy creativos para la ejecución de cualquier reto en sus funciones.
- Persistir a pesar de los obstáculos.
- Disfrutarse, incluso cuando tiene que entusiasmarse, con lo que tiene que realizar.
- Buscar oportunidades para seguir con las actividades y tareas.
- Es muy optimista para cumplimiento de los retos.
- Tener un alto rendimiento.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es aquello que se da mediante los factores o elementos externos y que estos le conducen a la acción de un comportamiento social, se encuentra provocado desde un ambiente externo al individuo que viene hacer el ambiente, como la remuneración o un incentivo y reconocimiento o que alguien se encuentra dispuesto y capacitado para poder generar la motivación.

La motivación extrínseca se define mediante los estímulos que viene desde fuera de la persona pero dentro del ámbito del trabajo, y que propone un acicate para el logro de sus objetivos empresariales y que estas tiene mejores niveles de calidad en cuanto a la eficacia, la clave para lograr el rendimiento óptimo en la empresa se da mediante estas dos motivación intrínsecas y extrínsecas un complemento de ambos hará que el

colaborador se muy efectivo cumpliendo así de manera satisfactoria sus funciones en el cargo.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Chiavenato (1994). Esto indica que Herzberg y la motivación de las personas depende de dos factores.

- a) **Factores de higiene.** Son las condiciones que rodean al individuo donde trabaja, esto implica que las condiciones físicas y ambientales dentro del área laboral, el salario, como los beneficios sociales, las políticas de las empresas es de un tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre los altos mandos y los colaboradores, los reglamentos internos y las oportunidades existentes etc. La expresión de “higiene” esto se ve reflejado dentro de un carácter de exactitud que existe un profiláctico, esto se muestra que solo se destina o se puede evitar en las fuentes de insatisfacciones el ambiente mediante las amenazas potenciales y que estos pueden dañar o romper el equilibrio. Cuando estos factores son óptimos trata de evitar la insatisfacción,

Existen los siguientes factores de insatisfacción

- Condición de trabajo y la comodidad
- Políticas de empres tanto en el área de administración
- Relaciones de supervisión
- Competencias
- Salarios
- Estabilidad del puesto

b) **Factores de motivacionales**, están relacionadas de cierta forma con la satisfacción laboral de acuerdo al cargo, que su naturaleza en las actividades de la persona se ejecuta. Por esta razón los factores de las motivaciones se encuentran bajo un control de la persona, existe factores motivacionales que involucran la parte sentimental en que el crecimiento, el desarrollo de las personas, las necesidades de autorrealización, es la parte de mayor responsabilidad y esta depende de las actividades de las personas que trabajan tradicionalmente.

Influyen los siguientes:

- Logros
- Reconocimientos
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

Robbins y Judge (2009), se detalla que la teoría de las necesidades de Mc Clelland y que estas fueron desarrolladas, se centra en las necesidades.

- **Necesidades de logro:** Es un impulso por que sobresale para obtener un logro en la relación mediante un conjunto de los estándares, y luchar por un triunfo.
- **Necesidades de poder:** La necesidad de hacer que otros se comporten de una manera y que no hubieran logrado por sí mismos.
- **Necesidades de afiliación:** Se realizó mediante el deseo de tener las relaciones donde las relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Pirámides de las necesidades Maslow

Robbins y Judge (2009). Señala que se formularon cuatro teorías específicas:

Las teorías de la jerarquía de las necesidades que, mencionada por Abraham Maslow, plantea las siguientes hipótesis de las que dentro de cada persona o ser humano existen unas cinco jerarquías que menciona por cada necesidad.

- **Fisiológicas:** Se encuentra los siguientes elementos que son hambre, sed, abrigo, sexo e incluye otras necesidades
- **Seguridad:** Se mencionan los siguientes elementos las que son el cuidado y la protección para evitar daños emocionales y físicos.
- **Sociales:** En efecto se mencionan los siguientes como el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación
- **Estima:** Se encuentran incluidos los factores intrínsecos como los siguientes respetos, autonomía y el logro y también se mencionarán los siguientes como factores extrínsecos como son el reconocimiento, status y la atención.
- **Autorrealización:** En este caso se da por el impulso que lleva a convertirse en aquello en que es capaz de ser la cual se encuentra incluido en el crecimiento, desarrollo potencial individual y la auto realización es dar iniciativa propia a aquello que se quiere hacer sin el elemento externo.

Conforme se satisfaga las necesidades básicas de las personas, podrán desarrollar y lograr una concentración en sus actividades convirtiéndose así dominante, el individuo cuando sube los escalos jerárquicos, mejora su autoestima, desarrollando un nivel de inteligencia bueno. Desde un punto de

vista la motivación, en las teorías nos señala que la necesidad es satisfecha por completo, según que se cubre y se logra sustancialmente a generar la motivación, según menciona Maslow, si usted necesita motivarse tiene que tener en cuenta en qué nivel jerárquico se encuentra la persona y centrarse a satisfacer sus necesidades a nivel superior.

Necesidades Básicas

Kotler y Armstrong (2004). Según el autor señala que la necesidad viene hacer un “estado de carencia” en las que su búsqueda en teoría es de poder complementarse y está definido, según los que mencionaron los siguientes autores en las que las necesidades humanas, incluye que las necesidades fisiológicas son las básicas de los alimentos como las ropa , el calor y la seguridad, existen necesidades que son las sociales como el sentido de pertenencia y afecto de las que está incluido las necesidades personales a base de conocimientos y de autoexpresión estas necesidades se encuentra como componentes básicos del ser humano.

Estabilidad Laboral

Paredes (2019). Según el autor nos señala que la permanencia en un empleo y el cual se encuentra en un contrato establecido por el empleador, y que esto se pueda sostener con el tiempo, y que no se cambie repentinamente un día para otro lo cual hará que desestabiliza a la persona, como es natural entender que una persona lo que requiere tener estabilidad laboral y que no se encuentre en un lio donde esté preocupado por la inestabilidad laboral que pueda generar. Para lo cual el contrato laboral es elaborado por un determinado tiempo o plazo fijo, para el primer caso la persona tendría que lograr cotidianamente sin un límite o fecha determinada, excepto si existen términos

causales legales de finalización del contrato. Para el segundo caso el plazo es fijado del contrato establecido entre las dos partes y lo cual el empleador respetara, salvo que exista un casual para el termino o finalización del contrato.

Rosales (2007). Según el autor nos menciona que para tener una estabilidad laboral se tiene que tener en cuenta los derechos de la persona para conservar el empleo, salvo que incurra en alguna falta o alguna causa justificada para su despido o término del contrato esto se debe realizar de forma legal. La estabilidad en el campo laboral desde un inicio se tiene que otorgar carácter constante de una buena relación, El vínculo laboral debe ser de forma constante, permanente, estable y debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.

Autorrealización

Maslow (2000). Señala que para poder encontrar la felicidad a nivel individual se debe de llevar de una forma plena, logrando así mediante las acciones que conducirá para el alcance de la felicidad propia. Esta parte de la felicidad varía en función lo que el individuo percibe que le genere felicidad, para ello es muy importante y necesario poder conocernos uno mismo para saber qué es lo que nos hace feliz esto una vez que tengamos un concepto de uno mismo poder buscar cuales serían nuestras expectativas personales, que nos motivarían para poder desarrollarse en el ámbito de la vida laboral y porque no decir familiar todo estos mencionados harán que la personas se sienta muy satisfecho y podrá desarrollar con efectividad en el campo de trabajo.

Maslow percibe a la autorrealización es poder desarrollarse con plenitud el potencial propio a un nivel mayor y pueda satisfacer a máximo nivel. Para lo cual cada persona tiene que desarrollar sus capacidades, destrezas y habilidades que posee a un máximo

esplendor, volcando así en sus actividades o funciones laborales para lograr óptimamente su satisfacción propia. Así mismo Freud se enfoca en la influencia del inconsciente y de los extintos con muchos factores y elementos que logra desarrollar su formación satisfacción del individuo.

Jung (2007). En el proceso de la individualidad para por las diversas etapas: la insatisfacción que tiene una persona, según la perspectiva Jung, toda búsqueda de una persona tiene que ver por las necesidades que tiene la cual está causando malestar personal y es por ello que sale en búsqueda, primeramente, tiene que estar vinculado con el cuerpo, como son la enfermedad, un comportamiento, el rasgo de personalidad o las dificultades económicas y laboral. La persona considera que algo no está bien en su vida por la cual se siente inconforme e insatisfecho se podría decir incompleto.

Desempeño laboral

Chiavenato (2009). Nos señala que considera que el desempeño laboral viene hacer considerado un grupo de acciones, también como comportamientos de los colaboradores quienes conforman en las organizaciones esto se basa en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en efecto un desempeño laboral viene hacer el factor más importante el comportamiento conductual del colaborador es el cumplimiento de los objetivos y metas fijada por la empresa y organización por medio de las estrategias adecuadas y asertivas.

Evolución del desempeño laboral

En el siglo XX en pleno revolución industrial en la que se encontraba a inicios del siglo, en este siglo los empresarios señalan que podían medir el desempeño o el rendimiento de un colaborador de su empresa en las maquinas que utilizaban, es

medida en tantas unidades que estas son capaces de poder producir, en la actualidad se cuenta con la tecnología por lo que la gran parte mide por la productividad del colaborador ya que cuenta con factores o elementos.

En los procesos que consiste medir el rendimiento de los operarios de una dicha fábrica, en la cual a los operarios se le asignan los libros donde los supervisores constantemente anotaban y estos podían clasificarse para el nivel de desempeño de cada uno de los operarios.

En el año de 1842 el gobierno de los Estados Unidos a través de un congreso establece a la ley carácter nacional en las que se instalan y se obliga que las empresas puedan llevar acabo los procesos anuales de la evaluación de sus colaboradores.

A inicios del siglo XX las organizaciones o empresas pueden medir también las competencias, habilidades que se requiere para que se determine los puestos y que pueda analizar de manera cuantitativa el desempeño de sus colaboradores. La información que se dará más adelante serán las más utilizadas en las que para desarrollarlas tiene que ser comparativas de los distintos perfiles y el rendimiento de los colaboradores.

Posteriormente en el entorno las posibilidades de desarrollo de los profesionales, entre los otros aspectos son claves para el grado de compromiso que existe es adecuada para el trabajador en su actividades y tareas y para lo cual es clave muy importante para la consecución de los objetivos de la organización. Hoy en día las personas se consideran irremplazables en las líneas de producción, el talento humano ha pasado de lado fundamental para una empresa. La necesidad que tiene que existir para desarrollar y reconocer que las personas son el talento humano y que benefician a las empresas para

su progreso, manifestándose para la evaluación donde debe ser efectiva y debe de acomodarse a esta nueva realidad.

Robbins y Judge (2013). Nos menciona que las empresas u organizaciones observa que el colaborar cumpla la función y actividad, estas incluyen una descripción de puestos de trabajo, pero sin embargo las empresas actuales se consideran que el desempeño laboral es una forma de procedimiento que sirve para que se establezca tan alto como sea posible. Dentro de una organización el desempeño laboral evalúa la base de las metas planteadas al inicio con el apoyo de las estrategias.

