



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y Desempeño Laboral en el área administrativa de la  
empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO  
DE: Bachiller en Administración

**AUTORAS:**

Becerra Calla, Ángela Nathaly (ORCID: 0000-0001-7854-6829)

Correa Tacilla, Estrella Cristhell (ORCID: 0000-0002-6961-9915)

Marroquín Goicochea, María de los Ángeles (ORCID: 0000-0002-1746-9839)

**ASESORA:**

Dra. Jesús Ramírez, Gladis Dolores (ORCID: 0000-0002-5388-6058)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A Dios, nuestro padre celestial que nunca nos deja caer y nos protege.

A nuestra familia por el apoyo duradero que nos brindan día a día, siendo ellos los que nos impulsan a ser mejor.

A nuestros docentes que estuvieron presente a lo largo de nuestra carrera brindándonos sus enseñanzas desinteresadamente.

### **Agradecimiento**

Ante todo, damos merced a Dios por siempre guiarnos y permitirnos cumplir con nuestros objetivos.

A nuestros padres, que sin su ayuda no hubiera sido posible esto.

A la empresa El Gallo Más Gallo por brindarnos la información y así poder ejecutar nuestro trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5. Procedimiento .....	12
3.6. Método de análisis de información.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
VI. CONCLUSIONES .....	20
VII. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS .....	23
ANEXOS .....	25

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad Septiembre – Diciembre, 2019. ....	13
Tabla 2 Nivel de motivación laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019. ....	14
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019. ....	15
Tabla 4 Relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019.....	16
Tabla 5 Relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019.....	17

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Nivel de motivación laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019. ....	14
Figura 2 Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019. ....	15

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019. Su método fue el diseño no experimental: transaccional – correlacional – causal, tuvo como población los 22 colaboradores del área administrativa y no se tomó muestra, su instrumento fue el cuestionario y su técnica la encuesta. Teniendo como resultados que 86% de los colaboradores manifestaron que el nivel de motivación es “Bueno”, 14% opinaron que el nivel de motivación es “Regular” y ningún colaborador manifestó que es “Malo”; igualmente un 82% contestaron que nivel de desempeño laboral es “Bueno”, el 18% expresaron que es “Regular” y al igual que la primera variable no existe nivel “Malo”. Concluyendo con un 60% de que, si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad con un nivel de confianza (95%) y una significancia de  $0.03 < 0.05$ .

**PALABRAS CLAVE:** Motivación laboral, Desempeño laboral.

## ABSTRACT

This research work aimed to determine the relationship between motivation and work performance of employees in the administrative area of the company El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019. Its method was the non-experimental design: transactional - correlational - causal, had as a population the 22 collaborators of the administrative area and no sample was taken, its instrument was the questionnaire and its technique the survey. Having as results that 86% of the collaborators stated that the level of motivation is "Good", 14% thought that the level of motivation is "Regular" and no collaborator stated that it is "Bad"; Likewise, 82% replied that the level of work performance is "Good", 18% said it is "Regular" and, like the first variable, there is no "Bad" level. Concluding with 60% that if there is a relationship between motivation and work performance of employees in the administrative area of the company El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad with a level of confidence (95%) and a significance of  $0.03 < 0.05$ .

**KEYWORDS:** Work motivation, Work performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la motivación laboral es importante en una organización ya que depende de ésta para el buen desempeño laboral de sus trabajadores. Hoy, en el mundo el desempeño laboral es un elemento básico del recurso humano donde cultivan sus habilidades y conocimientos, para que salgan beneficiados los trabajadores y la empresa.

A nivel mundial, se sabe que los trabajadores en su gran mayoría no se sienten comprometidos ni motivados al momento de cumplir con su labor. Razón por la cual, según una encuesta realizada a ciudadanos estadounidenses, afirman que solo el 30% de trabajadores se sienten motivados; y el 70% no se sienten activos en su jornada laboral (Clifton, 2017).

En Perú, existe mucha controversia entre motivación y desempeño laboral, ya que como muestran las investigaciones el 68% de los empleados opinan que la evaluación de desempeño que realizan es injusta y el restante que son el 32% son gerentes bien remunerados por eso no tienen problema alguno en sentirse motivados para cumplir sus funciones (Fischman, 2017).

Por otro lado, en Trujillo los resultados de un estudio realizado a profesionales acerca de motivación laboral, arrojó que el 60% no perciben que las empresas los motiven por lo cual se sienten infelices; ya que no tienen un óptimo desempeño laboral. A diferencia del 40% restante, que están encantados por realizar un trabajo bien hecho (Apolitano, 2019).

La realidad problemática de la investigación es: La deficiencia percibida en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo, en cuanto al desempeño laboral de sus colaboradores teniendo como referencia la falta de motivación por parte de la organización. Asimismo, se planteó el siguiente Problema de Investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa el Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad Septiembre-Diciembre 2019?

