



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de
Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Atoche Barrios, Manuel Humberto (ORCID: 0000-0002-0096-5182)

ASESOR:

Dr. Saavedra Carrasco, Jose Gerardo (ORCID: 0000-0003-4098-2566)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a mi familia.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a todos sus docentes.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro - Wilk	14
Tabla 2 Correlaciones Rho de Spearman	15

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de investigación correlacional	10
Figura 2 Correlación motivación laboral y desempeño laboral	16
Figura 3 Correlación desmotivación y desempeño laboral	17
Figura 4 Correlación regulación externa y desempeño laboral	18
Figura 5 Correlación regulación introyectada y desempeño laboral	19
Figura 6 Correlación regulación identificada y desempeño laboral	20
Figura 7 Correlación regulación intrínseca y desempeño laboral	21

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre motivación laboral y desempeño en un restaurante de Chiclayo. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal correlacional. La muestra seleccionada fue de 25 colaboradores. El instrumento para la recolección de datos para la motivación laboral fue el test de Gagné et al. (2012) y para el desempeño laboral el test de Koopmans et al. (2013). Ambos instrumentos fueron validados a nivel internacional y se determinó su confiabilidad a través del Alfa de Crombach de 0.928 y 0.927. Los resultados indicaron que hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la motivación laboral ($Rho=0.622^{**}$, $p\text{-valor}=0.001$), desmotivación ($Rho=0.496^*$, $p\text{-valor}=0.012$), regulación externa ($Rho=0.539^{**}$, $p\text{-valor}=0.005$), regulación identificada ($Rho=0.538^{**}$, $p\text{-valor}=0.006$), regulación introyectada ($Rho=0.550^{**}$, $p\text{-valor}=0.004$), regulación intrínseca ($Rho=0.567^{**}$, $p\text{-valor}=0.003$) con el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño laboral, restaurante

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between work motivation and performance in a restaurant in Chiclayo. It was a research with a quantitative approach, with a non-experimental cross-correlational design. The selected sample was 25 collaborators. The instrument for data collection for work motivation was the Gagné et al. (2012) and for job performance the Koopmans et al. (2013). Both instruments were validated internationally and their reliability was determined through Cronbach's Alpha of 0.928 and 0.927. The results indicated that there is a statistically significant moderate positive association of work motivation (Rho=0.622**, p-value=0.001), amotivation (Rho=0.496*, p-value=0.012), external regulation (Rho=0.539* *, p-value=0.005), identified regulation (Rho=0.538**, p-value=0.006), introjected regulation (Rho=0.550**, p-value=0.004), intrinsic regulation (Rho=0.567**, p-value=0.003) with job performance in a restaurant in Chiclayo.

Keywords: Work motivation, work performance, restaurant

I. INTRODUCCIÓN

Cada organización tiene metas específicas de acuerdo a sus respectivos campos de negocios, pero el principal objetivo a alcanzar es el lucro y otros fines, como la continuidad de la vida empresarial y la participación en la mejora del bienestar de la comunidad en la que se desenvuelve. Para eso, una empresa que quiere mantener mejor su existencia, lo esencial es la capacidad del liderazgo de la empresa para administrar y motivar todo el potencial existente de manera efectiva y eficiente, y la motivación de la fuerza laboral impulsará la mejora del desempeño. Los colaboradores son la clave principal para aumentar la productividad y tienen un papel importante en el impacto de la rentabilidad de la empresa. La motivación es un problema importante que afecta el comportamiento humano y no solo afecta otros factores cognitivos, como el aprendizaje y la percepción, sino que también afecta el desempeño total de una persona en un entorno organizacional.

El desarrollo en todos los campos es el objetivo principal que se está implementando activamente para crear una sociedad justa y próspera. Siguen surgiendo varios tipos de entidades comerciales, tanto gubernamentales como privadas. Por sí mismo, el desarrollo del mundo de los negocios está cada vez más teñido por una competencia cada vez más feroz, en ese sentido la posición del recurso humano en la empresa es significativa (Tefera & Hunsaker, 2020). Por lo tanto, la gestión de recursos humanos es necesaria, los trabajadores son seres humanos que tienen características diferentes. Para realizar las tareas que se le asignan, se necesita una fuerza de trabajo fuerte, competente, que tenga alta disciplina y dedicación para mostrar un alto desempeño en la realización de sus funciones (Liu & Huang, 2020). Así, se crearán empleados eficientes y efectivos para que puedan realizar tareas y trabajos en base a líneas de trabajo o estándares de trabajo predeterminados (Ronay et al., 2020).