Ghisell (1998). Se refiere a que el desempeño laboral está caracterizado por cuatro factores y habilidades, personales: la aceptación que se da por medio de la fortaleza, la motivación y las oportunidades para realizar, se aprecia que el desempeño laboral se muestra intrínsecamente de los colaboradores, pero tienen que ver directamente con la dirección de la organización que es el cumplimiento de metas mediante estrategias. Por otro lado, nos menciona Enríquez (2014), que los docentes son un profesional que debe tener un dominio del poder saber y tener todos los conocimientos y esto comprende que es como niveles de una autonomía, sobre los contenidos métodos y técnicas que se elabora mediante estrategias de la enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad.

Objetivo del desempeño laboral

Robbins y Timothy (2013). Menciona que el principal objetivo es identificar las necesidades que la organización donde requiere continuar creciendo. Se detectan necesidades de capacitación y desarrollo para que los trabajadores tengan los mejores conocimientos, y puedan desarrollar bien sus habilidades y competencias lo más eficaz posible. Por ello a los trabajadores se les brindan retroalimentación sobre la estructura

en que la empresa distingue su desempeño, esto resultara beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa.

Evaluación del desempeño

Lau (2010). Detalla con la finalidad de reducir la subjetividad de la evaluación, los académicos e investigadores se han dado la tarea de desarrollar diversos métodos de evaluación de desempeño. Cada método desarrollado trata de eliminar falla en métodos anteriores, pero no escapa de tener sus propias desventajas.

El método de elección forzada exige que el evaluador, basada en escritos especialmente diseñados, elija entre el desempeño exitoso y el no exitoso.

El método de incidentes críticos solicita a la persona que hace la revisión que, elabore un registro de los incidentes que ejemplifiquen la conducta positiva y negativa de quien se evalúa.

Las mediciones de productividad se basan en los resultados logrados por el trabajador, como es el caso del número de unidades producidas en un lapso de tiempo y la cantidad de defectos o errores detectados.

En el método de lista de verificación, el evaluador no valora el desempeño sino lo registra. Se requiere que el evaluador escoja frases o palabras que describan las características y el rendimiento de cada empleado.

Alles (2004). Menciona que el análisis del desempeño o la gestión de un trabajador es un instrumento que supervisa y dirige al personal. Manifestando como objetivos el desarrollo profesional y personal de colaboradores, mejorando los resultados y el

aprovechamiento de la organización y sus recursos. Teniendo buenos resultados esperados y satisfacer las expectativas de la organización.

Señala también que la evaluación del desempeño es necesaria para:

- Mejorar el rendimiento del colaborador.
- Revisar y reunir las evaluaciones tanto de los jefes como subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con su trabajo.
- Tomar decisiones de remuneración y promociones.
- Descubrir personas.
- Detectar las necesidades de capacitación.
- Uso de la retroalimentación.
- Mejorar los resultados de la organización.

Importancia del desempeño laboral

Robbins y Timothy (2013, p.555). Menciona que en el pasado muchas empresas u organizaciones solo evaluaban las funciones del trabajador y ahora en la actualidad según los investigadores existen 3 importantes comportamientos que forman el desempeño laboral.

Desempeño de las actividades y tareas

Son las ejecuciones de las funciones que se desarrolla en un puesto de trabajo, lo cual contribuirá a la producción de un servicio o bien; con el fin de ayudar y apoyar a las necesidades de la organización como también del colaborador mismo.

Civismo

Va dirigido al ámbito psicológico de cada uno de los trabajadores, el trato y apoyo mutuo entre los colegas de área laboral se da siempre que existe la tolerancia, las sugerencias en mantenerse positivo del trabajo, en busca de un fin el e lograr los objetivos y metas de las organizaciones, y ser positivo en el trabajo. Con el fin de lograr objetivos y logros de la organización.

Falta de productividad

Son comportamientos que afectan el correcto funcionamiento de las organizaciones, ya que se da como el acto de robos y hostilidad que tiene los colaboradores por la secuencia frecuente de las actividades.

Dimensiones del desempeño laboral

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es aquello en la que encuentra conformada por un conjunto de sentimientos y estas son favorables y desfavorables para que los colaboradores perciban mediante el área de trabajo y se manifiesta en determinadas actitudes laborales y las cuales están compuestas y relacionadas por una naturaleza en el ámbito laboral de un contexto laboral con equipos de trabajo, la supervisión y una estructura diseñada y organizada entre otros.

Los autores manifiestan que la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de dolor o placer que difiere del pensamiento, intenciones del comportamiento y objetivos; asiendo que estas actitudes ayuden a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento

Weinert (1985). Según el autor señala para el interés existe varias razones, que tiene una relación con el desarrollo histórico en las teorías de la organización, en las cuales se ha visto experimentado en los cambios a través del tiempo.

- Existe una posible relación entre la satisfacción y el clima organizacional
- Existe la posibilidad en la demostración en una relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas de los horarios.
- Existe la relación entre la satisfacción y el clima organizacional
- Existe un crecimiento de sensibilidad en coordinación de la organización en que la relación es importancia en las actitudes y los sentimientos de los colaboradores en relación a su trabajo, mediante el estilo de dirección.

Guerra (2007). En la “organización en un tiempo de acción y objetivo”. Esta acción se entiende en un sentido de las actividades en las que se encuentra en coordinación en el trabajo de las diversas personas mediante las distintas tareas, son las labores que se definen las estructuras y las relaciones en una consecución de los objetivos o metas que se planteó. En la organización supone una realidad mediante los resultados, espacio, ámbito y tiempo que las personas alcanzan los objetivos establecidos.

Hirt y Adriaenséns (2004). La organización consiste en articular y coordinar al potencial humano , financiero, físicos de una información en las que otros son necesarios para que pueda lograr objetivos y metas mediante las actividades y tareas esto incluye atraer a las personas hacia la organización y especificar responsabilidades de un puesto para agrupar las actividades de trabajo esto crea condiciones para que las personas puedan cumplir metas de acuerdo a sus funciones

para poder alcanzar un alto rendimiento y lograr alcanzar el éxito que toda empresa busca

Trabajo en equipo

Toda empresa se encuentra compuesta por un grupo de personas en las cuales se deben trabajar de forma conjunta por un objetivo en común, por lo cual existe claves para que se logre con éxito, el trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para que se logre resultados.

Es una serie de procedimientos y estrategias que utilizan un grupo de personas lo cual hace que complemente y van en una dirección del cumplimiento de las metas y objetivos planteados.

Borrell (2004). Nos dice que excelentes profesionales hacen buenos y magníficos equipos, pero también buenos y magníficos equipos hacen excelentes profesionales; lo que en el transcurso del tiempo supone un enriquecimiento social.

Principios básicos del trabajo en equipo:

- Todo el equipo debe aceptar y conocer los objetivos de la organización, trabajar en equipo hacia una visión en común.
- Cada integrante del equipo debe conocer y tener en claro cuál es su responsabilidad y su trabajo en el que fue asignado.
- Deben cooperar conjuntamente, estar comprometidos con lo que se está realizando en conjunto.
- Manteniendo la buena comunicación interna.
- Saber compartir todo tipo de información ya que todos los miembros del equipo deben saber las actividades que cada uno desarrolla.

- Apoyarse entre ambos, brindar estímulos en el equipo y no dedicarse a castigar las debilidades.

Gilmore y Morais (2002). Menciona que en la actualidad los equipos tienen como objetivo mejorar la efectividad y la eficacia en una organización.

El equipo tiene que estar bien integrado, trabajar conjuntamente, apoyándose entre ambos y lograr alcanzar los objetivos bien definidos.

Productividad

La productividad laboral es el indicador en la que muestra la eficiencia en las cuales los recursos humanos producen bienes y servicios, con los recursos que cuenta las empresas u organizaciones, donde lo más importante son los colaboradores y que esto incide en los resultados de cualquier tareas o actividades.

La productividad es una medida de la eficiencia que utilizan y combinan en varios factores productivos y son bienes para producir una determinada cantidad ya se de bienes y servicios. La productividad es un incremento que implica para el logro de la producción de una cierta cantidad proporcionada de factores e insumos y esto requieren en menor cantidad para producir un determinado volumen de producto

Los colaboradores que se encuentran satisfechos con su trabajo son colaboradores que disfrutan de lo que realizan, que les gusta poner en marcha nuevos proyectos. Asumen roles con mayor proactividad y responsabilidades, cuenta con un grado de compromiso, todas estas actitudes mencionadas son muy ventajosa para la empresa lo cual es de vital importancia trabajar y poner los esfuerzos y crear condiciones en un ambiente en la que los colaboradores se sientan valorados y cómodos y satisfecho por la laboral que realizan.

La productividad también es una relación en la que se basa en la cantidad de una cierta cantidad de productos obtenidos por un sistema de producción y con unos recursos utilizados en obtener la producción

La productividad considera que el rendimiento es eficiente de sus actividades productivas de los colaboradores de las personas puesto que es expresada por la correlación.

Entre estos gastos de trabajo y que la productividad que estos los servicios y son ofertadas de los bienes producidos. Para ello se debe evaluar mediante el tiempo invertido en la productividad o también por la cantidad de la producción y sus unidades de tiempo. El nivel de productividad del colaborador es un indicador donde es importante para poder medir su eficiencia y eficacia y dependiendo de la línea o un área de donde se desenvuelva las organizaciones.

Uno de los objetivos de una organización es incrementar la productividad, para ello puede ser necesario economizar el trabajo personal y social que se reduce el tiempo para producir en la unidad productiva, con la finalidad de poder minimizar en los costos y así obtener una gran rentabilidad.

III. Hipótesis

Siguiendo el proceso de la investigación se procede a formular las hipótesis generales y las hipótesis específicas de investigación:

3.3.1. Hipótesis general

HG: La relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

3.3.2. Hipótesis específicos

HE₁: La relación es significativa entre las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

HE₂: La relación es significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

HE₃: La relación es significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

IV. Metodología

4.1. Diseño de investigación

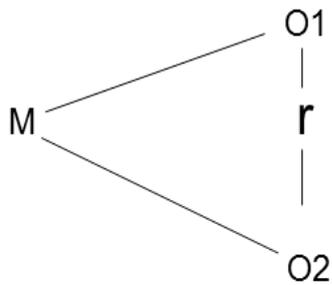
La presente investigación es de tipo no experimental, sustantiva en vista que no existe la manipulación de las variables, es decir no se realizó un tratamiento metodológico para que se observe como puede reaccionarse ambas variables que viene hacer la motivación y el desempeño laborales, se describió y analizo mediante las respuestas objetivas en todo aspecto de esta investigación.

El nivel de la presente investigación es “Descriptivo correlacional”, lo que se busca es la relación entre ambas variables como la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

Respecto, Sampieri (2016). Señala que la investigación correlacional se manifiesta. Este tipo de estudios tiene como propósito de conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, definiciones y categorías de las variables de contexto particular.

El diseño de la investigación es correlacional tiene como finalidad la de conocer el grado de relación que existe entre ambos conceptos y en un contexto particular, Este diseño correlacional es transversal porque será medida las variables en un tiempo determinado.