Se explica la justificación del presente estudio:

Justificación Práctica, a través del desarrollo de la investigación se pretende lograr la motivación de los colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo para que pueda aumentar su productividad y mejorar su desempeño laboral; consiguiendo un mayor rendimiento entre sus colaboradores.

Justificación Social, proporcionar al área administrativa de la empresa un estudio especificando la relación entre las variables para sus colaboradores; consiguiendo mejorar resultados para alcanzar con éxito sus objetivos y metas propuestas.

Justificación Metodológica, que los procedimientos, técnicas e instrumentos a utilizar sirvan de guía a otros estudiantes que buscan estudiar similares variables y saquen provecho.

Justificación Teórica; actualmente las organizaciones tienen que estar motivando a sus colaboradores constantemente para que genere en ellos un buen desempeño laboral.

Se presentan las siguientes hipótesis:

Hipótesis de Investigación: La motivación si se relaciona con el desempeño laboral del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad Septiembre-Diciembre 2019.

Este capítulo de la investigación, acaba con los objetivos:

Objetivo General: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad Septiembre - Diciembre 2019.

Objetivos Específicos: Determinar el nivel de Motivación de los colaboradores. Determinar el nivel del Desempeño laboral de los colaboradores. Determinar la relación entre la dimensión Extrínseca y el Desempeño laboral de los colaboradores. Determinar la relación entre la dimensión Intrínseca y el Desempeño laboral de los colaboradores.

## II. MARCO TEÓRICO

Para entender mejor la investigación, se plasman los siguientes estudios previos:

A nivel nacional, “La Motivación y El Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, Año 2017”. Su objetivo fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores, la muestra constó de 44 colaboradores y tuvo como instrumento a la escala de Likert. En conclusión, se aceptó su hipótesis, con una reciprocidad real enorme de 79.5%, entre las variables (León, 2017).

Asimismo, “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”. Su objetivo e hipótesis fue conocer si existe relación entre la influencia de motivación y desempeño laboral de los trabajadores, su muestra fue 19 docentes y de tipo tuvo el diseño correlacional de corte transversal, con el cuestionario de instrumento. Se concluyó que si influye en un 34% (Reátegui, 2016).

A nivel local, “La Motivación y su influencia en el Rendimiento Laboral del personal en la I.E-ADEU DEPORTIVO SAC-Chiclayo”. Su objetivo e hipótesis fue determinar si existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal; fue de tipo correlacional descriptivo y diseño no experimental. Obteniendo que, un 25% de los colaboradores indican que la motivación laboral es baja y un 75% que es medio; concluyendo que la investigación es viable (Cubas, 2016).

Por otro lado, “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo – 2013”. El objetivo fue indicar que el desempeño laboral del personal operativo fuera próspero, su diseño fue experimental, teniendo como técnica la encuesta e instrumento al cuestionario. La muestra fue de 80 clientes y en conclusión se aceptó la hipótesis de investigación (Martell & Sánchez, 2013).

Por último, a nivel internacional “Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, Mayo 2014” (Enríquez, 2014). El objetivo fue estudiar si el grado de motivación es pronosticador del nivel de desempeño del personal. El estudio fue: descriptivo, cuantitativo, explicativo, correlacional, de campo y transversal; tuvo 164 representantes y no se tomó muestra. Su instrumento fue: la confiabilidad. Se concluyó: que el estudio, si es pronosticador en un 41.4%.

A continuación, se definirán las variables estudiadas:

Definición de Motivación Laboral, “está formada por dos palabras: motivo y acción, es decir aquel motivo que nos impulsa a actuar” (Peale, 2016). Podemos concluir, que la motivación nos dirige a tener un impulso necesario para la efectuación del objetivo, llegando al logro de nuestra labor.

(Robbing & Judge, 2013), dicen; que motivación constata de “la persistencia y dirección para lograr el objetivo”. Ante esto podemos manifestar que para que un colaborador llegue a cumplir con su objetivo, debe saber a dónde se dirige y cómo va a alcanzar esa meta ya que todo depende de su perseverancia y firmeza para afrontar cualquier dificultad.

“Reincide en la importancia del rendimiento motivacional del colaborador, ya que se centra en los esfuerzos y logros de los trabajadores dando parte al entusiasmo de llegar a cumplir las metas de la empresa.” (Matthew, 2008)

Teorías de la Motivación laboral, son:

En primer lugar, las Centradas en el Contenido; (Maslow, 1943) se basa en la jerarquía de las necesidades; donde explica “que la persona tiene cinco necesidades básicas que ansían satisfacer. “

También, (McClelland, 1961) se apoya en las necesidades aprendidas “el cual analiza sobre estimulaciones de logro, afiliación, poder y conducta humana de los trabajadores.”

