



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FILIAL AYACUCHO

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DE LAS MYPE
COMERCIALIZADORAS DE MUEBLES DE
MELAMINE,
AYACUCHO-2017**

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

**AUTORA:
CELIA DINA, CHOQUE CANDIOTE**

**ASESOR:
Dr. ADALBERTO FLORES AYALA**

AYACUCHO – PERU

2016-2017

JURADO EVALUADOR

JOSE ORESTE VITE IBARRA

Presidente

CARMEN ROSA RENOZAIN CORDERO DE MURILLO

Secretario

A g r a d e c i m i e n t o

A la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote”, por haberme cobijado durante mis años de formación profesional y por las enseñanzas recibidas en sus aulas.

 Mi gratitud eterna a la plana docente de la Institución, por las enseñanzas que compartieron en las aulas, las mismas que fueron el estímulo permanente de mi superación, así como estímulo permanente para la elaboración del presente trabajo de investigación.

 Mi reconocimiento a los trabajadores de las MYPES comercializadoras de muebles de melanina de Ayacucho, por el apoyo permanente en el desarrollo de la presente investigación.

DEDICATORIA

El proyecto está dedicado a mis padres por su amor trabajo y sacrificio en todos estos años gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy .ha sido un privilegio ser su hija son los mejores padres.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Es un trabajo de investigación no experimental, cuyo diseño es el correlacional, basado en una muestra de estudio, buscando determinar el nivel de relación existente entre las variables de estudio, utilizando la estadística descriptiva e inferencial para el análisis estadístico de la información. La hipótesis del investigador planteada fue: Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. La muestra de tipo probabilística estuvo compuesta por 85 trabajadores de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario de encuestas para medir la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Para demostrar estadísticamente las hipótesis se aplicó el estadígrafo Chi Cuadrado, concluyéndose con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, que existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Palabras clave: Motivación, condiciones laborales, reconocimiento, evaluación, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was: To determine the level of relationship between the motivation and work performance of the employees of the furniture marketing companies of Melamine, Ayacucho-2017. It is a non-experimental research whose design is the correlational, based on a study sample, seeking to determine the level of relationship between the study variables, using descriptive and inferential statistics for statistical analysis of the information. The hypothesis of the researcher raised was: There is a significant relationship between the motivation and the work performance of the employees of the MYPMs marketing furniture in Melamine, Ayacucho-2017. The sample of probabilistic type was composed by 85 workers of the MYPMs of furniture of Melamine. Data were collected through a survey questionnaire to measure the relationship between motivation and work performance. In order to statistically demonstrate the hypotheses, the Chi Square statistic was applied, concluding with a significance level of 5% and a 95% confidence level, that there is a significant relationship between the motivation and the work performance of employees of MSEs Marketers of furniture in Melamine, Ayacucho-2017.

Key words: Motivation, working conditions, recognition, evaluation, work performance.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. REVISIÓN DE LITERATURA	15
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Diseño de la investigación	22
3.2. Población y muestra	23
3.3. Definición y operacionalización de variables	26
3.4. Técnicas e instrumentos	24
3.5. matriz de consistencia	24
3.7. Principios éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Resultados	27
4.2. Análisis de los resultados	27
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
5.1. Conclusiones	46
5.2. Recomendaciones	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	49
ANEXO	51
EVIDENCIAS	54

INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas y privadas son los recursos humanos los que se constituyen en el elemento más importante para poder llegar a alcanzar los índices de eficiencia y eficacia. Son los seres humanos los que hace la organización y también los responsables de que se alcancen los objetivos institucionales y personales.

Uno de los aspectos de vital importancia para la buena marcha de una empresa es la motivación ya sea intrínseca o extrínseca. Los objetivos se van a lograr siempre que el material humano con el que cuenta la empresa o institución se encuentra motivado y ello depende de quienes la dirigen para que mantengan de manera permanente la motivación en su personal y por ende se logren los objetivos trazados ya sea a mediano o largo plazo.

Uno de los aspectos que contribuye a la motivación está referido a saber reconocer los logros individuales y en equipo de los trabajadores, para ello la empresa o institución debe de tener un plan de trabajo en el que se considere otorgar incentivos a sus trabajadores que destaquen más y que se sientan más involucrados con el logro de las metas institucionales, estos reconocimientos pueden darse en el aspecto económico o también con algunas acciones de bienestar para el personal y sus familiares directos o también con capacitaciones, entre otras.

No podemos negar que existe una estrecha relación entre motivación y desempeño laboral y que cuanto más motivado se encuentre un trabajador va a mejorar su rendimiento laboral.

Las MYPE Comercializadoras de Muebles de Melamine. Son organizaciones que está en el mercado y que quieren posicionarse en el mercado como una organización de excelencia y solidez de servicio, dicho liderazgo es por su buen servicio, promociones, buena atención y por sus políticas y estrategias bien definidas.

Así mismo han reunido al personal más idóneo para desempeñar las funciones eficientemente, pero está claramente determinado que existen factores que producen, modelan y modifican la conducta de los trabajadores al realizados sus tareas y que en estos últimos años ha experimentado un ambiente de fuerte competencia en el ámbito laboral,

cada uno de ellos con el objetivo de contar con un personal altamente calificado, capacitado donde tenga un alto desempeño laboral.

La presente investigación se realizará con los trabajadores de las Mediana y Pequeñas Empresas (MYPE) que se dedican al rubro de trabajos de muebles en Melamine, donde se observa un inadecuado trato a los trabajadores, falta de comunicación, falta de empatía, entre otros los mismos que no contribuyen al bienestar de los trabajadores y por ende sus niveles de motivación son bajos lo que se traduce en bajos niveles de rendimiento.

Esta situación descrita anteriormente motivo a la autora a realizar el presente trabajo de investigación para mejorar el aspecto motivacional de los trabajadores.

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación en esta línea de investigación se pretende contribuir a un mejor entendimiento y comprensión de lo que significa la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE que se dedican a la comercialización de muebles de Melamine en la ciudad de Ayacucho y de esa manera contribuir a mejorar los diversos aspectos referidos a la motivación del personal trabajador de las instituciones ya sean estas públicas o privadas.

Para la ejecución del presente trabajo se va a seleccionar a un grupo de trabajadores de las MYPE de Ayacucho para poder realizar el trabajo de campo.

Los resultados obtenidos nos permitirán realizar un análisis exhaustivo de la manera como se desarrollan las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados y cuál es el grado de motivación que tienen los trabajadores de estas empresas y cómo se traduce ello en el logro de los objetivos de la empresa. Se debe mencionar que en la revisión de la literatura no se ha podido encontrar material bibliográfico al respecto tanto a nivel nacional e internacional respecto a las investigaciones que se han realizado para conocer esta problemática, es por ello que se justifica el desarrollo de esta línea de investigación.

El presente documento se presenta siguiendo los lineamientos y el marco general para el desarrollo de los proyectos de investigación y su ejecución; en el planteamiento de la línea de investigación se han considerado aspectos como la caracterización del problema, en la que hacemos una descripción detallada de la problemática identificada para poder delimitar de manera específica el tema de investigación, en el enunciado del

problema se deja en claro la intencionalidad de la investigadora, los objetivos se plantean en general y específicos, en la justificación de la investigación indicamos el porqué, el cómo y el para qué de la investigación. En la revisión de literatura se presentan antecedentes vinculados con la investigación en diferentes ámbitos y por otro lado presentamos las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio y finalmente; se tienen los aspectos metodológicos de la línea de investigación.

Las Mype Comercializadoras de Muebles de Melamine en Ayacucho, afrontan una serie de dificultades y limitaciones para su permanencia en los mercados, no son competitivas, incipiente y débil crecimiento así como desarrollo, resaltándose la improductividad organización del trabajo, deficiente gestión del talento humano, sin predisposición al cambio, estancamiento en el desarrollo de habilidades y destrezas así como actitudes con una calificación de incompetencia para la gestión empresarial.

Las Mype Comercializadoras de Muebles de Melamine en Ayacucho, no generan ventajas competitivas, no practican estrategias de diferenciación, valor agregado, producción en escala y no aprovechan las tecnologías.

