



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA  
EMPRESA PROMINCO E.I.R.L, DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA,  
AÑO 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciada en Administración de Empresas**

**AUTORA:**

**CARMEN ROSA AMÉSQUITA ARROLLO**

**ASESORA:**

**Mgtr. MARIBEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Desarrollo Empresarial**

**Lima - Perú**

**2014**

## **JURADO**

**PRESIDENTE: Dr. GUILLERMO PRINCIPE COTELLO**

**SECRETARIO: Dr. ANIBAL ZABALETA DAVILA**

**VOCAL: Mgr. MADELAINE BERNARDO SANTIAGO**

## **DEDICATORIA**

A Dios por la oportunidad que me dio en seguir una carrera profesional y por haberme iluminado a lo largo de mi vida universitaria.

A mi madre, Rosa Arrollo Mendo, por su amor, consejos y apoyo incondicional en el logro de mis objetivos.

A mi padre, Roberto Amésquita Arias, que desde el cielo me ilumina.

Y a esos dos angelitos que me motivan a seguir adelante Allegra y Rodrigo mis sobrinos a quienes amo con todo mi corazón.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi eterna gratitud a nuestro padre celestial, en el nombre bendito de su hijo Jesucristo, por permitirme alcanzar mis nobles ideales y también concederme el éxito empresarial.

Agradezco a los docentes de la Universidad César Vallejo por brindarme sus orientaciones oportunas en la elaboración de esta tesis.

A mi madre a quien amo con todo mi corazón, gracias a ella, a su apoyo, sus consejos que me guían por el camino correcto y poder así trazar mis objetivos.

A mi tía, a quien amo como a una madre, gracias el apoyo infinito, por sus oraciones, sus consejos y por creer siempre en mí.

A mis hermanos, que a pesar de no estar siempre juntos sé que me desean lo mejor y gracias también por creer siempre en mí.

Y a ti Darwin, que a pesar de todo siempre me demuestras tu amor incondicional hacia mí y por estar siempre a mi lado cada vez que te necesito.

## **Declaración De Autenticidad**

Yo Carmen Rosa Amésquita Arrollo con DNI N° 43179673, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de Octubre del 2014

---

Carmen Rosa Amésquita Arrollo

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Motivación Laboral y Desempeño del Personal en la empresa PROMINCO E.I.R.L, distrito de Jesús María, año 2014”, con la finalidad de Determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño del Personal de la empresa PROMINCO E.I.R.L, del distrito de Jesús María, año 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

La información se ha estructurado en seis capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido la universidad. CAPÍTULO I: Contiene el planteamiento del problema, antecedentes generales, fundamentación teórica que contiene los temas relacionados con el problema y las bases teóricas que lo sustentan donde se muestran los temas y subtemas relacionados con el tema de investigación, contiene la justificación del ¿Por qué de la investigación?, los objetivos que se persiguen a través de la misma tanto generales como específicos. CAPÍTULO II: Contiene el marco metodológico aquí se precisa la metodología a utilizar, el tipo y diseño de investigación descriptiva - correlacional, la población haciendo énfasis en la técnica e instrumento de recolección, la definición de términos básicos y la operacionalización de variables. CAPÍTULO III. Contiene el análisis de los resultados, aquí se registran los datos con su respectiva interpretación según el soporte de la información obtenida a través del instrumento aplicado, los cuales se representan en cuadros y gráficos estadísticos. CAPÍTULO IV: Contiene la discusión, aquí nos referimos a los hallazgos realizados, aquí mostraremos la relación existente entre los hechos observados. CAPÍTULO V. Contiene las conclusiones, aquí se responde a las interrogantes de la investigación, al objetivo general y específico. CAPÍTULO VI. Contiene las recomendaciones, aquí se incluyen las propuestas para la solución del problema investigado.

La investigadora

## INDICE

JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
Declaración De Autenticidad.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	14
ANTECEDENTES .....	17
FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	25
<b>Motivación Laboral</b> .....	25
<b>DIMENSIONES DE LA VARIABLE:</b> .....	26
Teoría de Abraham Maslow .....	27
Teoría bifactorial de Herzberg (1959) .....	29
Teoría de McClelland (1961) .....	31
Diseño De Puestos Motivadores .....	33
Aplicación del empleo .....	34
Motivación De Una Fuerza Laboral Diversa .....	34
Motivación de Profesionales.....	35
Motivación de trabajadores Eventuales .....	35
Motivación De Empleados Poco Capacitados Que Ganan El Salario Mínimo.....	36
Desempeño del Personal .....	37

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:.....	37
<b>INDICADORES</b> .....	38
<b>INDICADORES</b> .....	38
<b>INDICADORES</b> .....	38
Teoría de la definición de objetivos .....	41
Teorías de las expectativas.....	42
Teoría del Refuerzo .....	45
Importancia de la evaluación del Desempeño .....	47
<b>Parámetros de Desempeño: Benchmarking</b> .....	48
<b>Medición del Desempeño</b> .....	49
Evaluación del Desempeño .....	49
<b>Autoevaluación del desempeño</b> .....	50
MOTIVACION LABORAL.....	51
<b>DIMENSIONES DE LA VARIABLE:</b> .....	51
<b>INDICADORES:</b> .....	51
DESEMPEÑO DEL PERSONAL.....	53
<b>DIMENSIONES DE LA VARIABLE:</b> .....	53
<b>INDICADORES:</b> .....	53
FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA.....	54
FUNDAMENTACION HUMANÍSTICA .....	55
JUSTIFICACION.....	55
<b>Justificación teórica:</b> .....	55
<b>Justificación Metodológica:</b> .....	56
<b>Justificación Legal:</b> .....	56
1.1 EL PROBLEMA .....	56
<b>1.1.1. Problema General:</b> .....	57
<b>1.1.2. Problema Específico</b> .....	57
1.2. Hipótesis (si corresponde).....	58