Así pues, (Herzberg, 1959) en la teoría de los dos factores; explica que los individuos tienen doble necesidad, donde la primera es evitar el dolor a

escenarios desagradables y la segunda el de progresar emocional e intelectualmente.

En segundo lugar, las Centradas en el Proceso; (Adams, 1965) habla de la teoría de equidad y fija comparaciones entre los aportes y gratificaciones que ejecuta la organización.

Igualmente, (Vroom, 1964) en la teoría de las expectativas, se centra en que las personas conocen su labor. Pero también sobre el esfuerzo y rendimiento que generan dentro del mismo.

(Peña & Villón, 2017) Muestran que intervienen Factores en la Motivación laboral:

Representación de una reciprocidad laboral en el que labre la motivación; de este modo el personal de la organización mediante la buena comunicación podrá desenvolverse de forma exitosa.

Supremacía de las expectativas y las compensaciones; si al colaborador se le da beneficios o se incentiva, se creará mayor productividad para la organización y para sí mismo. Incentivos, es positivo para que el trabajador sepa adaptarse a los cambios, ocupando responsabilidades nuevas del entorno laboral.

Aproximación del cumplimiento de las metas deseadas, una vez que el colaborador haya puesto en práctica su comportamiento, se aspira que genere buenos resultados y sea compensado por lo que merece.

Dimensiones de Motivación laboral:

(Herzberg, 1959) Indica que la Dimensión extrínseca “solo se logra a través de las personas que son incentivadas salarialmente”, motivo por el cual los colaboradores tienen mejores beneficios al momento de desempeñarse; es medida por el salario, reconocimiento e incentivos.

(Davis, 1999), dice que la Dimensión intrínseca “es la que se centra en el puesto del colaborador viendo su desenvolvimiento”. Se concierne con lo que el

trabajador hace y lo que está bajo su profesionalismo, ya que tiene que ver con lo que pase dentro de su trabajo. Es medida a través de los logros, crecimiento laboral y relaciones interpersonales.

Definición de Desempeño laboral, (Chiavenato, 2000) “desenvolvimiento del colaborador en busca de objetivos propuestos, para lograr los objetivos deseados”. (Palací, 2005) “esfuerzo que se espera contribuir a la empresa de los distintos sucesos que el colaborador realiza en un determinado período”. (Robbing, 2004) “fija límites la cual impulsa y mejora el desempeño”.

Entonces desempeño laboral son las acciones y comportamientos de los colaboradores en la organización, se pueden evaluar a través de las competencias del individuo, destrezas y contribución de la empresa.

Factores del Desempeño laboral:

“Son retribuciones monetarias y no monetarias que se les da a los colaboradores para ejecutar las tareas fijadas, capacitaciones y el constante desarrollo de la cultura organizacional, clima organizacional y perspectivas del colaborador “ (Palací, 2005).

Las Dimensiones del Desempeño laboral son:

Capacidad laboral, se muestra en las cualidades que desarrolla el colaborador en una compañía a través de sus destrezas, conocimientos, aptitudes, y experiencia que muestra en puesto de trabajo.

Desenvolvimiento, capacidad de involucrarse en el crecimiento de las competencias y destrezas de un colaborador.

“Eficacia, es la manera en que se hacen los sucesos correctos, es decir; tareas del ambiente laboral para alcanzar objetivos”. (Robbing & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

Métodos de Evaluación de desempeño, se utilizan diversas técnicas:

Los ensayos críticos; consisten en elaborar un análisis FODA del colaborador, así como plantear propuestas para una mejora en su desempeño.

Incidentes críticos, evalúa la diferencia que hay en trabajar con eficacia o sin ella, por lo que el evaluador se encarga de detallar las tareas del colaborador si se realizaron de manera eficiente o no en un momento determinado.

Calificación, el evaluador observa la calidad, cantidad, colaboración e iniciativa de trabajo.

“Escala apoyada por el Comportamiento, el evaluador califica al personal que se encuentran a lo largo del proceso. Retenida Asimilación, evalúan el desempeño en la empresa con respecto a los empleados” (Dessler & Varela, 2011).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Se empleó el tipo aplicado; porque no se alteraron las variables para obtener resultados verídicos y su objetivo fue dar solución a la problemática.

##### **Diseño de investigación**

El diseño no experimental, de nivel correlacional, está diseñado para variables que no sean manejadas en su proceso, asimismo para detallar relaciones entre categorías o variables.

Por esta razón se utilizó el diseño: no experimental transaccional-correlacional - causal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2004).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Motivación laboral (V1)**

##### **Definición Conceptual**

“Nos dirige a tener un impulso necesario para la efectuación del objetivo, llegando al logro de nuestra labor” (Peale, 2016).

##### **Definición Operacional**

La motivación, se midió a través de la encuesta y su instrumento el cuestionario; el cual fue aplicado a los colaboradores del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo. (Ver anexos)

##### **Indicadores**

Salario, reconocimiento, incentivo, logros, crecimiento laboral, relaciones interpersonales.