Los problemas que aquejan a las Mype en el Perú y particularmente en Ayacucho están relacionados a la gestión empresarial, cuyos indicadores resaltan en la incapacidad para rodearse de personal competente, escasa responsabilidad social, excesivas inversiones en activos fijos, deficiencias en establecer políticas de gestión de personas, ausencia de mejora continua, incipiente capacitación de los responsables jerárquicos de la empresa, procedimientos inadecuados para la toma de decisiones y la solución de problemas, gestión no orientada a resultados, resistencia al cambio, al benchmarking, sacar del negocio mucho dinero para gastos personales, no acertada selección de socios, no conocerse, dejarse absorber por la parte superficial y agradable del negocio, tener actitudes negativas frente a los colaboradores, nepotismo, ausencia de proyectos para la gestión de riesgos, incumplimiento de obligaciones impositivas y laborales, limitada competencia de liderazgo, escasa claridad en la definición de los objetivos, desaliento ante los primeros obstáculos en el mercado, limitada cultural empresarial orientada al mercado global e escasa experiencia administrativa.

Sin lugar a dudas, las dificultades precisadas pueden ser afrontadas por los empresarios como una guía de “alarmas rojas” un mapa de zonas de peligros para evitar que una de esas bombas de tiempo a relojería explote bajo los pies. Todo ello con el fin de que

introduzcan a tiempo, las medidas correctivas de lugar. Ese es, en el fondo, el propósito de este breve análisis. Y es que, como se ha dicho tantas veces, crear una pequeña empresa es fácil si se tienen o se encuentran los fondos necesarios; lo difícil es mantenerla viva y conseguir que crezca y desarrolle.

En general se constató que Las Mype Comercializadoras de Muebles de Melamine se caracterizan por:

- Limitadas capacidades gerenciales.
- Muy baja productividad.
- Bajos niveles de competitividad.
- Escasa inserción a los mercados, sobre todo al mercado externo.
- Bajo nivel de tecnología.
- Escasa capacidad operativa.
- Limitado acceso a información sobre mercados, tecnología, etc.
- Barreras para acceder al mercado financiero formal.
- Barreras burocráticas para acceder a la formalización.
- Poco acceso a los sistemas de desarrollo del capital social y a la capacitación.
- Para iniciar un nuevo emprendimiento se presentan una serie de retos que debe superar el emprendedor y que debe significar una propuesta para que estos retos se eliminen o se reduzcan de manera sustantiva.
- Baja relación entre los planes curriculares y las competencias emprendedoras en el sistema educativo nacional, incluyendo a las universidades y las instituciones de formación superior tecnológica.
- Insuficiente apoyo financiero para el inicio de nuevos emprendimientos.
- Alta tasa de mortalidad de las nuevas iniciativas emprendedoras. Se estima que dos de cada tres empresas desaparece en el primer año de operaciones.

Estos factores de retraso conducen a una única conclusión: la necesidad de que las MYPE comercializadoras de muebles de melamine en Ayacucho fortalezcan competencias y se especialicen en aspectos clave de manera que con las competencias adoptadas orienten su accionar a la generación de ventajas competitivas.

En este panorama las MYPE comercializadoras de muebles de melamine en Ayacucho difícilmente tendrá alcance global actuando con incompetentes aunque tenga un buen nicho de mercado local, no estará libre de que en cualquier momento sea avasallado por una empresa del exterior en su tradicional mercado. Frente a esta problemática se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017?

Las preguntas específicas:

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017?

¿Cómo se relaciona la participación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017?

¿Existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017?

¿Qué tipo de relación existe entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017?.

Consecuentemente se plantean los siguientes objetivos de investigación:

Determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Asimismo se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar el tipo de relación existente entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Determinar la forma como se relaciona la participación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Determinar si existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Determinar el tipo de relación existe entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

La investigación se justifica sobre la base de los siguientes argumentos:

- Es un principio elemental contribuir con el crecimiento y desarrollo de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho, aún es incipiente y débil, por tanto, se debe contribuir a su consolidación.
- Los resultados deben difundirse, publicarse para conocimiento y puesta en práctica en las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho.

Conveniencia

Es conveniente mejorar la base productiva y generación de riqueza para el bienestar general en esta Región caracterizada por la pobreza y extrema pobreza, la finalidad es que las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho cumplan el rol que les corresponde, entonces, es preciso plantear soluciones a través de una gestión por competencias, estrategia de ventaja competitiva las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho.

Relevancia social

La relevancia social del trabajo radica en que al haber un desarrollo de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho, se va a contribuir al desarrollo social de la región.

Implicancias prácticas

La gestión por competencias es una propuesta para generar estrategias competitivas, permitirá en los hechos el crecimiento y desarrollo de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho y la contribución a las economías de pobreza con empleo no público de calidad, con orientación a mercados globales, así como a la mejora del bienestar de la población en su conjunto.

Valor teórico

La concepción estratégica permitirá reconocer los efectos sinérgicos y explotarlos, razonar en forma preventiva antes que reactiva, aprovechar las capacidades y habilidades poseídas; la configuración del futuro potencial de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho. se debe enmarcar dentro de una técnica empresarial en dinámica evolución, es decir, una dirección estratégica de competencias, basados en la reducción en costos, aprovechando los recursos para optimizar curvas de aprendizaje y experiencia.

Utilidad metodológica

Las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho están limitadas en metodologías de gestión, pues conlleva al aislamiento, la metodología propuesta es flexible y adaptable a la realidad y las necesidades, por lo que es factible y viable su implementación, desarrollo social de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melanina en Ayacucho. El valor metodológico del trabajo será de poder ser utilizado en cualquier campo de la actividad investigativa para llegar a los mismos resultados.

II.- REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1. Antecedentes

Habiéndose efectuado consultas en diversas repositorios, bibliotecas especializadas, así como en direcciones en páginas web se ha podido evidenciar que no existen trabajos específicos al respecto, por lo que se ha optado por considerar algunos estudios similares o referentes al tema de investigación o que han tratado el tema de manera genérica.

Ramírez, Abreu, & Badii, (2008). En el trabajo “La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero”. En este estudio se planteo como objetivo general de la investigación: Determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero. Se llegó a la conclusión de que hay factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.

Hurtado,(2016) en su trabajo: “Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la mecánica automotriz ubicada en San Diego estado Carabobo”, estudia la motivación en el ámbito laboral. Desarrollo una investigación descriptiva y para medir los datos obtenidos utilizo la escala de Likert. Los resultados obtenidos demuestran que los factores motivacionales son aptos para estimular suficientemente el rendimiento laboral, ya que cuando los trabajadores presentan una alta motivación intrínseca y otros aspectos relacionados con la motivación extrínseca y los factores organizacionales, actitudinales y operativos dentro de la empresa, se logran mejores resultados; razón por la cual se recomendó establecer estrategias de reconocimiento, la fomentación de actividades deportivas y recreativas y la implementación de talleres de motivación, liderazgo y capacitación.

Quintero, Africano, & Faria, (2008) en el trabajo “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago”. Investigación de tipo descriptivo cuantitativo. La población estuvo constituida por 82 personas y una muestra de 45 personas. Se aplicó la técnica de muestreo probabilístico, llegando a la

conclusión de que el clima organizacional es productivo y satisfactorio para un buen desempeño laboral.

Jaén,(2010) realizó el trabajo “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”. Llegando a concluir que se podría afirmar que nuestra predicción se cumple en un cierto grado, ya que encontramos una correlación significativa y en sentido positivo entre *rendimiento* y el nivel de motivación.

Más, (2005) “Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg”. Menciona que la complejidad de la motivación laboral requiere de enfoques que tomen en cuenta los factores personales y ambientales. Concluye que: La práctica y las investigaciones modernas de la administración señalan a la motivación como factor clave que los gerentes incorporan en las relaciones de trabajo que crean y supervisan.