<b>1.2.1. Hipótesis General</b> .....	58
<b>1.2.2. Hipótesis Específica</b> .....	58
1.3. Objetivos .....	58
<b>1.3.1. Objetivo General</b> .....	58
<b>1.3.2. Objetivos Específicos</b> .....	58
II. MARCO METODOLOGICO.....	59
Variable: Motivación Laboral .....	60
Variable: Desempeño del Personal .....	61
2.1. Operacionalización de Variables: .....	62
2.3. Metodología .....	63
2.4. Tipos de estudio .....	63
2.5. Diseño .....	63
2.6. Población, muestra y muestreo .....	63
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	63
2.8. Métodos de análisis de datos.....	64
<b>a) Validez del instrumento</b> .....	64
<b>b) Confiabilidad del Instrumento</b> .....	65
III. RESULTADOS.....	67
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	69
IV. DISCUSION .....	76
V. CONCLUSIONES .....	79
VI. RECOMENDACIONES .....	81
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	83
VIII. REFERENCIAS ELECTRÓNICA .....	86
IX. ANEXOS.....	89

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de Contingencia de Motivación Laboral y Desempeño del Personal en la empresa PROMINCO E.I.R.L, distrito de Jesús María, año 2014. ....	68
Tabla2. Tabla de Contingencia de Motivación Laboral y Habilidades y Capacidades del personal en la empresa PROMINCO E.I.R.L, del distrito de Jesús María, año 2014. ....	70
Tabla 3. Tabla de Contingencia de Motivación Laboral y Comportamientos del personal en la empresa PROMINCO E.I.R.L, del distrito de Jesús María, año 2014. ....	72
Tabla 4. Tabla de Contingencia de los Resultados del trabajo del personal en la empresa PROMINCO E.I.R.L, del distrito de Jesús María, año 2014. ....	74

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Motivación Laboral y Desempeño del Personal.....	68
Figura 2. Motivación Laboral y Habilidades y Capacidades del personal.....	70
Figura 3. Motivación Laboral y los Comportamientos del personal. ....	72
Figura 4. Motivación Laboral y los Resultados del trabajo del Personal.....	74

## RESUMEN

La investigación, que se ha titulado “MOTIVACION LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA PROMINCO E.I.R.L, DISTRITO DE JESÚS MARÍA, AÑO 2014”; ha dado respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y el Desempeño del personal en la empresa PROMINCO E.I.R.L, del distrito de Jesús María, año 2014? La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Por esto el objetivo ha sido: Determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño del Personal de la empresa PROMINCO EIRL del distrito de Jesús María en el año 2014.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al método cuantitativo. El diseño de la investigación ha sido el correlacional transversal. La muestra está representada por 18 trabajadores de la empresa PROMINCO EIRL, que laboran en el presente año académico. La técnica de investigación empleada ha sido las encuestas para recoger información sobre ambas variables.

Con respecto a los resultados obtenidos en referencia a la variable Motivación Laboral, se observa que el 16,7% de los encuestados expresan que es de “No”; y por otra parte un 61,1%, de los trabajadores encuestados indica que es “Si” o”. De estos resultados y a la luz de las teorías, se comprende que la Motivación Laboral de la empresa es favorable, ya que les permite una buena organización y buen funcionamiento de la empresa.

En referencia a la variable Desempeño del Personal, se observa que el 38,9% de los encuestados expresan que es “Malo”; luego el 33,3% de los encuestados expresan es “Bueno” y por otra parte un 27,8%, de los trabajadores encuestados indica que es “Muy bueno” no existiendo un desempeño adecuado es así que de acuerdo a las teorías dadas la empresa deberá mantenerse siempre la preocupación por Desempeño del personal y que siga con la estabilidad de los mismos en la organización.

**Palabras Claves: Motivación Laboral, Desempeño del Personal, Recompensas, Habilidades y Capacidades, Comportamientos.**

## ABSTRACT

The research, which has been titled "Labour motivation and Personal performance of the company PROMINCO E.I.R.L, Jesus Maria district, in 2014"; has responded to the problem, what is the relationship between labour motivation and Personal performance of the company PROMINCO E.I.R.L, Jesus Maria district, in 2014? Motivation is a key element to business success because it depends largely on the achievement of company objectives. Therefore the objective was: to determine the relationship between labour motivation and Personal performance of the company PROMINCO, Jesus Maria district, in 2014.

The methodology used for the elaboration of this is related to quantitative method. There search design was cross-section al correlational. The sample is represented by 18 employees of the company PROMINCO EI.R.L. Working in the current academic year. There search technique has been used surveys to collect information on both variables.

With respect to the results obtained in reference to the variable Motivation Labor, shows that 16.7% of respondents state that is "Poor"; and on the other hand 61.1% of respondents indicated that workers is "Adequate" or ". From these results and in light of the theories, it is understood that the labour Motivation Company is favorable because it allows them a good organization and proper functioning of the company.

In reference to the variable Performance Staff, observed that 38.9% of respondents say that it is "inappropriate"; then 33.3% of respondents expressed is "Adequate" and on the other hand 27.8% of workers surveyed indicated that it is "very adequate" there is no adequate performance so according to the teories given the company shall always remain a concern for staff performance and to continue with their stability in the organization.

**Keywords: Labour motivation, Personal performance, acknowledgment, skills and abilities, behaviors.**