##### **Escala de medición**

Escala ordinal.

## **Desempeño laboral (V2)**

### **Definición Conceptual**

“Es la medición de evaluar al trabajador a través del rendimiento y cumplimiento de sus objetivos propuestos de la organización” (Robbing & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013).

### **Definición Operacional**

El Desempeño laboral, se midió a través de la encuesta y su instrumento el cuestionario; el cual fue aplicado a los colaboradores del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo. (Ver anexos)

### **Indicadores**

Habilidades, conocimientos, conducta, actitud, logro de tareas.

### **Escala de medición**

Escala ordinal.

## **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población**

“La población comparte una cualidad en común” (Oseda, 2008) , se refiere a individuos con ciudadanía, religión, raza, edad, géneros similares. La población fue de 22 Colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo.

**Criterio de inclusión:** Participaron todos los colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo.

**Criterio de exclusión:** No se contó con la participación de las demás áreas.

### **Muestra**

Se consideró como muestra a los 22 colaboradores del área administrativa de la empresa el Gallo Más Gallo de la provincia de Chepén, región La Libertad 2019. Por lo que no se consideró hacer un muestreo.

### **Unidad de análisis**

Un colaborador del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La encuesta “es una técnica para obtener datos que le interesen al investigador” (Oseda, 2008). El cuestionario “es un conjunto de interrogantes” (Sierra, 1998), por eso es que para su discusión se amplía a través de la población o muestra de estudio.

El instrumento utilizado fue el cuestionario y su técnica la encuesta.

#### **Validez y confiabilidad**

Se utilizó, la validez de juicio de expertos y el alfa de CronBach para la confiabilidad del estudio; donde mostró un coeficiente de 0.8, esto hizo aceptable la hipótesis de la investigación.

### **3.5. Procedimiento**

Se aplicaron las técnicas con sus respectivos instrumentos, donde se obtuvo información clara, sencilla y precisa del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad Septiembre-Diciembre 2019.

### **3.6. Método de análisis de información**

Se manipuló los programas de Excel y SPSS. Con esta información se consiguió las tabulaciones, tablas, figuras e interpretaciones; mediante la aplicación de la encuesta procedente de la recolección de datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Consentimiento informado, por los investigadores y poder desarrollar la investigación en la empresa El Gallo Más Gallo mediante las responsabilidades y derechos que asumen la condición.

Confidencialidad, se otorgó protección y seguridad de la identidad de la empresa El Gallo Más Gallo para la investigación.

Observación participante, por parte nuestra; para actuar con prudencia durante el transcurso de recopilación de datos que resultan por interacción creada con la empresa El Gallo Más Gallo.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general

Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad Septiembre – Diciembre 2019.

Hipótesis general

H0: No existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral.

H1: Si existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral.

**Tabla 1**

*Relación entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad Septiembre – Diciembre, 2019.*

		MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION LABORAL	Correlación de Pearson	1	,606**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	22	22
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	22	22

**Fuente:** Base de datos de la encuesta aplicada.

**Interpretación:** Al observar la tabla 1, se estableció una correlación de Pearson positiva considerable ( $r=0.606$ ), con una significancia de ( $p=0.003$ ). Esto quiere decir que la hipótesis de investigación, se aceptó por presentar una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo.

## Objetivos Específicos

### Objetivo Específico 1

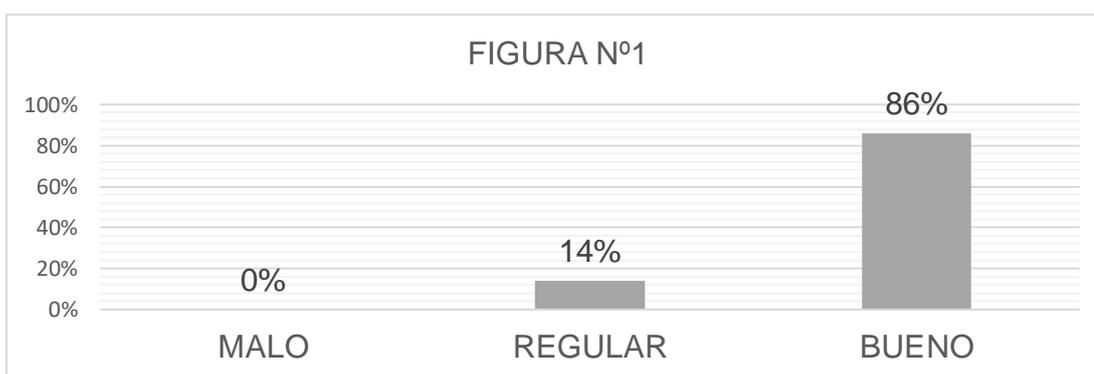
Determinar el nivel de Motivación de los colaboradores.