La investigación se orienta a los resultados sobre el efecto que da como resultado de la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L



Donde:

M = Muestra

O1 = Motivación

r = relación entre variables

O2 = Desempeño laboral

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población. La población está compuesta por todos los colaboradores quienes laboran en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., puesto que cuenta con una cantidad de 16, la cual se puede observar en el cuadro.

Cuadro N° 01: Población de los trabajadores en la Empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

N°	COLABORADORES	CANTIDAD
1	Administrador	1
2	Contador	1
4	Operarios	14
5	Total	16

Fuente: Planilla de la empresa Grifo Racing E.I.R.L., 2019.

Elaboración: Propia.

4.2.2. Muestra. En este caso la muestra es población universal censal y se tomó en cuenta al total de la población, cuya distribución podemos observar en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 02: Muestra de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

N°	COLABORADORES	CANTIDAD
1	Gerente general	1
2	Contador	1
4	Operarios	14
5	Total	16

Fuente: Planilla de la empresa Grifo Racing E.I.R.L., 2019.

Elaboración: Propia.

4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores

4.3.1. Variable independiente

Motivación

Chiavenato (1994). Señala que es uno de los factores internos en el cual se requiere mayor atención sin un mínimo de conocimiento y que la motivación de una conducta, es posible que al comprender una conducta de las personas y que el comportamiento no viene hacer un causal, sino que se da de forma aleatoria, siempre se encuentra direccionado u orientado hacia los objetivos y metas de las organizaciones.

4.3.2. Variable Dependiente

Desempeño laboral

Montenegro, (2000). Son acciones que toma la satisfacción laboral dentro de una empresa o institución como el caso; donde el jefe y los colaboradores ejerce una gran actitud para poder direcciona a al éxito a una organización con la calidad

4.3.3. Operacionalización de las variables dimensiones e indicadores

Cuadro N° 03: Cuadro de operacionalización de las variables e indicadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Motivación	Necesidades básicas	- Seguridad - Remuneración - Pertenencia
	Estabilidad laboral	- Reconocimiento - Condición - Beneficios
	Autorrealización	- Superación - Cumplimiento de objetivos - Autoestima

VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ascensos - Ambiente de trabajo - Supervisión
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Relaciones interpersonales - Coordinación
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficaz - Eficiencia - Capacitaciones

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica. Es un procedimiento sistematizado, la técnica debe ser seleccionada teniendo en cuenta forma de investigación, para qué, por qué y con que se investiga.

Las técnicas pueden ser:

- En la presente investigación se utilizó la encuesta.

4.4.2. Instrumento. Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar datos obtenidos a través de las técnicas en la presente investigación se utilizarán dos instrumentos.

- Un cuestionario para medir la motivación formada por 9 ítems.
- Un cuestionario para medir el desempeño laboral conformado también por 9 ítems.

4.4.3. Plan de recolección y procesamiento de datos

Una vez elaborados los instrumentos con la validez de expertos y con su coeficiente de validación, se procedió con el siguiente plan:

- Se aplicó los instrumentos a la muestra previa autorización de la empresa respectiva para la recolección de la información
- Se ordenó la información o los datos en función a las variables y sus dimensiones y los interrogantes planteados
- Se procesó la información y se presentarán en tablas y gráficos.
- Se realizó la prueba de hipótesis tanto para la general como para las específicas utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

4.5. Plan de Análisis

El análisis de los datos obtenidos se realizó según la revisión y consistencia de la información. Valderrama (2010), “Consiste en verificar los resultados y estas a través de una muestra pequeña, se da la realización de la confiabilidad o la prueba de hipótesis”. A si también se dio mediante la clasificación de la información y que la finalidad se puede agrupar en los datos mediante la distribución frecuente de las variables dependientes. Para la recolección de datos se aplicará el instrumento de cuestionario a la totalidad de la muestra, este instrumento será aplicado dentro de las oficinas de seguros pacifico de manera presencial a los trabajadores, a los cuales se les indicara que las respuestas solo servirán para fines académicos y serán anónimas.

- a. Primera etapa,** se realiza mediante una preselección de codificación y de tabulación mediante un programa (Excel) con los datos obtenidos. Según los autores Fernández y Bautista (2016). “Una vez recolectado los datos estos

pueden codificarse mediante las categorías de un ítem o interrogante que se requiera codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría un análisis, solo se realizaría la contabilidad de las respuestas por cada dimensión.

b. Segunda etapa, se realizará mediante la estadística descriptiva. Según Hernández, Fernández y Bautista (2010). “En primer lugar es de poder describir los datos obtenidos, los valores con sus respectivas puntuaciones para cada variable, esto se logra mediante la descripción y a la distribución de las puntuaciones y frecuencias para cada variable”. Para lo cual se efectúa un análisis con interpretación de los datos tomando en cuenta la variable y sus dimensiones.

c. Tercera etapa, se realizará mediante la estadística inferencial. Según Fernández, Hernández y Bautista (2016), “La estadística inferencial se utiliza mediante dos procedimientos que se vinculan como son: la prueba de hipótesis y estimar los parámetros “. En tal sentido, para lo cual se utilizará la prueba correlación de Pearson Rho de Spearman dependiendo si los resultados tienen un comportamiento de distribución normal o no.

4.6. Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGIÓN HUÁNUCO, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general</p> <p>PG: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p> <p>Problema específicos</p> <p>PE1: ¿Cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p>	<p>Objetivos generales</p> <p>OG: Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>OE2: Determinar cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>OE3: Determinar cómo se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG: La relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>HE1: La relación es significativa entre las necesidades básicas y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>HE2: La relación es significativa entre la estabilidad laboral y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>HE3: La relación es significativa entre la autorrealización y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Motivación</p>	<p>Necesidades Básicas</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Autorrealización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Remuneración - Pertenencia - Reconocimiento - Condición - Beneficios - Superación - Cumplimiento de objetivos - Autoestima - Ascenso - Ambiente de trabajo - Supervisión - Inteligencia emocional - Relaciones interpersonales - Coordinación - Eficaz - Eficiencia - Capacitaciones 	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>No experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION</p> <p>Correlacional</p> <p>POBLACION</p> <p>16 colaboradores</p> <p>MUESTRA</p> <p>Población universal censal</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Productividad</p>		

4.7. Principios éticos

Principios Que Rigen La Actividad Investigadora.

- **Protección a las personas:** Las personas 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 implicara que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrara el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.
- **Beneficia y no mal eficiencia:** 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 conocimientos, no den lugar o toleren practicas 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 solo 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 mantener la integridad científica al declarar los conflictos de intereses 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.
- **Buenas Prácticas De Los Investigadores.**
 - Ninguno de los principios éticos exime al investigador de sus responsabilidades ciudadanas, éticas y deontológicas, por ello debe aplicar las siguientes buenas prácticas.
 - El investigador debe ser consciente de su responsabilidad científica y profesional ante la sociedad. En particular, es deber y responsabilidad personal del investigador considerar cuidadosamente las consecuencias que la realización y responsabilidad no pueden ser delegados en otras personas.

- En materia de publicaciones científicas, el investigador debe evitar incurrir en faltas deontológicas por las siguientes incorrecciones:
 - a) Falsificar o inventar datos total o parcialmente.
 - b) Plagiar lo publicado por otros autores de manera total o parcial.
 - c) Incluir como autor a quien no ha contribuido sustancialmente a diseño y realización del trabajo y publicar repetidamente los mismos hallazgos.
- Las fuentes bibliográficas utilizadas en el trabajo de investigación deben citarse cumpliendo las normas APA o VANCOUVER, según corresponda; respetando los derechos de autor.
- En la publicación de los trabajos de investigación se debe cumplir lo establecido en el Reglamento de Propiedad Intelectual Institucional y demás normas de orden público referidas a los derechos de autor.
- El investigador, si fuera el caso, debe describir las medidas de protección para maximizar un riesgo eventual a ejecutar la investigación.
- Toda investigación debe evitar acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad.
- El investigador debe proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad, y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos, además debe garantizar estricto apego a la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso.
- El investigador debe difundir y publicar los resultados de las investigaciones realizadas en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural, así como comunicar los resultados de la investigación a las personas del grupo y comunidades participantes de la misma.

- El investigador debe guardar la debida confidencialidad sobre los datos de las personas involucradas en la investigación. En general deberá garantizar el anonimato de las personas participantes.
- Los investigadores deben establecer procesos transparentes en su proyecto para identificar conflictos de intereses que involucren a la institución o a los investigadores.

V. Resultados

5.1. Resultados

Para la presente investigación realizó la recolección de datos a través de la aplicación de las herramientas estadísticas mediante dos cuestionarios a través de una entrevista a los colaboradores de la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

El trabajo que se realizó en el campo, se obtuvieron resultados y estas han sido procesados través de cuadros y gráficos de manera que cada pregunta ha sido graficada e interpretada, siendo así estos resultados interpretado.

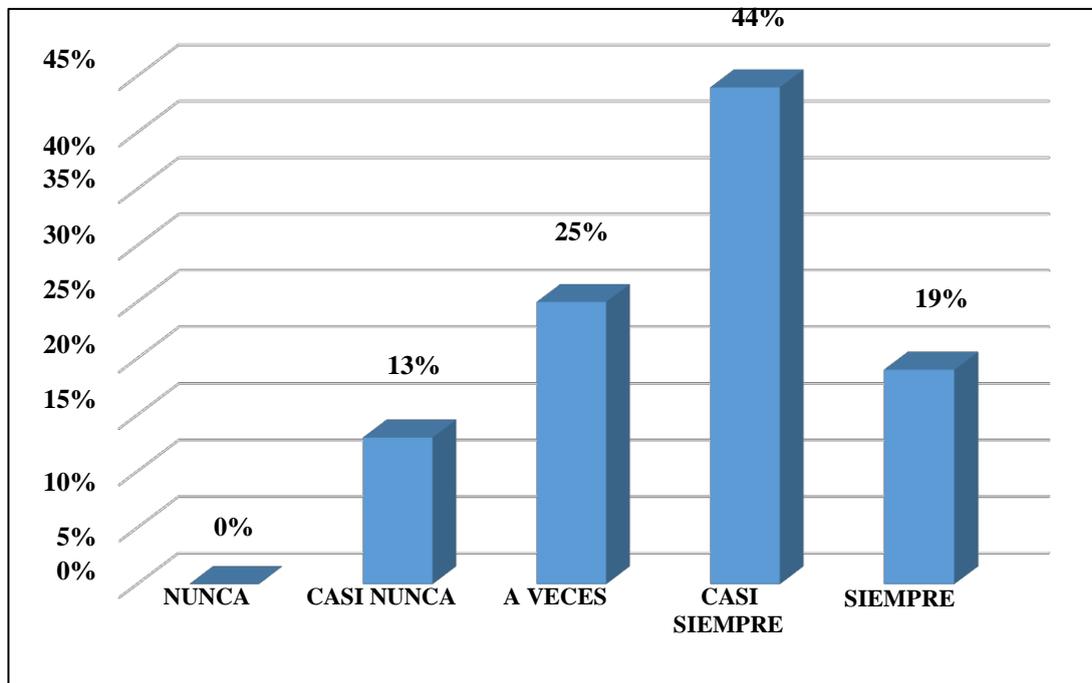
Necesidades Básicas

Tabla 1: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	2	13%
	A VECES	4	25%
	CASI SIEMPRE	7	44%
	SIEMPRE	3	19%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019.
Elaboración: Propia.