La función administrativa de la Dirección se entiende, como el proceso de influir en la gente, para que contribuya a los objetivos de los individuos y de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto en el que los individuos trabajen juntos en grupos hacia el logro de objetivos comunes.

2.2. Bases Teóricas

Teorías sobre la motivación

Existen muchas teorías de la motivación; cada una de ellas explica, en cierta medida, lo que las personas piensan les resulta importante y que está ocurriendo en su alrededor. Las teorías de la motivación difieren en cuanto al factor que consideran tiene mayor importancia para lograr la motivación, y con esta base realizan los pronósticos adecuados.

La Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad.

Se refieren a los aspectos relacionados con las satisfacciones e insatisfacciones de los trabajadores.

La teoría de los Refuerzos.

Está referida a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición.

La Teoría de las Expectativas.

Toma en cuenta la diversidad, detallando el proceso mediante el cual los trabajadores pueden optar por distintas acciones alternativas, en base a sus expectativas de lo que obtendrán de cada conducta.

La Teoría de las Metas.

Se concentra en el proceso de establecerlas y la forma en que las metas mismas afectan la motivación. No obstante, estas cinco posiciones tienen en común el papel crucial de la conciencia de la persona en cuanto a lo que le resulta importante

Teoría de las necesidades

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora. Esta teoría se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

La teoría de la jerarquía de las necesidades

Una de las teorías sobre motivación más ampliamente mencionada es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, establecida por el psicólogo Abraham Maslow, partir de observaciones clínicas (Maslow, 1943). Este autor propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cinco necesidades son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

La teoría de los dos factores

Herzberg (1959), citado por Carmona, (1998, p.54) formuló esta teoría en el ámbito de la satisfacción en el trabajo. Según esta conocida teoría existen unos factores que determinan la satisfacción laboral y otros factores muy distintos que determinan la insatisfacción laboral. Los factores higiénicos producirán insatisfacción si su nivel es insuficiente, pero no producirán satisfacción si su nivel es suficiente. Por contra, los factores de crecimiento generaran satisfacción cuando su nivel es suficiente, pero no generan insatisfacción cuando su nivel es insuficiente. (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

Eficacia de la Teoría de la Higiene-Motivación.

Según La teoría de la Higiene- Motivación (...) sugiere que el trabajo debe enriquecerse para conseguir una eficaz utilización del personal. (...) El enriquecimiento

de la tarea ofrece al empleado la oportunidad de desarrollarse psicológicamente... este artículo se limita a sugerir aquellos principios y medidas prácticas que se deducen de diversos experimentos realizados con éxito en la industria. Es lo que denomina F. Herzberg como el desarrollo vertical del puesto de trabajo mediante la creación de factores motivadores.. (Herzberg, Frederick. Op. cit., p. 156).

Perspectiva cognitiva de la motivación. Esta teoría se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción. Se preocupa de la forma en que las personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente. Esto lleva a que se generen expectativas, metas y planes que serán agentes activos que potenciarán la aparición de fenómenos motivacionales que dirigirán el comportamiento hacia una secuencia de acción particular (Reeve, 1994).

Teorías sobre rendimiento laboral

Un ejemplo fundamental es **la teoría del rendimiento presentada por Campbell, (1990)**. Según ésta, hay 3 determinantes básicos de la conducta: conocimiento declarativo, conocimientos sobre los procedimientos y habilidades, motivación, definida como conducta de elección, es decir: la elección de actuar o invertir esfuerzo.

Como vemos, el modelo propone que la causa directa de lo que las personas hacen es una función de los conocimientos, las habilidades y la motivación, aunque la combinación exacta no queda clara, ya que no es fácil definir el rol de los factores individuales.

Otro modelo **fundamental es el de Furnham,(1992)**, que considera cinco factores básicos relacionados con el comportamiento laboral: Habilidad, factores demográficos, inteligencia, motivación y personalidad.

2.3. Marco conceptual.

La motivación.

Según Espada, (2006), es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él.

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

A pesar que los patrones de comportamiento varían (necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual) el proceso es el mismo para todas las personas: el comportamiento es causado (causa interna o externa, producto de la herencia y/o del medio ambiente); el comportamiento es motivado, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, y el comportamiento está orientado, siempre está dirigido hacia algún objetivo.

Se define a la motivación, en el aspecto laboral, como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos en forma permanente hacia el logro de los objetivos esperados.

Por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.

La motivación extrínseca. Reeve,(1994) sostiene que se denomina motivación extrínseca cuando esta proviene de lo externo, de fuentes ambientales externas. Se considera que "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona" es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta.

La motivación intrínseca. En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el interés intrínseco. (Reeve, 1994,) que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas (Reeve, 1994).

Elementos que favorecen la motivación

Según con las teorías de la motivación esta influencia va a depender principalmente de la percepción de cada persona sobre la funcionalidad que ese elemento tiene para satisfacer las necesidades que desea satisfacer.

Factores de higiene: a) El salario y los beneficios, el dinero es el aspecto más valorado del trabajo, aunque su potencial motivador esta modulado por otras variables. b) La estabilidad en el empleo ha ido evolucionando en función de la situación de los mercados y de las tecnologías laborales; hoy día tiende a ser escasa. Uno de los mayores anhelos de los trabajadores de hoy día es lograr un puesto estable que le proporcione seguridad y una continuidad laboral. c) Las posibilidades de promoción para alcanzar puestos más elevados dentro de la organización.

Factores motivadores: a) La consecución de logros. b) Las características de la tarea. c) La autonomía e independencia en el trabajo que con lleva la sensación de libertad, la necesidad de tomar decisiones y la responsabilidad respecto a la tarea. d) La implicación de conocimientos y habilidades.

Hackman & Oldham,(1980), en referencia a la información desde el propio trabajo; y entendido el reconocimiento como información sobre la consecución de los objetivos recibida desde la dirección.

Los factores de higiene satisfacen las necesidades de las personas con motivación extrínseca.

Los factores motivadores satisfacen las necesidades de las personas con motivación intrínseca.

Qué medir del rendimiento de los trabajadores

Generalmente se distinguen 2 tipos diferentes de rendimiento en función de sus consecuencias para la organización Borman & Motowidlo, (1993): Intra rol o rendimiento de tarea. Este tipo de conductas de tarea puede ser de dos tipos: el primero se basa en la transformación de materias primas en bienes y servicios. El segundo implica realizar tareas que faciliten la anterior, como por ejemplo, la planificación o la supervisión. 2. contextual o extra-rol: conductas que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito global. Se caracterizan por ser: voluntarias, intencionales, positivas y desinteresadas.

Rendimiento laboral. Según Motowidlo, (2003), es el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de labor determinada. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función al buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

2.4. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación positiva entre la participación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

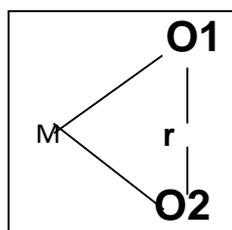
No experimental- Cuantitativa.

El estudio No Experimental no nos permite manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, Ferrnández, & Baptista, 2010)

Diseño de la investigación

El diseño del estudio es correlacional porque es un diseño bivariado en el que se investigan dos o más variables tratando de establecer relaciones entre ellos; es decir el investigador “observa la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de técnicas estadísticas”. (Hernández, Ferrnández, & Baptista, 2010).

Representación gráfica del diseño Correlacional:



Donde:

M : Muestra.

O1 : Variable 1

O2 : Variable 2

r : Relación de las variables de estudio.

3.2. Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida 2135 trabajadores de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melamine de la ciudad de Ayacucho. El tamaño de la muestra se calculó con un nivel de confianza del 95% y una precisión del 5%.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

P: Valor de la proporción estimado mediante:

- Revisión bibliográfica.
- Estudio piloto
- Asumiendo P=0.5

Z: Valor normal a un nivel de confianza dado.

E: Precisión (Error máximo tolerable en la estimación del parámetro.