**Tabla 2**

*Nivel de Motivación laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019.*

Nivel	Nº	%
MALO	0	0
REGULAR	3	14
BUENO	19	86
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos extraídos de la muestra.



**Figura 1** Nivel de motivación laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019.

**Interpretación:** En la figura 1 se observó, que de los 22 colaboradores encuestados acerca del nivel de motivación de la empresa El Gallo Más Gallo, el 86% nos dijeron que la motivación laboral es bueno, el 14% manifestaron que es regular; y ningún colaborador opinó que es malo. Esto significó que la mayoría se siente satisfecho.

## Objetivo Específico 2

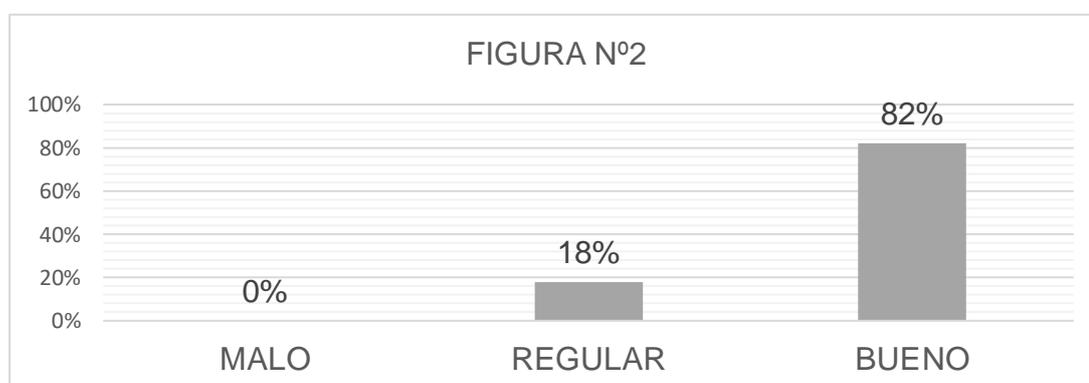
Determinar el Desempeño laboral de los colaboradores.

**Tabla 3**

*Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019.*

Nivel	Nº	%
MALO	0	0
REGULAR	4	18
BUENO	18	82
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos extraídos de la muestra.



**Figura 2** Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019.

**Interpretación:** En la figura 2, se apreció el nivel de desempeño donde el 82% indicó tener un nivel bueno, el 18% representó al nivel regular y nadie muestra que no conocen las tareas de la empresa.

### Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la dimensión Extrínseca y el Desempeño laboral de los colaboradores.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión Extrínseca y el Desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019.*

		MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
EXTRÍNSECA	Correlación de Pearson	1	,384
	Sig. (bilateral)		,078
	N	22	22
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,384	1
	Sig. (bilateral)	,078	
	N	22	22

**Fuente:** Base de datos de la encuesta aplicada.

**Interpretación:** Al observar la tabla 4, se estatuyó que no existe relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los 22 colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo.

#### Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre la dimensión Intrínseca y el Desempeño laboral de los colaboradores.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión Intrínseca y el Desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019.*

		MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
INTRÍNSECA	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

**Fuente:** Base de datos de la encuesta aplicada

**Interpretación:** La tabla 5, se comprobó una correlación positiva considerable (0,702), con una “sig.” inferior a 0.05. Hay relación fuertemente positiva entre dimensión intrínseca y desempeño laboral de los 22 trabajadores de la empresa El Gallo Más Gallo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación genera resultados, donde se explica que nuestra variable motivación si tiene un 60% de influencia de relación en el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019. Con una significancia (0.03) por lo que se acepta  $h_1$  y se rechaza  $h_0$ . Contrastando con (Enríquez, 2014), (León, 2017) y (Reátegui, 2016) donde el primero concluyó que en “el Instituto de la Visión en México, Mayo 2014 para el buen desempeño de los empleados, la motivación es necesaria. El segundo obtuvo una correlación considerable entre las variables para la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, 2017”; y el tercer autor concluyó en “la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, San Pablo que estas variables tienen una fuerte correlación de influencia”. Por ende, todos estos estudios se asemejan a los resultados que hemos obtenido en la siguiente investigación a pesar de ser instituciones diferentes desempeñándose cada una en rubros distintos.

(Cubas, 2016) En su investigación titulada “Motivación del personal en la I.E. ADEU Deportivo SAC, Chiclayo” finalizó que la mayoría de su personal indicaba que la motivación laboral es 75% media. Por lo cual nuestro estudio indica que los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019 rinden con nivel alto de 86%. Por lo tanto, ambas investigaciones arrojan resultados completos en cuanto a la motivación generada en empresas y por esta razón los trabajadores realizan sus actividades con emoción y pasión.