Gráfico 1: ¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico que se adjuntó, se observa que un 44% representa 7 colaboradores de la empresa Grifo Racing E.I.R.L., E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., califican a la seguridad como casi siempre, 4 de los colaboradores que corresponden 25% califican que es A veces, 3 de los colaboradores que corresponden 19% califican que es siempre, 2 de los colaboradores que corresponden 13% califican casi nunca y ninguno de los colaboradores opinaron que es nunca haciendo un total de 100%. Estos resultados que obtuvieron quieren decir que existe poca implementación para la seguridad de los colaboradores y esto influirá en su desempeño laboral.

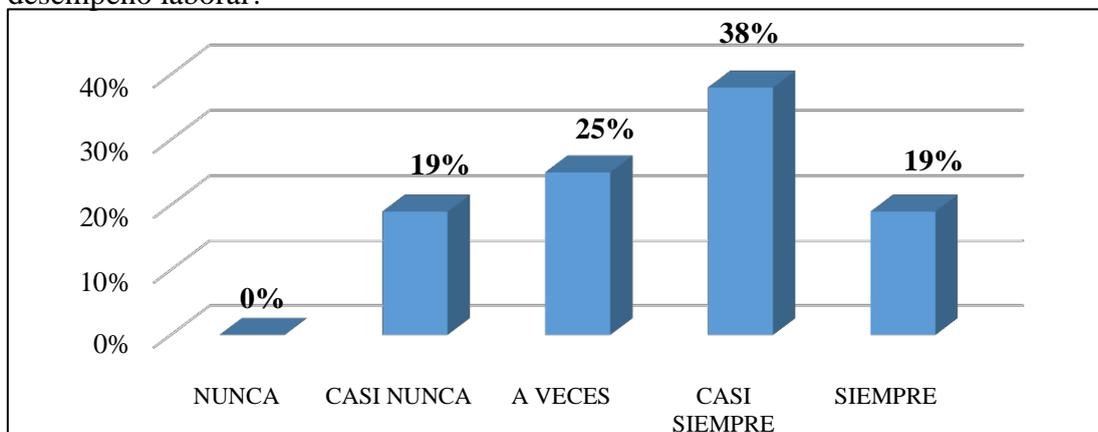
Tabla 2: ¿Considera Ud. el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Considera Ud. el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	3	19%
	A VECES	4	25%
	CASI SIEMPRE	6	38%
	SIEMPRE	3	19%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Grafico 2: Considera Ud. el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y grafico que se adjuntó, se observa que un 38 % representa a 6 de los colaboradores de la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., calificaron que es casi siempre, 4 de los colaboradores que corresponde 25 % califican que es A veces, 3 de los colaboradores corresponden 19 % califican que es casi nunca, siempre y ninguno de los trabajadores calificaron nunca, asiendo así un total de 100%. Estos resultados demuestran que existe que para un buen rendimiento laboral tiene que haber un salario justo en la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

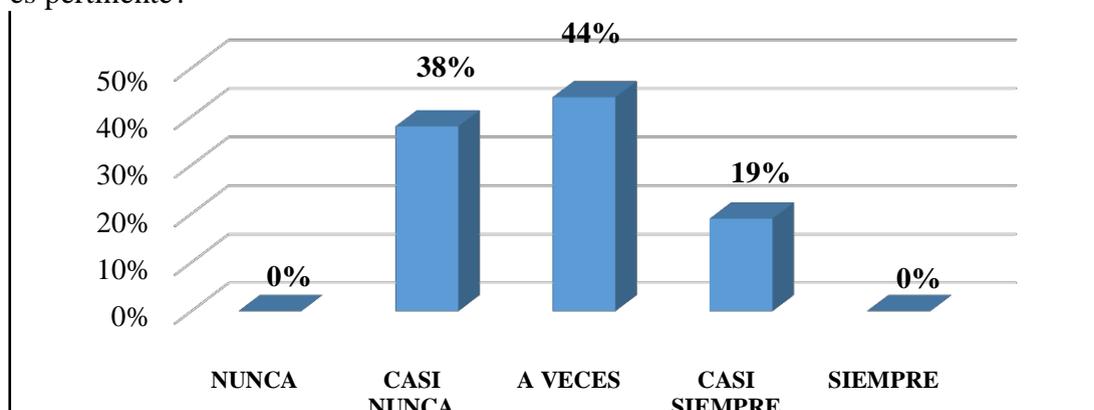
Tabla 3: ¿La relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es pertinente?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿La relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es pertinente?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	6	38%
	A VECES	7	44%
	CASI SIEMPRE	3	19%
	SIEMPRE	0	0%
	TOTAL	16	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 3: ¿La relación laboral que Ud. tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es pertinente?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 44% representa 7 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., calificaron que la pertenencia es a veces, 6 de los colaboradores representa 38% que califican casi nunca, 3 de los colaboradores que representa 19% califican que es casi siempre y ninguno de los trabajadores opinaron nunca ni siempre, haciendo un total de 100%. Estos resultados demuestran que existe moderado en cuanto a la pertenencia entre todos los colaboradores de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

Estabilidad Laboral

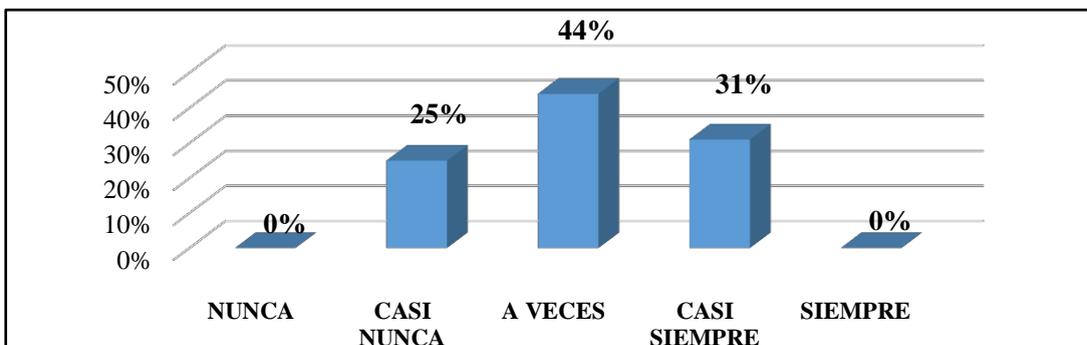
Tabla 4: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	4	25%
	A VECES	7	44%
	CASI SIEMPRE	5	31%
	SIEMPRE	0	0%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 4: ¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?



FUENTE: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 44% que representa 7 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que el reconocimiento es calificado a veces, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican que es casi siempre, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califica que es casi nunca, y ninguno de los colaboradores opinaron nunca y siempre, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestra que el reconocimiento es una manera de motivar al colaborador para desempeñar bien su función.

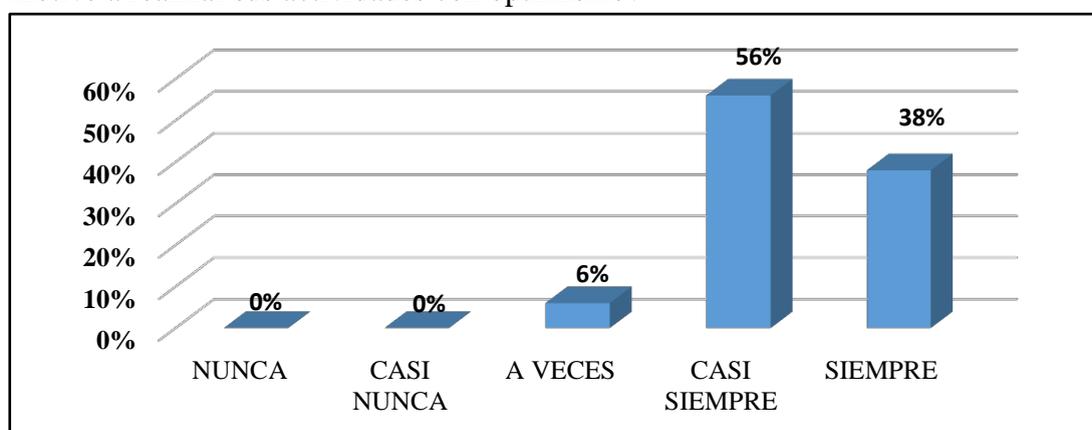
Tabla 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	1	6%
	CASI SIEMPRE	9	56%
	SIEMPRE	6	38%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 5: ¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 56% que representa 9 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman la condición el ambiente es calificado casi siempre, 6 de los colaboradores que corresponde 38% califican siempre, 1 colaborador que corresponde 6% califica a veces, y ninguno de los colaboradores opino nunca y siempre, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que el ambiente es muy agradable lo que hará que el colaborador se sienta muy a gusto en su trabajo.

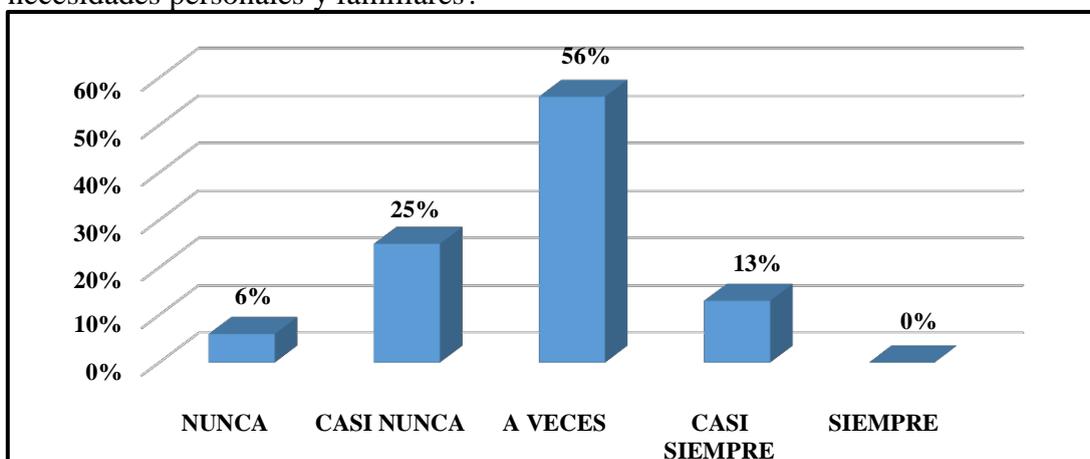
Tabla 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares?	NUNCA	1	6%
	CASI NUNCA	4	25%
	A VECES	9	56%
	CASI SIEMPRE	2	13%
	SIEMPRE	0	0%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 6: ¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 56% que representa 9 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman los beneficios sociales es calificado como a veces, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califican casi nunca, 2 de los colaboradores que corresponde 13% califican casi siempre, 1 colaborador que corresponde 6% califican nunca y ninguno opino que es siempre, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestra no se le se brinda sus beneficios que por ley corresponde a todo trabajador.