N: Tamaño de la población

Tamaño de la población	N	2135
Nivel de Significancia	5%	Z 1.96
Casos Favorables	P	50%
Casos Desfavorables	q	50%
Margen de error	e	5%
Tamaño óptimo de la muestra	n	85

3.3. Definición y Operacionalización de variables.

Hipótesis General:

V1. Motivación

Definición conceptual.

Piña, (2009) De acuerdo con Santrock (2002), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432)

V2. Rendimiento Laboral

Definición conceptual. - Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado.

3.4. Técnicas e instrumentos.

En el presente estudio se utilizaron la encuesta y como instrumento el cuestionario de encuesta.

3.5. Plan de análisis.

Los datos fueron analizados con el software estadístico aplicativo (SPSS 23). El análisis de los datos los realizó la investigadora en función a los datos obtenidos.

Para validar al instrumento se utilizó el estadígrafo Alfa de Cronbach, a partir de las varianzas de los ítems, habiéndose obtenido una confiabilidad: de 0, 895

$$\alpha = \left[\frac{k}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.
-

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	12

3.7. Principios éticos. La siguiente investigación se basó en 4 principios éticos:

El principio de autonomía. - Este principio establece que toda persona es libre de hacer lo que quiera mientras esto no infrinja o interfiera la libertad de otro

El principio de no maleficencia. - Este principio exige no hacer daño, y si no hay otra solución, se trata de crear el menor mal posible, especialmente a los que ya están en condiciones desfavorables.

El principio de justicia. - Este principio regula una distribución de los bienes fundamentales a los que todo ser humano debería tener derecho

El principio de beneficencia. - Propone buscar siempre el máximo de felicidad o de beneficio para el máximo número de personas.

IV.- RESULTADOS

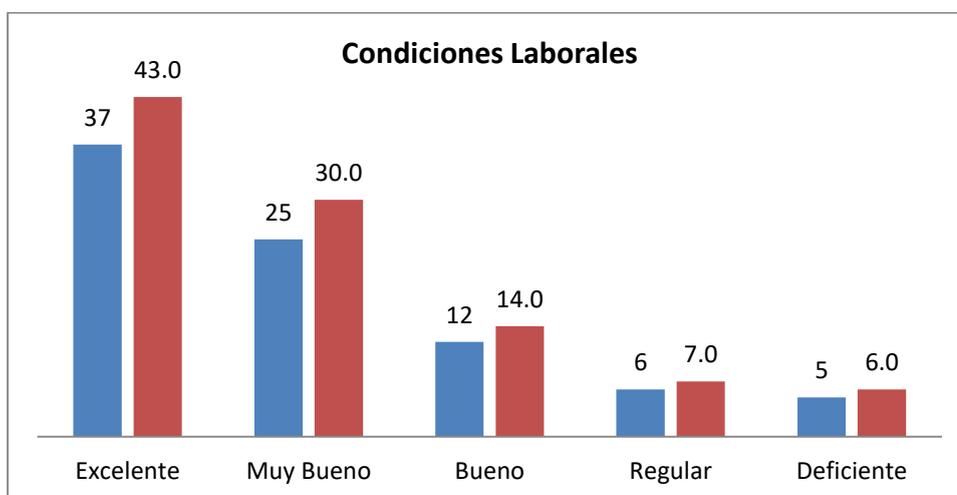
4.1. Descriptivos

Tabla 01. *Resultados respecto a las condiciones laborales*

	fi	%
Excelente	37	43.0
Muy Bueno	25	30.0
Bueno	10	12.0
Regular	8	9.0
Deficiente	5	6.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 1.



Elaboración propia.

Descripción

La tabla N°. 01. referente a las condiciones laborales nos permite observar que el 43% califica a las condiciones laborales como excelente, el 30% como muy bueno y el 12% como bueno. En contraposición se observa que 9% califica como regular a las condiciones laborales y el 6% lo califican de deficiente. Por tanto según los

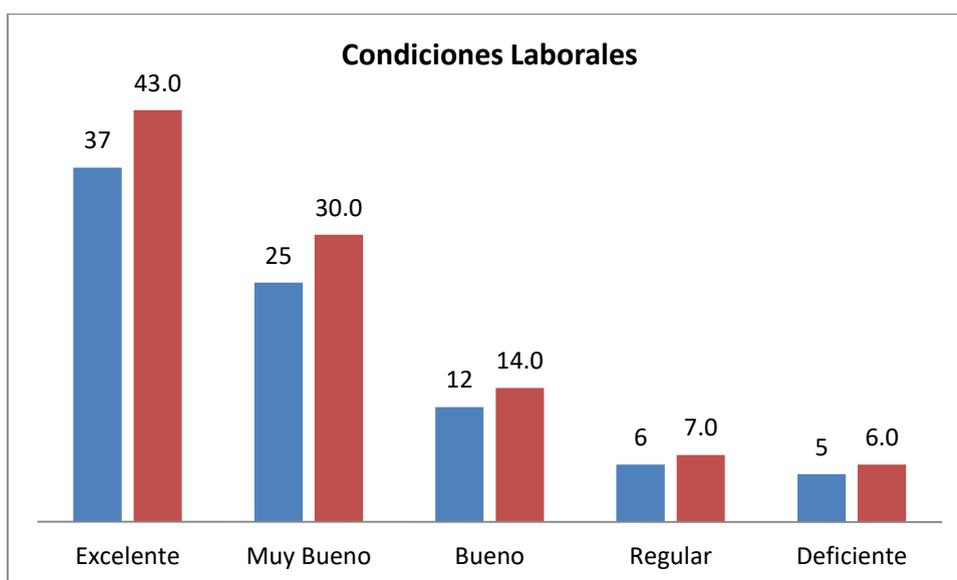
resultados se permite evidenciar que hay buenas condiciones de trabajo en las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine en Ayacucho.

Tabla 02. Resultados respecto a la participación

	fi	%
Excelente	37	43.0
Muy Bueno	25	30.0
Bueno	12	14.0
Regular	6	7.0
Deficiente	5	6.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 2.



Elaboración propia

Descripción:

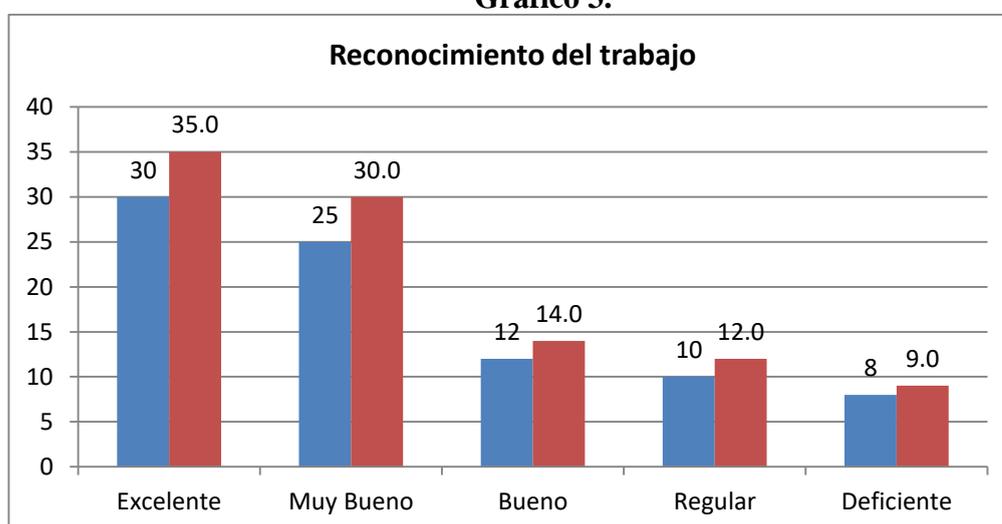
La tabla N°. 2, respecto a la participación de los trabajadores en la elaboración de planes de trabajo el 43% opina como excelente, el 30% que es muy bueno, el 14 % que es bueno, mientras que; el 7% califica de regular y el 6% como deficiente. Los resultados nos permiten afirmar que el nivel de participación que se le permite a los trabajadores en la marcha de las empresas es óptimo.