El nivel del personal operativo del Gimnasio Sport Club, Trujillo 2013 mediante su desempeño laboral, (Martell & Sánchez, 2013) manifestaron que los niveles de desempeño son altos, ya que siempre el personal está en constante capacitación para su desenvolvimiento dentro de éste. El resultado contestado por los colaboradores en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chapén, La Libertad 2019 indicaron que 18 rinden con nivel “alto”, 4 lo hacen con nivel “regular” y nadie tiene nivel “bajo”. Estas investigaciones se asimilan porque la gran parte de colaboradores están satisfechos por su desempeño laboral que ejercen dentro de una empresa.

(Peña & Villón, 2017) Nos hablan acerca del predominio que tienen las compensaciones en las empresas; (Palací, 2005) mide la capacidad de desempeño laboral con remuneraciones monetarias que se le da a los colaboradores. (Herzberg, 1959) Dice que la dimensión extrínseca sólo se logra mediante gratificaciones. Las teorías plasmadas acerca de la dimensión extrínseca obtenida en el cuadro de correlación Pearson indica que este estudio tiene un 38% con (0.078)de significancia, por lo cual no se relacionan y se acepta que, si los colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019 son salarizados y reconocidos; éstos mediante su esfuerzo realizado crearán mayor productividad para la organización, generando por lo tanto relación entre estas dos variables ya que a través de incentivos, los trabajadores se sentirán así positivos para que se ocupen responsablemente de su entorno laboral.

Comparando a (Robbing & Judge, 2013) constatan que los logros para alcanzar un objetivo se llegan a cumplir a través de la persistencia, perseverancia y firmeza. (McClelland, 1961) Dice que las personas se estimulan por su logro y afiliación. (Davis, 1999) Considera la dimensión intrínseca como el puesto en el que el trabajador se centra para que crezca satisfactoriamente en su trabajo. (Dessler & Varela, 2011) Evalúan por la escala gráfica de calificación ya que se mide la capacidad y calidad de relacionarse al momento de colaborar y tomar la iniciativa de hacer un correcto trabajo gracias a sus conocimientos y habilidades. Todas estas teorías se equiparán con los resultados que se obtiene de los colaboradores de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019 con el 70% de relación y con “sig.” (0.000); eso expresa correlación fuerte entre la dimensión extrínseca y desempeño laboral pues el trabajador tiene que estar satisfecho con los logros que realiza dentro de la organización y ver así el crecimiento laboral que tiene con sus compañeros.

La discusión plasmada es una comparación con los resultados y variables de otras investigaciones similares, discrepando con referencias y fuentes citadas. La discusión de este trabajo de investigación, llevan a determinar que la motivación y sus dimensiones se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores significativamente en el área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la Motivación se relaciona en forma significativa con el Desempeño laboral del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad, periodo setiembre – diciembre 2019, observándose que el valor del coeficiente de Pearson es  $r = 0,606$ ; presentándose una correlación moderada positiva y el valor de significancia calculado (0,003) fue inferior al formulado (0,05), apreciándose correlación significativa. Esto nos indica que, si incrementamos el nivel de motivación, entonces se incrementará el nivel de Desempeño laboral del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo, de la ciudad de Chepén.
2. El nivel de Motivación de los colaboradores del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad, periodo setiembre – diciembre 2019, de acuerdo a las encuestas aplicadas, en un 86% (19 colaboradores) se ubica en el nivel bueno y en un 14% (3 colaboradores), en el nivel malo, lo cual nos indica que mayoritariamente se percibe un buen nivel de motivación laboral en esta empresa.
3. El nivel de Desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad, periodo setiembre – diciembre 2019, según la investigación realizada en un 82% (18 colaboradores) se ubica en el nivel bueno y en un 18% (4 colaboradores), en el nivel malo, lo cual nos indica que mayoritariamente se percibe un buen nivel de desempeño laboral en esta empresa.
4. Se determinó que el nivel de relación de la dimensión Extrínseca y el Desempeño laboral del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad, periodo setiembre – diciembre 2019; es baja positiva, de acuerdo a lo observado en la prueba de correlación de Pearson (0,384), además, el valor de significancia calculado (0,078) fue superior al formulado (0,05), describiendo que no es significativa esta relación entre estas variables.

5. El nivel de relación de la dimensión Intrínseca y el Desempeño laboral del área administrativa en la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad, periodo setiembre – diciembre 2019; es alta positiva, según el valor del coeficiente de correlación (0,702), además el valor de significancia calculado (0,00) fue inferior al formulado (0,05), indicando que existe una relación significativa entre la dimensión Intrínseca y el Desempeño laboral de los 22 trabajadores de la empresa El Gallo Más Gallo, de la ciudad de Chepén.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al Gerente General de la empresa El Gallo Más Gallo, establecer políticas de incentivos como (reconocimiento salarial y de logros) con el fin de motivar y comprometer a los colaboradores con las tareas de la empresa.

Al jefe de Recursos Humanos, promover capacitaciones y charlas motivacionales con el propósito de incrementar los conocimientos y habilidades de los colaboradores al momento de realizar sus actividades con eficiencia y eficacia.