Autorrealización

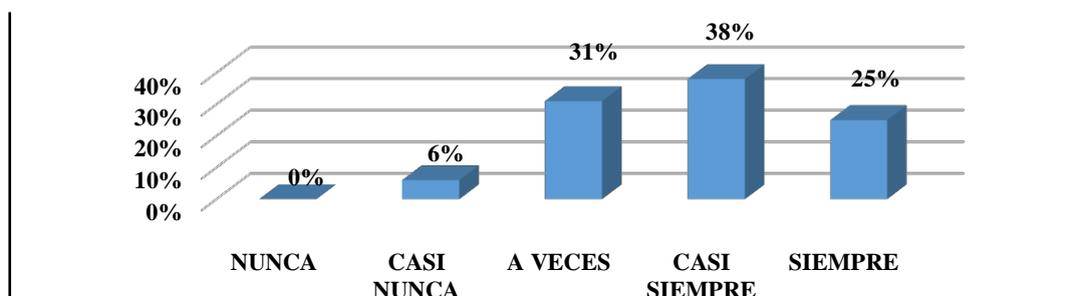
Tabla 7: ¿En la empresa donde Ud. labora le ayuda auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿En la empresa donde Ud. labora le ayuda auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	1	6%
	A VECES	5	31%
	CASI SIEMPRE	6	38%
	SIEMPRE	4	25%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 7: ¿En la empresa donde Ud. labora le ayuda auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 38% que representa 6 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que la superación es calificado casi siempre, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican a veces, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califican siempre, 1 colaborador que corresponde 6% califica casi nunca y ninguno de los colaboradores opino que es siempre, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que la mayoría señalaron que no existe un apoyo para la superación personal del colaborador de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

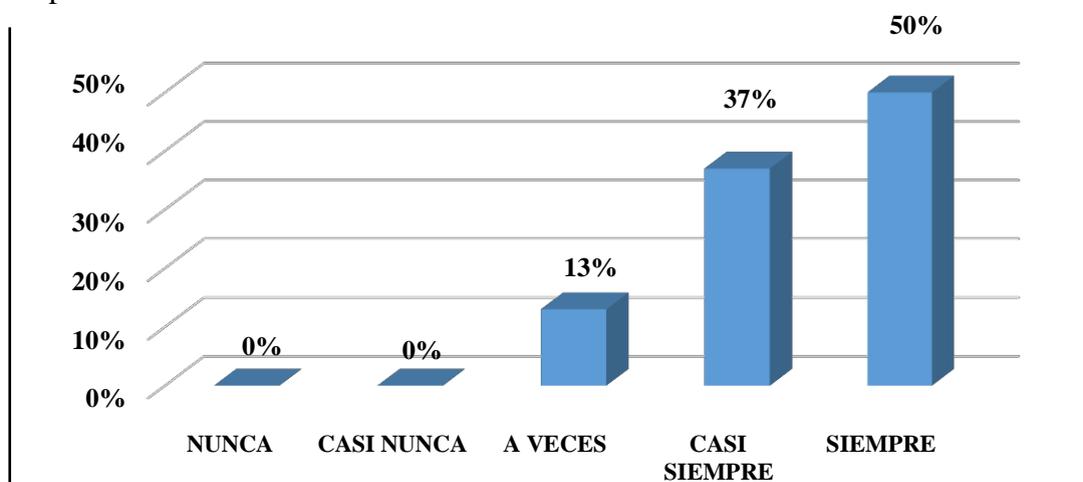
Tabla 8: ¿Ud., trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ud. ¿Trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	2	13%
	CASI SIEMPRE	6	37%
	SIEMPRE	8	50%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 8: ¿Ud., trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 50% que representa 8 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman cumplimiento de los objetivos es calificado siempre, 6 de los colaboradores que corresponde 37% califican casi siempre, 2 de los colaboradores que corresponde 13% califica a veces, y ninguno de los colaboradores califico casi nunca y nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que el cumplimiento de objetivos es por la mayoría de los colaboradores. .

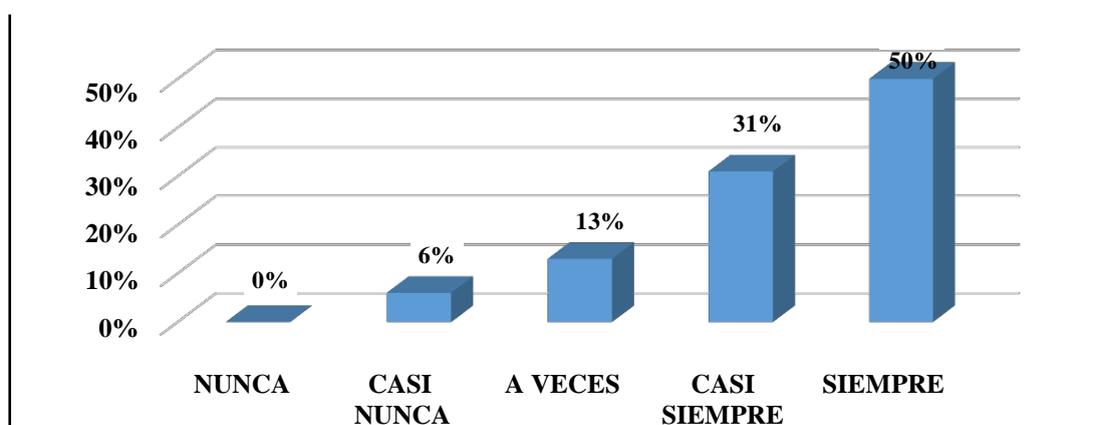
Tabla 9: ¿La empresa le considera Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿La empresa le considera Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	1	6%
	A VECES	2	13%
	CASI SIEMPRE	5	31%
	SIEMPRE	8	50%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráficos 9: ¿La empresa le considera Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 50% que representa 8 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman la autoestima es calificado siempre, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican casi siempre, 2 de los colaboradores que corresponde 13% califica a veces, 1 colaborador corresponde 6% califican casi nunca y ninguno de los colaboradores califican nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que la mitad de los colaboradores no se sienten que forman parte e integrado en la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

Satisfacción laboral

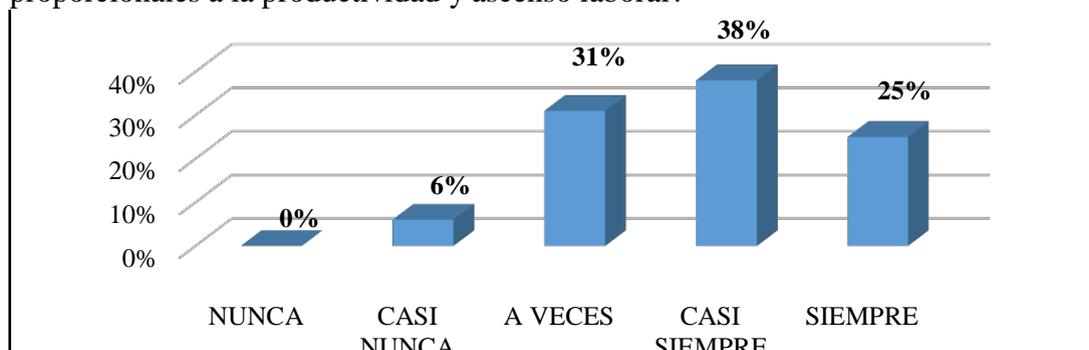
Tabla 10: ¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	1	6%
	A VECES	5	31%
	CASI SIEMPRE	6	38%
	SIEMPRE	4	25%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráficos 10: ¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 38% que representa 6 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman el ascenso es calificado casi siempre, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican a veces, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califican siempre, 1 colaborador corresponde 6% califican casi nunca y ninguno de los colaboradores calificaron nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que el ascenso es una forma de incentiva para su desarrollo personal y su buen desempeño laboral.

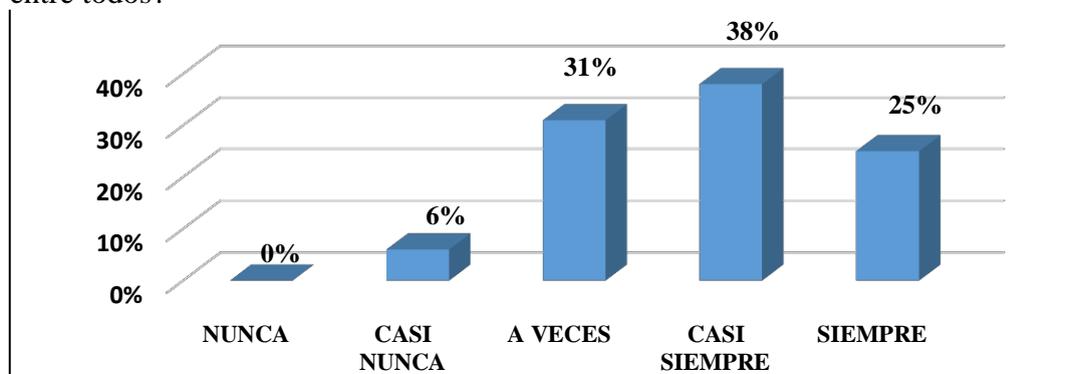
Tabla 11: ¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	1	6%
	A VECES	5	31%
	CASI SIEMPRE	6	38%
	SIEMPRE	4	25%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráficos 11: ¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 38% que representa 6 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman clima laboral es calificado casi siempre, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican a veces, 4 de los colaboradores que corresponde 25 % califica siempre, 1 del colaborador corresponde 6% califican casi nunca y ninguno de los colaboradores opinaron que es nunca, haciendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestra que el ambiente de trabajo. Es agradable para su buen de desarrollo de los colaboradores de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

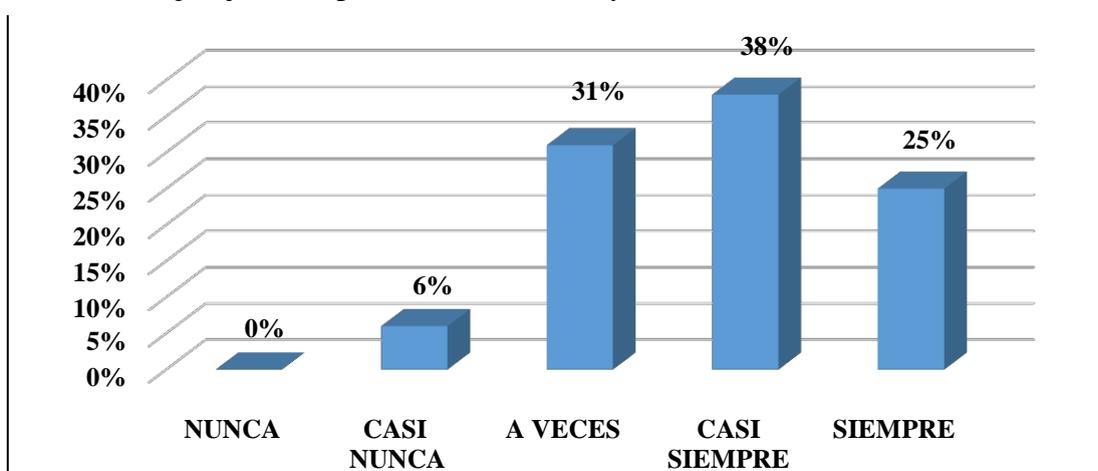
Tabla 12: ¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	1	6%
	A VECES	5	31%
	CASI SIEMPRE	6	38%
	SIEMPRE	4	25%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 12: ¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 38% que representa 6 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que la supervisión es calificado casi siempre, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican a veces, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califican siempre, 1 del colaborador corresponde 6% califica casi nunca y ninguno de los colaboradores opinaron nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que la supervisión que se le realiza es constante para la mejora del colaborador de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