Tabla 03. Resultados respecto al reconocimiento al trabajo efectuado por los trabajadores

	fi	%
Excelente	30	35.0
Muy Bueno	25	30.0
Bueno	12	14.0
Regular	10	12.0
Deficiente	8	9.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 3.



Elaboración propia

Descripción:

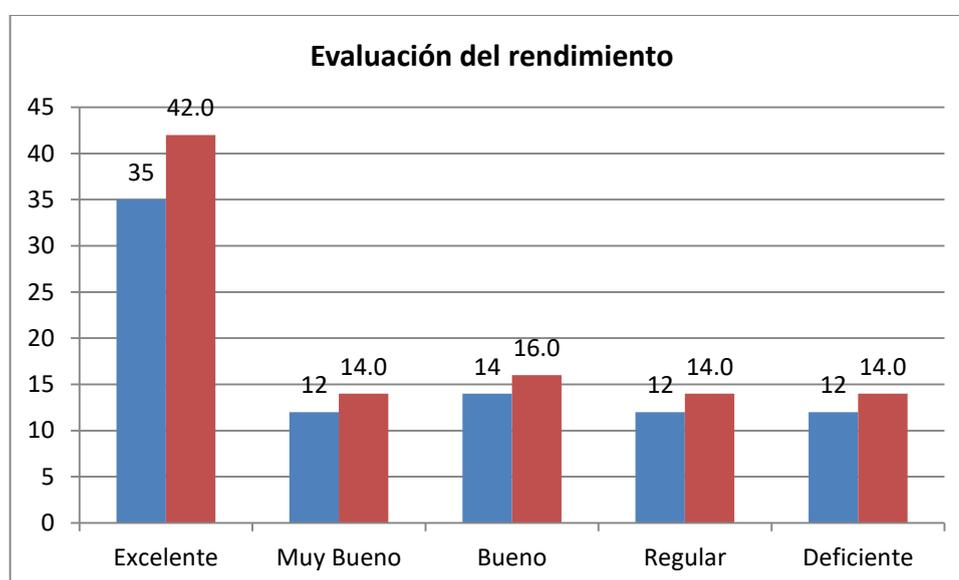
En la tabla N°. 03. Se evidencian los resultados respecto al reconocimiento por el trabajo que efectúan los trabajadores, se observa que el 35% se manifiesta porque es excelente el reconocimiento hacia los trabajadores, el 30% opina que es muy bueno, el 14% lo califica de bueno, en cambio para el calificativo regular el 12% opina ello mientras que solo el 9% lo califica de deficiente. Los resultados evidencian que existe reconocimiento por el trabajo realizado en las MYPE.

Tabla 04. Resultados respecto a la evaluación del rendimiento de los trabajadores

	fi	%
Excelente	35	42.0
Muy Bueno	12	14.0
Bueno	14	16.0
Regular	12	14.0
Deficiente	12	14.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 4.



Elaboración propia

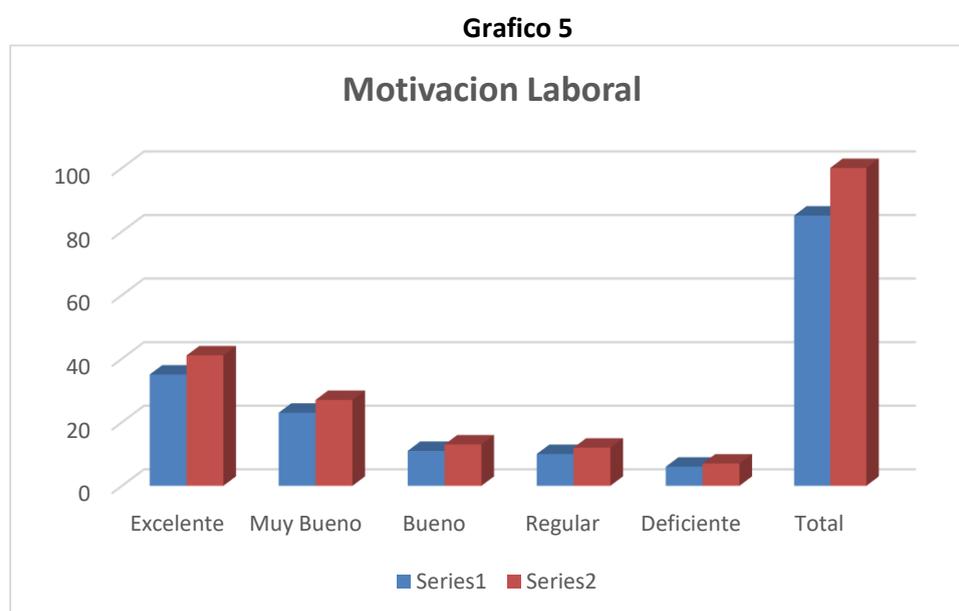
Descripción:

En la tabla N°. 04. Respecto a la evaluación del rendimiento de los trabajadores, los resultados nos permiten evidenciar que el 35% lo califica de excelente, el 14% opina que es muy bueno, el 16% lo califica de bueno, mientras que el 14% lo califica de regular y deficiente. En este aspecto se observa una aceptación mayoritaria de los trabajadores a la forma como se evalúa el rendimiento laboral de los trabajadores.

Tabla 05. Resultados de la variable motivación Laboral de los trabajadores

	fi	%
Excelente	35	41.0
Muy Bueno	23	27.0
Bueno	11	13.0
Regular	10	12.0
Deficiente	6	7.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.



Descripción:

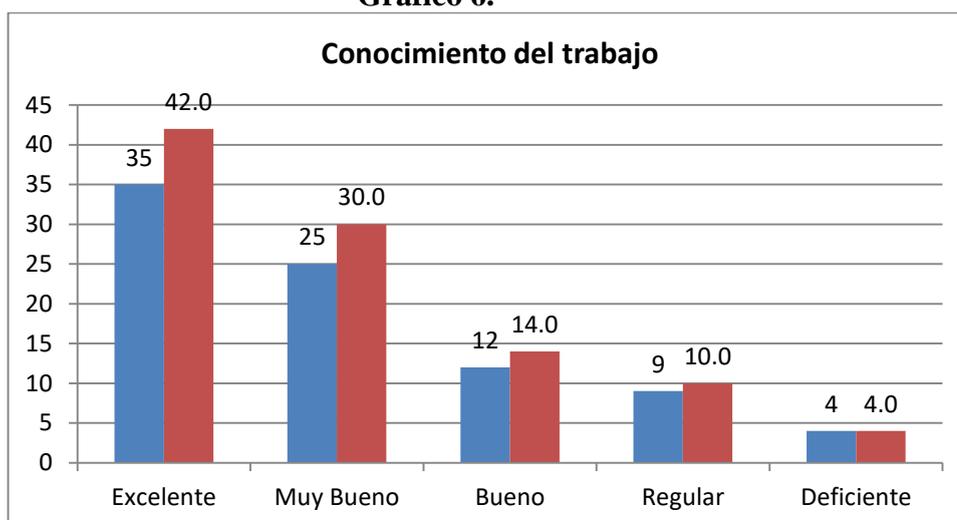
En la tabla N°. 05. Respecto a la variable motivación de los trabajadores, los resultados nos permiten evidenciar que el 41% lo califica de excelente, el 27% opina que es muy bueno, el 13% lo califica de bueno, mientras que el 12% lo califica de regular y; el 6% lo califica de deficiente. En este aspecto se observa que la motivación de los trabajadores se ubica en los parámetros adecuados para un óptimo desarrollo de las empresas MYPE comercializadoras de muebles de melamine.

Tabla 06. Resultados respecto al conocimiento del trabajo por parte de los trabajadores

	fi	%
Excelente	35	42.0
Muy Bueno	25	30.0
Bueno	12	14.0
Regular	9	10.0
Deficiente	4	4.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 6.