A los colaboradores, cumplir con las políticas implementadas por el gerente con la intención de hacer habitual las acciones y poder lograr los objetivos y metas.

## REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. Nueva York: Academic Press.
- Apolitano, J. (10 de Noviembre de 2019). *Diario Virtual de Trujillo*. Obtenido de elpueblo.pe: <https://www.elpueblo.pe/resultados-del-primer-indice-de-motivacion-y-felicidad-laboral-en-la-region-la-libertad/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Clifton, J. (13 de Junio de 2017). *Gallup*. Obtenido de [https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g\\_source=position1&g\\_medium=related&g\\_campaign=tiles](https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles)
- Cubas, N. R. (2016). *La Motivación y su influencia en el Rendimiento Laboral del personal en la I.E-ADEU DEPORTIVO SAC-Chiclayo*. Tesis, Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Davis, K. (1999). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Tesis, Universidad de Montemorelos, México.
- Fischman, D. (06 de Abril de 2017). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- León, G. D. (2017). *La Motivación y El Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, Año 2017*. Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

- Martell, B., & Sánchez, A. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo - 2013*. Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. Nueva York: Psychological Review.
- Matthew, K. (8 de Marzo de 2008). *El Gerente de los Sueños*. México: Empresa Activa. Obtenido de RCNR radio: <https://www.rcnradio.com/clicks/ganar-mas-dinero-no-proporcional-la-felicidad-matt-killingsworth>
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- Oseda, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Piràmide.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Prentice Hall.
- Peale, M. A. (2016). *De la motivación a la acción*. Florida: Brainstorm Press.
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 187.
- Reátegui, L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Robbing, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbing, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Sierra, R. (1998). *Técnicas de Investigación Social, Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York: John Wiley & Sons.

## **ANEXOS**

### Anexo Nº 1: Operacionalización de variables

#### Variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Motivación	Nos dirige a tener un impulso necesario para la efectucción del objetivo, llegando al logro de nuestra labor. (Peale, 2016)	La motivación se medirá a través de la encuesta con las dimensiones: Extrínseca e Intrínseca.  Dónde: 1) nunca 2) a veces 3) regularmente 4) casi siempre 5) siempre	Extrínseca          Intrínseca	Salario  Reconocimiento  Incentivo      Logros  Crecimiento laboral  Relaciones interpersonales	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Desempeño laboral	Es la medición de evaluar al trabajador a través del rendimiento y cumplimiento de sus objetivos propuestos de la organización. (Robbing & Judge, 2013)	El desempeño laboral se medirá a través de la encuesta teniendo como instrumento: el Comportamiento Organizacional, Dónde: 1) nunca 2) a veces 3) regularmente 4) casi siempre 5) siempre	Capacidad laboral Desarrollo Eficacia	Habilidades Conocimientos Conducta Actitud Logros de tareas	Ordinal

**Variable dependiente**

## Anexo Nº 2: Instrumento

### ENCUESTA

Estamos realizando una encuesta sobre motivación y desempeño laboral para determinar su relación, somos alumnas de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo del curso de Metodología de la Investigación y esperamos sus sinceras respuestas. Dónde: 1) NUNCA 2) A VECES 3) REGULARMENTE 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

<b>ITEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN</b>						
<b>1</b>	Su sueldo cubre sus necesidades.					
<b>2</b>	Valoran su esfuerzo reconociéndolo como el mejor colaborador del mes.					
<b>3</b>	Le brindan beneficios.					
<b>4</b>	Recibe algún incentivo (comisión) cuando cumple sus metas.					
<b>5</b>	Lo incentivan constantemente.					
<b>6</b>	Se destacan sus logros.					
<b>7</b>	Recibe capacitaciones para el desarrollo de sus actividades.					
<b>8</b>	La organización le ayuda a superarse.					
<b>9</b>	Se fomenta el compañerismo y unión entre los colaboradores.					
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>10</b>	Hace uso de muchos recursos para cumplir su tarea.					
<b>11</b>	Conoce las tareas de su puesto.					
<b>12</b>	Cuando no llega a la meta de las tareas suele frustrarse					

<b>13</b>	Propone o da ideas de solución ante algún problema.					
<b>14</b>	Cumple con los objetivos de la empresa.					

**Anexo N° 3: Solicitud de consentimiento**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Noviembre – 2019.

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

Sr. José Campos.....

Nosotras; Ángela Becerra Calla identificada con D.N.I 71577110, Estrella Correa Tacilla identificada con D.N.I 71724223 y María Marroquín Goicochea identificada con D.N.I 75940483 ante Ud. nos presentamos respetuosamente.