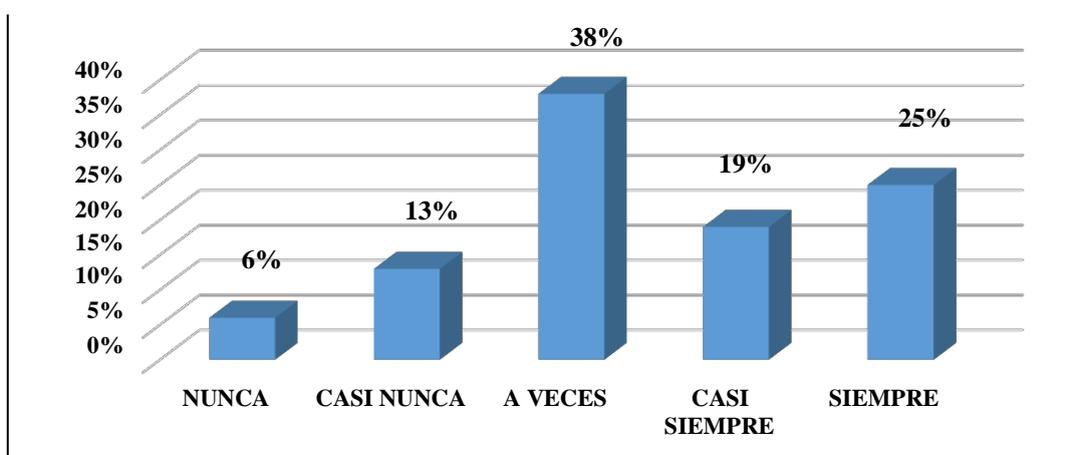
Tabla 13: ¿Se identifica Ud., con la organización desde su área de trabajo?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Se identifica Ud., con la organización desde su área de trabajo?	NUNCA	1	6%
	CASI NUNCA	2	13%
	A VECES	6	38%
	CASI SIEMPRE	3	19%
	SIEMPRE	4	25%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 13: ¿Se identifica Ud. con la organización desde su área de trabajo?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 38% que representa 6 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que la identificación con la empresa es calificado casi siempre, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califican siempre, 3 de los colaborador que corresponde 19 % califica casi siempre, 2 de los colaboradores corresponde 13% califican casi nunca y 1 colaborador que corresponde al 6% califican nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que no existe compromiso e integración con la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

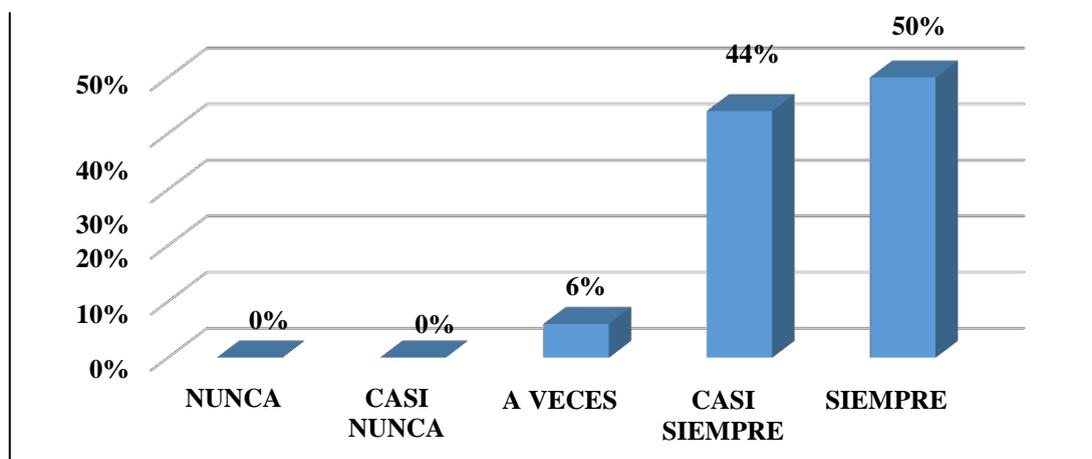
Tabla 14: ¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	1	6%
	CASI SIEMPRE	7	44%
	SIEMPRE	8	50%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 14: ¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 50% que representa 8 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que las relaciones interpersonales es calificado siempre, 7 de los colaboradores que corresponde 44 % califican casi siempre, 1 colaborador que corresponde 6 % califica a veces, ninguno de los colaboradores opinaron que viene hacer nunca y casi nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que el compañerismo es bueno y motiva al colaborador en desarrollo en la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

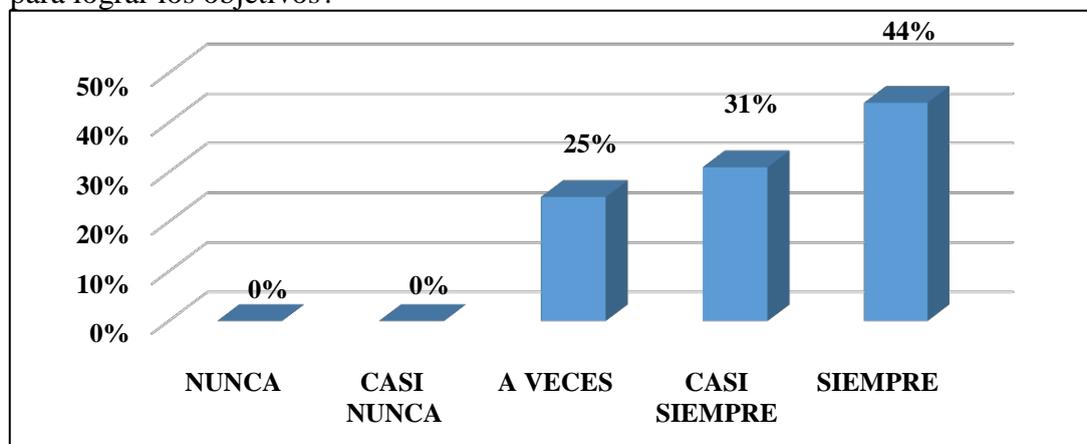
Tabla 15: ¿Trabaja Ud., de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Trabaja Ud., de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	4	25%
	CASI SIEMPRE	5	31%
	SIEMPRE	7	44%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 15: ¿Trabaja Ud. de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 44% que representa 7 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que la coordinación es calificada siempre, 5 de los colaboradores que corresponde 31 % califican que es casi siempre, 4 colaborador que corresponde 25 % califica que es a veces y ninguno de los colaboradores opinaron que es nunca y casi nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestra que se trabaja de forma coordina para lograr los objetivos planteados de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

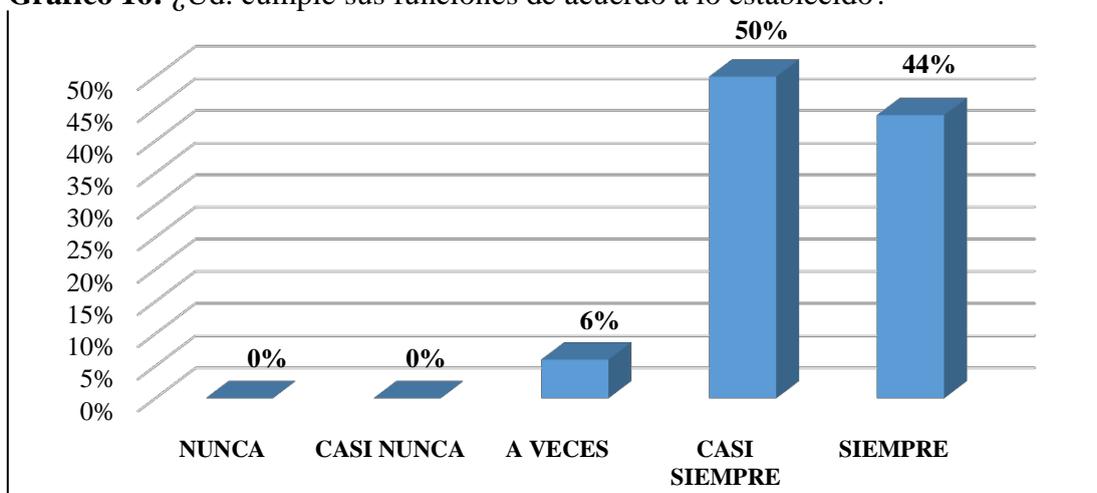
Tabla 16: ¿Ud., cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Ud., cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	1	6%
	CASI SIEMPRE	8	50%
	SIEMPRE	7	44%
	TOTAL		16

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfico 16: ¿Ud. cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 50% que representa 8 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que es eficaz es calificado casi siempre, 7 de los colaboradores que corresponde 44 % califican siempre, 1 colaborador que corresponde 6 % califica a veces y ninguno de los colaboradores opinaron que es nunca y casi nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que la mayoría de los colaboradores realizan su trabajo muy eficaz lo cual favorecerá a la empresa Grifo Racing E.I.R.L

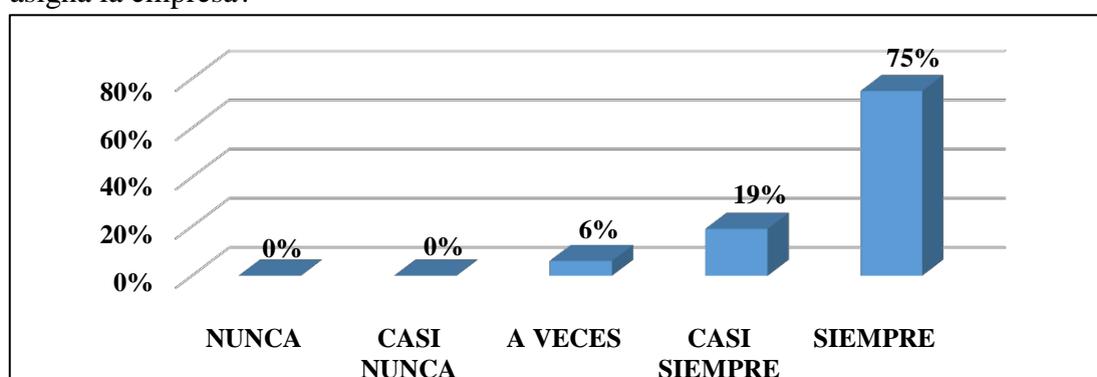
Tabla 17: ¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	1	6%
	CASI SIEMPRE	3	19%
	SIEMPRE	12	75%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Gráfica 17: ¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 75% que representa 12 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que la eficiencia es calificado siempre, 3 de los colaboradores que corresponde 19 % califican casi siempre, 1 colaborador que corresponde 6 % califica a veces y ninguno de los colaboradores opinaron que es nunca y casi nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que los colaboradores realizan un trabajo eficiente y esto favorece de forma positiva para su crecimiento y progreso de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