Elaboración propia

Descripción:

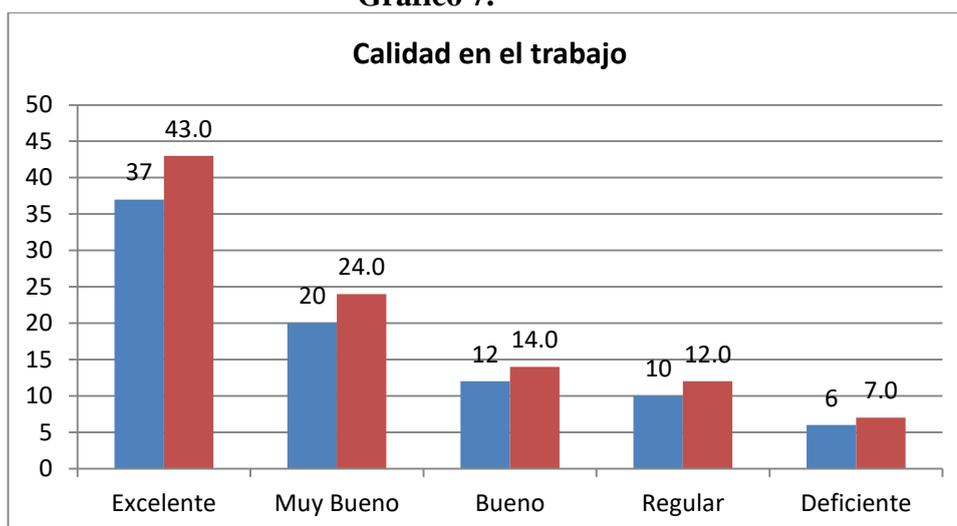
En la tabla N°. 06. Respecto al conocimiento que tienen los trabajadores respecto a su trabajo se observa que el 42% obtiene la calificación de excelente, el 30% lo califica de muy bueno, el 14% de bueno, el 10% lo califica de regular, mientras que el 4% lo califica de deficiente. Lo que nos permite afirmar que los trabajadores en su mayoría conocen las funciones que deben desarrollar en la empresa.

Tabla 07. Resultados respecto a la calidad en el trabajo por parte de los trabajadores

	fi	%
Excelente	37	43.0
Muy Bueno	20	24.0
Bueno	12	14.0
Regular	10	12.0
Deficiente	6	7.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 7.



Elaboración propia

Descripción:

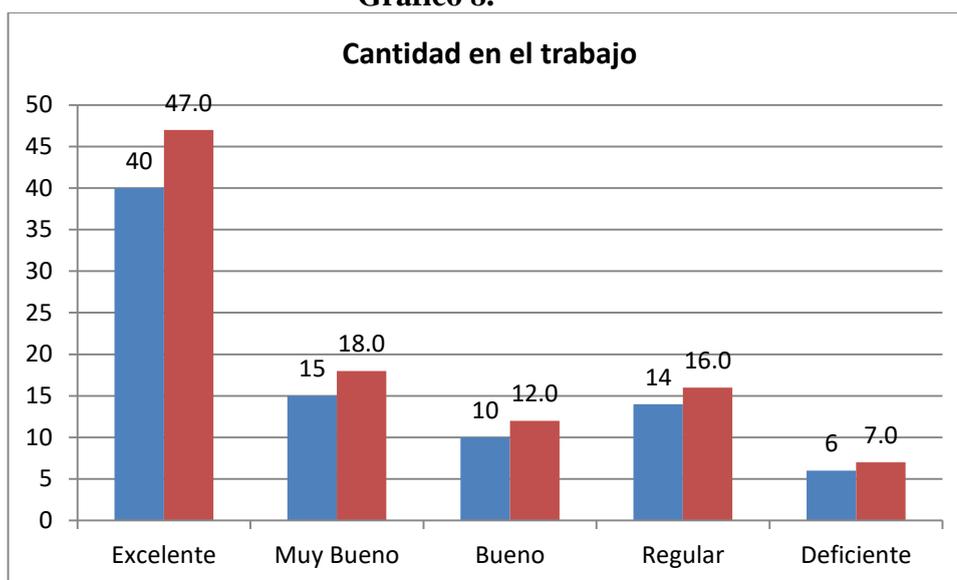
En la tabla N°. 07. Respecto a la calidad en el trabajo de parte de los trabajadores, se les califica como excelente en un 43%, el 24% lo califica de muy bueno, el 14% de bueno, el 12% lo califica de regular, mientras que el 7% lo califica de deficiente. Lo que nos evidenciar que en lo concerniente a la calidad en el trabajo los resultados son óptimos en la mayor parte de los docentes.

Tabla 08. Resultados respecto a la cantidad de trabajo por parte de los trabajadores

	fi	%
Excelente	40	47.0
Muy Bueno	15	18.0
Bueno	10	12.0
Regular	14	16.0
Deficiente	6	7.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 8.



Elaboración propia

Descripción:

En la tabla N°. 08. En relación a la cantidad de producción en el trabajo por parte de los trabajadores, se les califica como excelente en un 47%, el 18% lo califica de muy bueno, el 12% de bueno, el 16% lo califica de regular, mientras que el 7% lo califica de deficiente. Lo que nos evidencia que en lo concerniente a la cantidad en el trabajo los resultados son óptimos, cumpliendo

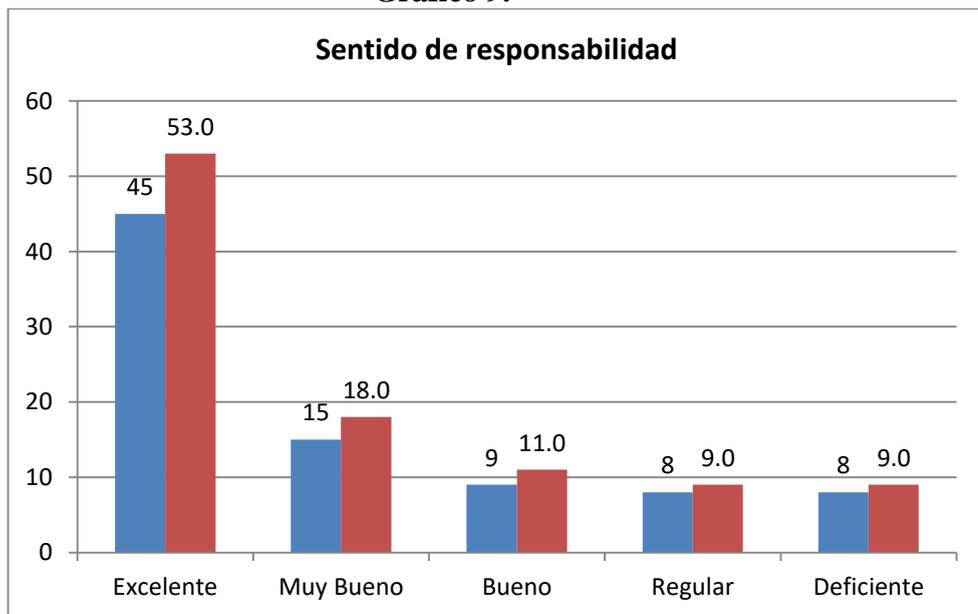
las labores encomendadas aún en situaciones extraordinarias en la mayor parte de los docentes.

Tabla 09. Resultados respecto al sentido de responsabilidad por parte de los trabajadores

	fi	%
Excelente	45	53.0
Muy Bueno	15	18.0
Bueno	9	11.0
Regular	8	9.0
Deficiente	8	9.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Gráfico 9.