Actualmente somos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo cursando el VIII ciclo solicitamos a Ud. de la manera más cordial permiso para realizar un Trabajo de Investigación en la empresa El Gallo Más Gallo sobre “Motivación y Desempeño Laboral en el área administrativa de la empresa El Gallo Mas Gallo Chepén, La Libertad 2019” para optar el grado de Bachiller en Administración.

Gracias de Antemano

  
FIRMA  
  
José Campos

## Anexo N° 4: Formato de validación

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

#### DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES:

MINOSTROZA LA TORRE, KARLA MARIA

- N° DE COLEGIATURA:

-

- PROFESIÓN:

ADMINISTRACIÓN

- LUGAR DE TRABAJO:

UCU - CHEPEN

- CARGO QUE DESEMPEÑA:

DOCENTE TIEMPO COMPLETO

- ÁREA:

DTC

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1. Su sueldo cubre sus necesidades.	Identificar el nivel de motivación de los colaboradores.				
2. Valoran su esfuerzo reconociéndolo como el mejor colaborador del mes.					
3. La empresa brinda beneficios a los colaboradores.					
4. Recibe algún incentivo (comisión) cuando cumple sus metas.	Identificar la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores.				
5. Incentivan constantemente.					
6. Se destacan sus logros.					

7. Recibe capacitaciones para el desarrollo de sus actividades.	Identificar la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores.				
8. La organización le ayuda a superarse.					
9. En la empresa se fomenta el compañerismo y unión entre los colaboradores.					
10. Hace uso de muchos recursos para cumplir su tarea.	Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores.				
11. Conoce las tareas de su puesto.					
12. Cuando no llega a la meta de las tareas se enfada.					
13. Cuando no llega a la meta de las tareas se enfada.					
14. Cumple con los objetivos de la empresa.					

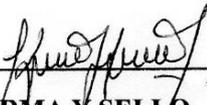
**ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:**

**A:** TOTALMENTE DE ACUERDO

**B:** DE ACUERDO

**C:** DESACUERDO

**FECHA:** 15 NOV 19

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA Y SELLO**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

## DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES:  
Aguilar Chávez Pablo Valentino
- N° DE COLEGIATURA:  
447
- PROFESIÓN:  
Ing. Estadístico - MBA en Administración de Negocios
- LUGAR DE TRABAJO:  
UCV
- CARGO QUE DESEMPEÑA:  
Docente Metodólogo
- ÁREA:  
Ciencias Empresariales

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1. Su sueldo cubre sus necesidades.	Identificar el nivel de motivación de los colaboradores.				
2. Valoran su esfuerzo reconociéndolo como el mejor colaborador del mes.					
3. La empresa brinda beneficios a los colaboradores.					
4. Recibe algún incentivo (comisión) cuando cumple sus metas.	Identificar la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores.				
5. Incentivan constantemente.					
6. Se destacan sus logros.					

7. Recibe capacitaciones para el desarrollo de sus actividades.	Identificar la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores.				
8. La organización le ayuda a superarse.					
9. En la empresa se fomenta el compañerismo y unión entre los colaboradores.					
10. Hace uso de muchos recursos para cumplir su tarea.	Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores.				
11. Conoce las tareas de su puesto.					
12. Cuando no llega a la meta de las tareas se enfada.					
13. Cuando no llega a la meta de las tareas se enfada.					
14. Cumple con los objetivos de la empresa.					

**ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:**

**A:** TOTALMENTE DE ACUERDO

**B:** DE ACUERDO

**C:** DESACUERDO

FECHA: 18/11/19

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA Y SELLO**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

## DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Cedron Medina Carlos
- N° DE COLEGIATURA: CIAD 23303
- PROFESIÓN: lic. Administración
- LUGAR DE TRABAJO: UCV - Chepeni
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente TC.
- ÁREA: Ciencias Empresariales.

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1. Su sueldo cubre sus necesidades.	Identificar el nivel de motivación de los colaboradores.				
2. Valoran su esfuerzo reconociéndolo como el mejor colaborador del mes.					
3. La empresa brinda beneficios a los colaboradores.					1ra persona
4. Recibe algún incentivo (comisión) cuando cumple sus metas.	Identificar la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores.				
5. Incentivan constantemente.					1ra persona
6. Se destacan sus logros.					

7. Recibe capacitaciones para el desarrollo de sus actividades.	Identificar la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores.				
8. La organización le ayuda a superarse.					
9. En la empresa se fomenta el compañerismo y unión entre los colaboradores.					
10. Hace uso de muchos recursos para cumplir su tarea.	Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores.				
11. Conoce las tareas de su puesto.					
12. Cuando no llega a la meta de las tareas se enfada.					Reformula la pregunta.
13. Cuando no llega a la meta de las tareas se enfada.					
14. Cumple con los objetivos de la empresa.					

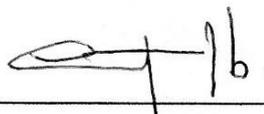
**ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:**

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 19/11/19



FIRMA Y SELLO