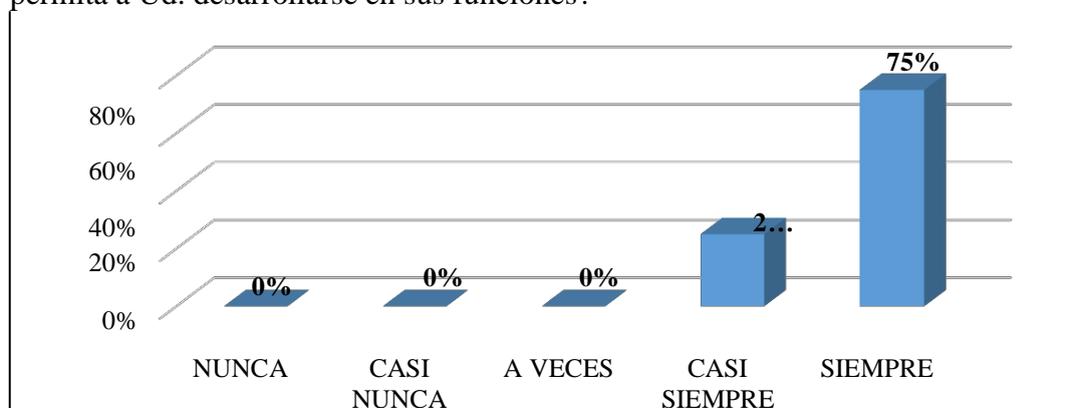
Tabla 18: ¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita a Ud. desarrollarse en sus funciones?

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita a Ud. desarrollarse en sus funciones?	NUNCA	0	0%
	CASI NUNCA	0	0%
	A VECES	0	0%
	CASI SIEMPRE	4	25%
	SIEMPRE	12	75%
	TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Grafica 18: ¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita a Ud. desarrollarse en sus funciones?



Fuente: Cuestionario aplicado en noviembre 2019

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 75% que representa 12 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman que la capacitación es calificada siempre, 4 de los colaboradores que corresponde 25 % califican que es casi siempre y ninguno de los colaboradores opinaron que es a veces, nunca y casi nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestran que la capacitación tiene que darse con mayor frecuencia para su que el colaboradores se encuentre mayor preparado para los desafíos para llevar al éxito a la empresa Grifo Racing E.I.R.L

5.1 Resultados

5.1.1. Prueba de Hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se formularon las hipótesis de la investigación y las hipótesis nulas, luego se empleó el coeficiente de correlación Spearman, procesando los datos en software SPSS (v.25.0), en el que se ingresó los datos de todo los variables.

Contratación de Hipótesis general

Hi: La relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Ho: La relación no es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito e Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Cuadro N° 04: Cuadro de hipótesis general de la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito e Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	0,544*
		Sig. (bilateral)	.	0,029
		N	16	16
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,544*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,029	.
		N	16	16
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Propia

Interpretación: como la significancia o p-valor es igual a 0.544 y mayor que el error estimado (0,05), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, es decir la motivación y el desempeño en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., no se relacionan significativamente. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo y débil igual 0.029.

Hipótesis específica 1

Hi: La relación es significativa entre las necesidades básicas y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Ho: La relación no es significativa entre las necesidades básicas y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Cuadro N° 05: Cuadro de hipótesis específica 1 de las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Correlaciones				
			NECESIDADES BÁSICAS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	NECESIDADES BÁSICAS	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 16	0,467 0,068 16
	DESEMPEÑO EL LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,467 0,068 16	1,000 . 16

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Propia

Interpretación: Como la significancia o p-valor es igual 0.069 mayor que el error estimado (0.01) entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula es decir las necesidades básicas y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito e Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019, no se relaciona significativamente. Del mismo modo dicha dimensión se relaciona con el coeficiente positivo débil igual a 0.467.

Hipótesis específica 2

Hi: La relación es significativa entre la estabilidad laboral y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito e Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Ho: La relación no es significativa entre la estabilidad laboral y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Cuadro N° 06: Cuadro de hipótesis específica 2 la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Correlaciones				
			ESTABILIDAD LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,166
		Sig. (bilateral)	.	0,539
		N	16	16
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,166	1,000
		Sig. (bilateral)	0,539	.
		N	16	16

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Propia

Interpretación: como la significancia o p-valor es igual a 0.539 y mayor que el error estimado (0,01), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, es decir estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019, no se relacionan significativamente. Del mismo modo dicha dimensión con el desempeño laboral se relacionan con un coeficiente positivo débil igual 0.166.

Hipótesis específica 3

Hi: La relación es significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Ho: La relación no es significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Cuadro N° 07: Cuadro de hipótesis específica 3 de las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019.

Correlaciones				
Prueba de correlación Rho de Spearman			AUTOREALIZACION	DESEMPEÑO LABORAL
			N	
Rho de Spearman	AUTOREALIZACION	Coeficiente de correlación	1,000	0,334
		Sig. (bilateral)	.	0,206
		N	16	16
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,334	1,000
		Sig. (bilateral)	0,206	.
		N	16	16

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Propia

Interpretación: Como la significancia o p valor es igual 0.206 y mayor que el error estimado (0.01), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, es decir autorrealización y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., no se relacionan significativamente. Del mismo modo dicha dimensión con el desempeño laboral se relacionan con el coeficiente positivo débil a 0.334.

5.2. Análisis de resultados

- De las tablas y gráficas, desprendemos la relación de la Motivación y Desempeño Laboral en la empresa de Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco 2019”.

Contrastación de los resultados del trabajo de campo, con las conclusiones de los antecedentes.

- Tomando como referencia a Ruiz (2016), en su tesis titulada “La motivación del personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra – 2016”, llegó a las conclusiones:
- Se determinó en el antecedente que su objetivo general fue determinar la relación de la motivación del personal con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró que su nivel de significancia menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, donde se rechazó la hipótesis nula. También se muestra que las variables de estudio poseen una correlación de 0.750, lo cual indica que tienen una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta su hipótesis de investigación, por ende, el objetivo general queda

demostrado. Tales resultados concuerdan con nuestra investigación “Motivación y Desempeño Laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis , Provincia y Región Huánuco, 2019”., en el cual quedó evidenciada la relación directa entre ambas variables, demostrando que un trabajador motivado tiene un alto desempeño laboral, ya que la empresa se preocupaba por mantener motivado constantemente y lo preparaban para afrontar retos de esta forma fortalecen las capacidades del personal a su crecimiento , en un clima laboral armonioso donde había compañerismo. La hipótesis de investigación también se aceptó la hipótesis de investigación indicando que ambas variables poseen una correlación con un 0.544 lo que representa que la empresa Grifo Racing E.I.R.L., debe seguir fortaleciendo día a día a su personal motivándolos para que tengan buen desempeño laboral. Por lo que ambas investigaciones coincidieron incentivar a la motivación como estrategia para poder alcanzar un mejor desempeño laboral.

- Se determinó que existe una relación significativa positiva entre la motivación del personal con el desempeño laboral por ende se concluyó que para tener un alto nivel de motivación del personal por medio de recompensas se cumplirán los objetivos organizacionales y satisfacción de las necesidades individuales por ende se logró alcanzar un alto nivel de desempeño laboral; esta postura quedó corroborada en nuestra investigación, ya que en nuestros resultados. En la tabla 04, se observa que un 44% que representa 7 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019., afirman

que el reconocimiento es calificado a veces, 5 de los colaboradores que corresponde 31% califican que es casi siempre, 4 de los colaboradores que corresponde 25% califica que es casi nunca, y ninguno opino que es nunca y siempre, cumpliendo así aun total un 100%. Estos resultados obtenidos nos muestra que el reconocimiento por el desempeño de los colaboradores es a menudo por lo que los colaboradores no se esmerarían en su trabajo. Por lo que así se demostramos que hay coherencia con el antecedente planteado.

- En la tabla y gráfico adjunto, se observa que un 75% que representa 12 de los colaboradores en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019, afirman que la capacitación es calificado siempre, 4 de los colaboradores que corresponde 25 % califican que es casi siempre y ninguno de los colaboradores opinaron que es a veces, nunca y casi nunca, cumpliendo así aun total un 100%. Esta posición se ve respaldada con nuestra investigación ya que la satisfacción de necesidades de los trabajadores nos reflejó su grado de motivación, si la empresa cumple con las expectativas de sus trabajadores, ellos responderán de mejor forma a sus responsabilidades y se sentirán respaldados y protegidos por la empresa Grifo Racing E.I.R.L.
- Contrastación de los resultados obtenidos durante el trabajo de campo con los referentes Bibliográficos de las Bases Teóricas.

Sobre la variable independiente: Motivación y Desempeño Laboral en la empresa de Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis Provincia y Región Huánuco, 2019”.

Robbins y Judge (2009), define: La motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

- Esto va en coherencia con nuestra hipótesis: Existe relación significativa entre La motivación y el desempeño laboral en le empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis Provincia y Región Huánuco, 2019.; ya que el objetivo primordial de la motivación es dotar fuerzas que actúen internamente en el trabajador para así fortalecerlo y pueda lograr metas determinas y se empodere para que pueda responder de una mejor manera a sus responsabilidades. Esto se ve respaldado en nuestros resultados TABLA N° 04 donde se refleja que un 44% que son 7 trabajadores indican que si se sienten motivados continuamente a cumplir metas.

Sobre la variable dependiente: Desempeño Laboral

Wayne (2010), define: Es el esfuerzo de todos los empleados dirigiéndose hacia la orientación de las metas organizacionales. Si es necesario mejorar las habilidades de un empleado, se requiere de capacitación, ya que la capacitación tiene un vínculo directo con el logro de la eficacia organizacional. Debido a que maximiza la productividad de los empleados.

- Esto va en coherencia con nuestro objetivo específico: Analizar si la satisfacción de necesidades básicas en los trabajadores se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis Provincia y Región Huánuco, 2019., ya que existe una relación entre las necesidades individuales con el desempeño laboral, por ende arribamos que la

satisfacción de necesidades del individuo nos permite ver el grado de motivación del trabajador, si la empresa cumple con las expectativas de sus trabajadores, ellos sentirán que la empresa cuida de su bienestar en el ambiente laboral. También se respalda esta base teórica porque se ha determinado que existe una relación entre la satisfacción de necesidades básicas y el desempeño laboral, por ello que el cumplimiento de objetivos permite ver cuán motivado esté el trabajador para desempeñar sus labores y el cumplimiento de una manera efectiva.