Elaboración propia

Descripción:

En la tabla N°. 09. En relación al sentido de responsabilidad en las funciones encomendadas por parte de los trabajadores se observa que el 53% obtiene una valoración de excelente, el 18% lo califica de muy bueno, el 11% de bueno, el 9% lo califica de regular y deficiente. Lo que nos evidenciar que en lo

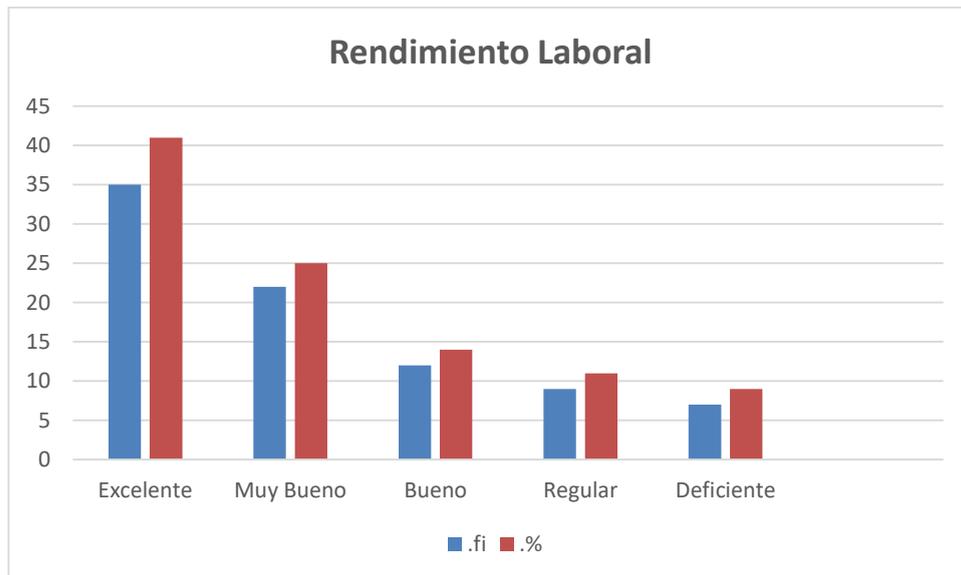
concerniente a la responsabilidad en el cumplimiento de sus labores hay un alto grado de responsabilidad.

Tabla 10. Resultados respecto a la variable Rendimiento Laboral

	fi	%
Excelente	35	41.0
Muy Bueno	22	25.0
Bueno	12	14.0
Regular	9	11.0
Deficiente	7	9.0
Total	85	100.0

Fuente: resultados de encuesta.

Grafico 10.



Descripción:

En la tabla N°. 10. En relación a la variable Rendimiento Laboral por parte de los trabajadores se observa que el 53% obtiene una valoración de excelente, el 18% lo califica de muy bueno, el 11% de bueno, el 9% lo califica de regular y deficiente. Lo que nos evidenciar que en lo concerniente a la responsabilidad en el cumplimiento de sus labores hay un alto grado de responsabilidad

4.2. Análisis de resultados

4.2.1. Para la Hipótesis General

A. Sistema de Hipótesis

Hipótesis General:

Ha: Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Ho: No existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

B. *Contraste entre las variables Motivación y Rendimiento Laboral*

Tabla 11

		Rendimiento laboral					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Motivación laboral	Deficiente	7.1%					7.1%
	Regular	1.2%	10.6%				11.8%
	Bueno			12.9%			12.9%
	Muy Bueno			1.2%	25.9%		27.1%
	Excelente					41.2%	41.2%
Total		8.2%	10.6%	14.1%	25.9%	41.2%	100.0%

C. Cálculo del estadígrafo

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	310,100 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	229.211	16	.000
Asociación lineal por lineal	82.865	1	.000
N de casos válidos	85		

D. Decisión

Como el p-valor (0.000) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

4.2.2. Para la Hipótesis Específica N°. 1.

A. Sistema de Hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

B. *Contraste entre las condiciones laborales y Rendimiento Laboral*

Tabla 12

	Rendimiento laboral					Total
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Condiciones laborales	Deficiente	5.9%				5.9%
	Regular	2.4%	7.1%			9.4%
	Bueno		3.5%	8.2%		11.8%
	Muy Bueno			5.9%	23.5%	29.4%
	Excelente				2.4%	41.2%
Total	8.2%	10.6%	14.1%	25.9%	41.2%	100.0%

C. Cálculo del estadígrafo

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	217,219 ^a	16	,002
Razón de verosimilitud	182,144	16	,000
Asociación lineal por lineal	78,039	1	,000
N de casos válidos	85		

D. Decisión

Como el p-valor (0.002) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

4.2.3. Para la Hipótesis Específica N° 2.

A. Sistema de Hipótesis

Ha: Existe relación positiva entre la participación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Ho: No existe relación positiva entre la participación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

B. *Contraste entre la Participación de los trabajadores y Rendimiento Laboral*

Tabla 13

		Rendimiento laboral					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Participación	Deficiente	5,9%					5,9%
	Regular	2,4%	4,7%				7,1%
	Bueno		5,9%	8,2%			14,1%
	Muy Bueno			5,9%	23,5%		29,4%
	Excelente				2,4%	41,2%	43,5%
Total		8,2%	10,6%	14,1%	25,9%	41,2%	100,0%

C. Cálculo del estadígrafo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	207,319 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	179,420	16	,000
Asociación lineal por lineal	77,352	1	,000
N de casos válidos	85		

D. Decisión

Como el p-valor (0.001) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, Existe relación significativa entre la participación de los trabajadores y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

4.2.4. Para la Hipótesis Específica N°. 3.

A. Sistema de Hipótesis

Ha: Existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Ho: No existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

B. *Contraste entre el reconocimiento del trabajo y Rendimiento Laboral*

Tabla 13

		Rendimiento laboral					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Reconocimiento del trabajo	Deficiente	8.2%	1.2%				9.4%
	Regular		9.4%	2.4%			11.8%
	Bueno			11.8%	2.4%		14.1%
	Muy Bueno				23.5%	5.9%	29.4%
	Excelente					35.3%	35.3%
Total		8.2%	10.6%	14.1%	25.9%	41.2%	100.0%

C. Cálculo del estadígrafo

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	251,253 ^a	16	,002
Razón de verosimilitud	192,070	16	,000
Asociación lineal por lineal	78,959	1	,000
N de casos válidos	85		

D. Decisión

Como el p-valor (0.002) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, Existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

4.2.4. Para la Hipótesis Específica N° 4.

A. Sistema de Hipótesis

Ha: Existe relación entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Ho: Existe relación entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

B. *Contraste entre la evaluación y Rendimiento Laboral*

Tabla 13

		Rendimiento laboral					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Evaluación del rendimiento	Deficiente	8.2%	5.9%				14.1%
	Regular		4.7%	9.4%			14.1%
	Bueno			4.7%	11.8%		16.5%
	Muy Bueno				14.1%		14.1%
	Excelente					41.2%	41.2%
Total		8.2%	10.6%	14.1%	25.9%	41.2%	100.0%

C. Cálculo del estadígrafo

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	201,686 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	195,611	16	,000
Asociación lineal por lineal	77,055	1	,000
N de casos válidos	85		

D. Decisión

Como el p-valor (0.000) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, Existe relación entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

DISCUSIÓN

La tabla N°. 1. referente a la dimensión condiciones laborales de los trabajadores nos permite observar que el 43% califica a las condiciones laborales como excelente, el 30% como muy bueno y el 12% como bueno. En contraposición se observa que 9% califica como regular a las condiciones laborales y el 6% lo califican de deficiente. Estos resultados se relacionan con **Calle, (2016)** quien en el trabajo titulado: “Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. Concluye que La Adaptación Laboral actualmente el mundo moderno, es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, puesto que implica adaptarse a diversos factores dentro de la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

La tabla N°. 2, respecto a la participación de los trabajadores en la elaboración de planes de trabajo el 43% opina como excelente, el 30% que es muy bueno, el 14 % que es bueno, mientras que; el 7% califica de regular y el 6% como deficiente. Estos resultados coinciden con **Gutiérrez & Gutiérrez, (2016)** “Origen de la productividad. ¿Capital humano ó Administración?”. El propósito de este trabajo de tipo descriptivo es sustentar teóricamente y también probar estadísticamente el papel del “capital humano”, de la “práctica de la administración” y también el “estudio del trabajo” en el logro y mantenimiento de la “productividad”, para aportar argumentos teóricos y académicos y proponer acciones al personal para mejorar el aspecto gerencial. Para conocer el grado de participación de los factores y/o variables relacionadas con la productividad, se aplicaron pruebas chi cuadrado y coeficientes de correlación e independencia. Los resultados producto del análisis estadístico para conocer el grado de asociación de variables evidenció mayor trascendencia de la práctica de la administración y del estudio del trabajo en el logro y mantenimiento y participación del trabajador en las acciones de la empresa para mejorar la productividad y rentabilidad de las empresas.

En la tabla N°. 03. Se evidencian los resultados respecto al reconocimiento por el trabajo que efectúan los trabajadores, se observa que el 35% se manifiesta porque es excelente el reconocimiento hacia los trabajadores, el 30% opina que es muy bueno, el 14% lo califica de bueno, en cambio para el calificativo regular el 12% opina ello

mientras que solo el 9% lo califica de deficiente. Estos resultados confirman lo que sostiene Morales, (2017) “Relación entre el clima organizacional a partir del reconocimiento al trabajador y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana”. El estudio es de carácter no experimental y con diseño correlacional, ha tenido como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional de una empresa minera peruana y la satisfacción de sus trabajadores. Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios distribuidos entre los 120 trabajadores del área de Procesos de la empresa minera, habiéndose obtenido la respuesta de 66 de ellos. Se hizo uso de la estadística descriptiva para cada variable y para la correlación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, los resultados han demostrado la existencia de una correlación directa o positiva entre las variables estudiadas, hallazgo que refuerza la teoría existente al respecto.

En la tabla N°. 04. Respecto a la evaluación del rendimiento de los trabajadores, los resultados nos permiten evidenciar que el 35% lo califica de excelente, el 14% opina que es muy bueno, el 16% lo califica de bueno, mientras que el 14% lo califica de regular y deficiente. Esto tiene relación con lo que concluyen Bravo, G., Marjury, T., & Treminio Mejía, M. G. (2016). En su trabajo de tesis: “*Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015*”. Por cuanto sostienen que para captar Recursos Humanos que contribuyan a las instituciones se debe hacer una búsqueda, selección, integración, y capacitación del personal, tanto de candidatos como de empleados en funciones a fin de que puedan cumplir eficaz y eficientemente sus tareas. Por tanto es evidente que la dotación del personal debe estar estrechamente vinculada con la función organización. En la presente investigación se analizaron aspectos relevantes sobre el aprovisionamiento de Recursos Humanos y Desempeño Laboral se aplicó tres tipos de instrumentos (entrevista, encuesta y observación directa), la muestra utilizada fue de 70 personas. En base a los resultados obtenidos por medio del proceso estadístico, se logró determinar que una adecuada evaluación y selección de los recursos humanos si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del SILAIS, Matagalpa.

En la tabla N°. 05. Respecto a la variable motivación de los trabajadores, los resultados nos permiten evidenciar que el 41% lo califica de excelente, el 27% opina que es muy bueno, el 13% lo califica de bueno, mientras que el 12% lo califica de regular y; el 6% lo

califica de deficiente. Estos resultados se relacionan con lo que sostiene Hurtado,(2016) en su trabajo: “Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la mecánica automotriz ubicada en San Diego estado Carabobo”, estudia la motivación en el ámbito laboral. Desarrollo una investigación descriptiva y para medir los datos obtenidos utilizo la escala de Likert. Los resultados obtenidos demuestran que los factores motivacionales son aptos para estimular suficientemente el rendimiento laboral, ya que cuando los trabajadores presentan una alta motivación intrínseca y otros aspectos relacionados con la motivación extrínseca y los factores organizacionales, actitudinales y operativos dentro de la empresa, se logran mejores resultados; razón por la cual se recomendó establecer estrategias de reconocimiento, la fomentación de actividades deportivas y recreativas y la implementación de talleres de motivación, liderazgo y capacitación.

CONCLUSIONES

Existe un nivel de relación significativo entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Como el p-valor (0.000) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, se confirma la hipótesis: Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Porque el p-valor obtenido es = a (0.002) que es < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, se confirma que si Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación positiva entre la participación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. En la medida en que el p-valor (0.001) es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, podemos afirmar que : Existe relación positiva entre la participación de los trabajadores y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Como el p-valor obtenido es = a (0.002) es < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un

nivel de confianza del 95%, si existe relación entre el reconocimiento del trabajo efectuado y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Existe relación entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. En la medida en que el p-valor es = a (0.000) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, se confirma la hipótesis: Existe relación entre el la evaluación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

RECOMENDACIONES

A las empresas que realicen acciones de motivación permanente a su personal para el logro de los objetivos institucionales.

A las empresas para que desarrollen acciones de capacitación permanente a sus trabajadores

A los directivos de las empresas desarrollar de manera permanente acciones de motivación y liderazgo para mejorar el rendimiento laboral.

A los trabajadores que se involucren de manera activa en todas las actividades programadas por las empresas.

5. Referencias Bibliográficas

- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Ampliar el dominio de criterio para incluir elemento del desempeño contextual. (Borman, Ed.) *Selección de personal en las organizaciones*, 71-98.
- Bravo, G., Marjury, T., & Treminio, M. (2016). *Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015 (Doctoral)*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Calle, O. V. (2016). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, Educación y Sociedad*, 2(1), 171-175.
- Campbell, J. (1990). Modelar el problema de la predicción del desempeño en la psicología industrial y organizacional. *Manual de psicología industrial y organizacional*.
- Carmona, A. (1998). La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. *Investigaciones Europeas*, 1(4), 53-80-79.
- Espada, M. (2006). Nuestro motor emocional: la motivación. En M. Espada García, *Nuestro motor emocional: la motivación*. Díaz de Santos.
- Fernández, C., Hernández, R., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Furnham, A. (1992). *Personalidad en el trabajo. El papel de las diferencias individuales en el lugar de trabajo*. Londres: Routledge.
- Gutiérrez, A. B., & Gutiérrez, F. B. (2016). Origen de la productividad, ¿Capital humano? ¿Administración?. *Mercados y Negocios*, 5-30.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Rediseño del trabajo*. Wesley: Addison.
- Hernández, R., Ferrnández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, M. (2016). *Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la mecánica automotriz ubicada en San Diego estado Carabobo*. Barbula: Bachelors thesis.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio. (Unmsm, Ed.) *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.

- Morales, J. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *1(1)*, 8.
- Motowidlo, S. (2003). Desempeño del trabajo. *Manual de psicología: la psicología industrial y organizacional*, 12, 39-53.
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (Abril de 2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista de ciencias gerenciales*, 9(3), 33-51.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (Marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena (International Journal of Good Conscience)*, 1(3), 143 - 185.
- Reeve, J. (1994). Motivación y emoción. En J. Reeve, *Motivación y emoción*. España: Editorial Mc Graw Hill.
- Sanchez, & Reyes. (2010). *Metodología*. Huancayo: UNCP.

A N E X O

ANEXO 01:

FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta general a los trabajadores

El presente cuestionario tiene como fin el recolectar la información necesaria para la realización de una investigación sobre: “Factores de Motivación y Desempeño Laboral de las Mype Comercializadoras de Muebles de Melamine - Ayacucho”

CONFIDENCIALIDAD: La información será tratada con toda reserva y para efectos investigativos.

1. ¿En su lugar de trabajo existe un nivel de trato interpersonal?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

2. ¿Existe un buen clima laboral?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

3. ¿Usted cuenta con un puesto de trabajo y lugar específico?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

4. ¿El jefe o dueño le permite participar en los planes de trabajo de la empresa?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

5. ¿Usted asume la delegación de responsabilidades?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()

Regular ()
Deficiente ()

6. ¿El dueño o jefe reconoce el trabajo de sus trabajadores?

Excelente ()
Muy Bueno ()
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()

7. ¿El dueño o jefe da felicitaciones a sus trabajadores?

Excelente ()
Muy Bueno ()
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()

8. ¿Se siente seguro cuando es evaluado su rendimiento laboral?

Excelente ()
Muy Bueno ()
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()

9. ¿Usted acepta de buena manera los resultados de la evaluación?

Excelente ()
Muy Bueno ()
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()

10. ¿Lugar de trabajo apropiado y confortable?

Excelente ()
Muy Bueno ()
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Encuestando a los trabajadores de las Mypes