VI. Conclusiones

1. Los resultados de la presente investigación indican es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019; el índice de correlación de Spearman indica que ambas variables están relacionadas en un 0.544 con un nivel de significancia del 0.029, lo cual indica que existe una alta relación, mientras más motivados se encuentren los empleados estos serán más productivos, por ello toda actividad y esfuerzo que se haga para mejorar la motivación de los empleados esto repercutirá en mejorar la productividad de los mismos con los consecuentes beneficios para la empresa Grifo Racing E.I.R.L.
2. Las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región de Huánuco, 2019; no se relacionan significativamente, puesto que la prueba de hipótesis la significancia o p-valor es igual a 0.068, mayor que el error estimado (0.001), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula. Del mismo modo dicha dimensión con el desempeño laboral se relacionan con un coeficiente positivo débil igual a 0.467.
3. La estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región de Huánuco, 2019; no se relacionan significativamente, puesto que la prueba de hipótesis la significancia o p-valor es igual a 0.539, mayor que el error estimado (0.001), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula. Del mismo modo dicha dimensión

con el desempeño laboral se relacionan con un coeficiente negativo débil igual a 0.166.

4. La autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región de Huánuco, 2019; no se relacionan significativamente, puesto que la prueba de hipótesis la significancia o p-valor es igual a 0.206, mayor que el error estimado (0.001), entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula. Del mismo modo dicha dimensión con el desempeño laboral se relacionan con un coeficiente negativo débil igual a 0.334.

Aspectos complementarios

Sugerencias

1. Se sugiere a los responsables empresa Grifo Racing E.I.R.L., realizar actividades para motivar a su persona, estas actividades pueden ser sesiones de coaching, paseos de confraternidad, selección del empleado del mes entre otras actividades, para motivar a los trabajadores, pues está demostrado que mientras más motivados estén los trabajadores más alto rendimiento laboral tendrán.
2. Se sugiere a los responsables empresa Grifo Racing E.I.R.L., confraternizar con sus empleados conocer sus familias y sus problemas para así poder comprenderlos mejor, de esta manera estos trabajadores se sentirán en confianza su motivación y rendimiento laboral aumentará de manera significativa.
3. Se sugiere a los responsables empresa Grifo Racing E.I.R.L., en la medida de lo posible dar estabilidad a sus trabajadores, formalizarlos y dotarles de todos los beneficios de ley pues solo un trabajador que tenga estabilidad laboral se sentirá motivado y rendirá de manera óptima en su trabajo.
4. Se sugiere a los responsables empresa Grifo Racing E.I.R.L., apoyar a jóvenes que siguen estudios superiores dándoles horarios flexibles en el trabajo para que puedan acudir a sus centros de estudios, de esta manera la empresa tendrá trabajadores muy comprometidos y motivados que tendrán un alto rendimiento laboral.

Referencias bibliográficas

- Bayona, J. R. (2017). *Las COMPETENCIAS Genéricas y su relación con el Desempeño Laboral de PYMES - Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Candiotte, C. D. (2017). *Motivación y Rendimiento Laboral de los empleado de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho 2017*. Ayacucho: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Cornejo, Y. L. (2010). *Motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Sunat 2010*. Lima: Universidad Privada San Ignacio de Loyola.
- Darras, G. A. (2008). *La Motivación de los empleados en organización con planes de desarrollo de carrera periodo 2008*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Fernandez, O. A. (2014). *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una embotelladora de bebidas*. Ciudad de México: Instituto Nacional de México.
- Mirado, E. M. (2017). *La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CINEPLEX S.A. de la región Huánuco 2017*. Huánuco: UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUÁNUCO.
- Orizano, J. C. (2018). *Motivación y Desempeño laboral en la Caja Arequipa Huánuco 2018*. Huánuco: Universidad Privada de Huánuco.
- Ruiz, E. C. (2016). *La Motivación del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra - 2016*. Lima: Universidad Privada César Vallejo.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Educación.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una simple guía y referencia. (4ta ed)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres, Perú*. 5(1) ,14–37. Recuperado de:

- http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp.content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzales_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad. (3ra.ed).* México: Mc Graw – Hill.
- Griffin, R y Moorhead, G (2010). *Comportamiento organizacional. (9no. ed).* México: Cengage Learning Editors.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ta. Ed.).* México: Mc Graw – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. (6ta. Ed.).* México: Mc Graw – Hill.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea. (4ta.ed.).* México: Mc Graw – Hill.
- Johnmarshall, R. (2010). *Motivación y emoción. (5ta. ed).* México: Mc Graw – Hill.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2013). *Elementos de la Administración. (8va ed).* México: Mc Graw – Hill.
- Lerma, H. (2004). *Metodología de la Investigación. (3ra. Ed.).* Colombia: Ecoe Ediciones.
- Mirado, E. (2017). *La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CINEPLEX S.A. de la región Huánuco 2017.* (tesis inedita).UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUÁNUCO.Huanuco. Perú

Anexos

Anexo N° 01:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA DE GRIFO RACIN E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGIÓN HUÁNUCO, 2019.

I. DATOS GENERALES

Fecha -----

sexo: () M () F

Área-----

cargo-----

II. INSTRUCCIONES

Estimados trabajadores(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación, agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
	NECESIDADES BÁSICAS					
1	¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?					
2	¿Considera Ud., el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?					
3	¿La relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es satisfactorio?					
	ESTABILIDAD LABORAL					
4	¿La empresa brinda reconocimiento e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?					
5	¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?					
6	¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales acorde a sus necesidades personales y familiares?					
	AUTORREALIZACION					
7	¿En la empresa donde Ud. Labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?					
8	Ud. ¿Trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?					
9	¿La empresa le considera Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?					

Anexo N° 02:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE GRIFO RACIN E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGION HUANUCO, 2019.

III. DATOS GENERALES

Fecha -----

sexo: () M () F

Área-----

cargo-----

IV. INSTRUCCIONES

Estimados trabajadores(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación, agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X) la respuesta que considere conveniente.

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
	SATISFACCION LABORAL					
1	Considera Ud. ¿Que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?					
2	¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?					
3	¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
4	¿Se identifica Ud. con la organización desde su área de trabajo?					
5	¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?					
6	¿Trabaja Ud. de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?					
	PRODUCTIVIDAD					
7	¿Ud. cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?					
8	Ud. ¿suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa?					
9	Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita desarrollarse en sus funciones?					

Anexo N° 03 : Matriz

de consistencia

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGION HUÁNUCO, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general PG: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p> <p>Problema específicos PE₁: ¿Cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la</p>	<p>Objetivos generales OG: Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>Objetivos específicos OE₁: Determinar cómo se relaciona la necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo</p>	<p>Hipótesis general HG: La relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p> <p>Hipótesis específico HE₁: La relación es significativa entre las necesidades básicas y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis,</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Motivación</p>	Necesidades Básicas	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Remuneración - Pertenencia 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p>
				Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Condición - Beneficios 	
				Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Superación - Cumplimiento de objetivos - Autoestima 	

<p>empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p>	<p>Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>	<p>Provincia y Región Huánuco, 2019</p>				<p>Correlacional</p>
<p>PE₂: ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p>	<p>OE₂: Determinar cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>	<p>HE₂: La relación es significativa entre la estabilidad laboral y desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Retos - Remuneración - Compañerismo 	<p>POBLACIÓN 16 colaboradores</p>
<p>PE₃: ¿Cómo se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019?</p>	<p>OE₃: Determinar cómo se relaciona la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>	<p>HE₃: La relación es significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Grifo Racing E.I.R.L., Distrito de Amarilis, Provincia y Región Huánuco, 2019</p>		<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Relaciones interpersonales - Coordinación 	<p>MUESTRA Población universal censal 16</p>
				<p>Compromiso institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficaz - Eficiencia - Capacitaciones 	

Anexo N° 04: Validación

del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA OBTENCIÓN DE DATOS							
TEMA DE INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGIÓN HUÁNUCO, 2019.							
NOMBRE DE LA INVESTIGADORA: Bach. ELENA JASDY TARAZONA MATÍAS							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS
Motivación	Necesidades Básicas	- Seguridad.	¿La empresa le brinda a Ud., elementos de seguridad para su protección en la salud?	ORDINAL	X		
		- Remuneración.	¿Considera Ud., el salario que recibe mensualmente tenga relación con su desempeño laboral?		X		
		- Pertenencia.	¿La relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo y jefe es pertinente?		X		
	Estabilidad Laboral	- Reconocimiento	¿La empresa brinda reconocimientos e incentivos cuando logra buen rendimiento en su función?		X		
		- Condición	¿En la empresa que Ud., labora existe un ambiente agradable que le motive a realizar sus actividades con optimismo?		X		
		- Beneficios	¿Le ofrece la empresa un plan de beneficios sociales de acuerdo a sus necesidades personales y familiares?		X		
	Autorrealización	- Superación.	¿En la empresa donde Ud. labora le permite auto realizarse y esto le permite tener un buen desempeño laboral?		X		

		- Cumplimiento de Objetivos.	¿Ud., trabaja formulando estrategias para el logro de las metas de la empresa?		X		
		- Autoestima.	¿La empresa le considera a Ud. parte importante y toma en cuenta sus opiniones?		X		
Desempeño Laboral	Satisfacción Laboral	- Ascensos	¿Considera Ud. que los beneficios e incentivos laborales son proporcionales a la productividad y ascenso laboral?		X		
		- Ambiente de trabajo.	¿Para Ud. existe un ambiente armonioso y una comunicación efectiva entre todos?		X		
		- Supervisión	¿Su jefe o supervisor le trata bien y con amabilidad?		X		
	Trabajo en equipo	- Inteligencia emocional	¿Se identifica Ud., con la organización desde su área de trabajo?		X		
		- Relaciones interpersonales	¿Trabaja Ud., en equipo con sus compañeros de trabajo y existe una buena comunicación entre todos?		X		
		- Coordinación	¿Trabaja Ud. de forma coordinada con todos sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos?		X		
	Productividad	- Eficaz	¿Ud., cumple sus funciones de acuerdo a lo establecido?		X		
		- Eficiencia	¿Ud., suele realizar su trabajo con eficiencia y cumple con las metas que asigna la empresa?		X		
		- Capacitaciones	¿Ud., sabe si la empresa cuenta con un programa de capacitación que le permita desarrollarse en sus funciones?		X		
FIRMA DEL EXPERTO	 42380412	Dr. Luis Henry Barroeta Salazar.		FECHA: 12-12-2019.			

Anexo N° 05 :

Autorización informada



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA OBTENCIÓN DE DATOS

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L., DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGION HUANUCO, 2019

EMPRESA GRIFO RACING E.I.R.L DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2019

Nombre del propietario	OSCAR RODRIGO, DURAND SEMINARIO
DNI	447349401
Formación Profesional	AMINISTRADOR
Ruc	20447349401
Cargo	GERENTE GENERAL

Compromiso de entrega de información de la investigación para la obtención del título profesional de licenciado en Administración

Bachiller: **ELENA JASDY TARAZONA MATÍAS.**

Declaración de consentimiento

Doy mi consentimiento para que pueda realizar las preguntas del caso para la realización de la respectiva investigación y dando el permiso de forma voluntaria.

Huánuco, 30 de noviembre, 2019

OSCAR RODRIGO, DURAND SEMINARIO
GERENTE GENERAL

ELENA JASDY TARAZONA MATÍAS
ESTUDIANTE

Anexo 06:

Organigrama de la empresa Grifo Racing E.I.R.L.