Este estudio se enmarcó en un restaurante de la ciudad de Chiclayo, el cual tiene 5 años ofreciendo sándwich y platos de comida criolla, actualmente se encuentra en una ubicación privilegiada en el centro de la ciudad, sin embargo, la administración está recibiendo algunos reclamos de los clientes en cuanto a la rapidez de la atención tanto de manera presencial como de manera virtual con los pedidos que se hacen vía delivery. Esto preocupa a los directivos de este

restaurante quienes consideran que la motivación laboral es una herramienta que podría impactar en el desempeño de sus colaboradores.

Por lo expuesto, se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es la asociación de motivación laboral con el desempeño en un restaurante de Chiclayo? Los problemas específicos fueron: (1) ¿Cuál es la asociación de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo?; (2) ¿Cuál es la asociación de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo?; (3) ¿Cuál es la asociación de regulación introyectada y desempeño en un restaurante de Chiclayo?; (4) ¿Cuál es la asociación de regulación identificada y desempeño en un restaurante de Chiclayo?; (5) ¿Cuál es la asociación de regulación intrínseca y desempeño en un restaurante de Chiclayo?.

La justificación práctica de esta investigación se da puesto que los resultados de este estudio podrían utilizarse para generar estrategias que impacten en el desempeño de la organización. También tiene justificación teórica puesto que servirá de antecedente para futuros estudios. Asimismo, tiene relevancia social puesto que la motivación laboral impactará en una mejor sociedad al tener colaboradores en las organizaciones satisfechos. Tiene una justificación metodológica porque utiliza el método científico en todo su desarrollo.

El objetivo general planteado fue determinar la asociación de motivación laboral con desempeño en un restaurante de Chiclayo. Los objetivos específicos fueron: (1) establecer la asociación de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo; (2) analizar la asociación de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo; (3) describir la asociación de regulación introyectada y desempeño en un restaurante de Chiclayo; (4) conocer la asociación de regulación identificada y desempeño en un restaurante de Chiclayo; (5) establecer la asociación de regulación intrínseca y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

. La hipótesis general fue: H_0 : no hay asociación de motivación laboral y desempeño en un restaurante de Chiclayo. Las hipótesis específicas fueron: (1) H_0 : no hay asociación de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo; (2) H_0 : no hay asociación de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo; (3) H_0 : no hay asociación de regulación introyectada y el desempeño en un restaurante de Chiclayo; (4) H_0 : no hay asociación de regulación

identificada y el desempeño en un restaurante de Chiclayo; (5) H_0 : no hay asociación de regulación intrínseca y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes que dan soporte a este estudio, Megawaty et al. (2022) plantearon un estudio que tuvo como objetivo: probar y analizar la influencia del estilo de liderazgo, el compromiso, la motivación laboral y el clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores con efectos directos e indirectos. Este estudio utiliza datos primarios de una encuesta de 221 empleados como muestra. Los resultados mostraron que: (1) empíricamente, el estilo de liderazgo, el compromiso, la motivación laboral y el clima laboral tuvieron una asociación positiva y significativa en la satisfacción laboral; (2) el compromiso, la motivación laboral y el clima laboral tienen una asociación positiva significativa en el desempeño a través de la satisfacción laboral como variable interviniente, mientras que el estilo de liderazgo no tiene una asociación significativa; (3) compromiso de los empleados, motivación laboral, y el clima laboral indirectamente tienen una asociación positiva significativa en el desempeño a través de la satisfacción laboral como variable interviniente, mientras que el estilo de liderazgo no tiene un efecto significativo; y (4) la satisfacción laboral tiene una asociación directa positiva y significativa en el desempeño de los trabajadores. Este estudio sugirió que se debe mantener la motivación laboral, el compromiso de los empleados y el clima laboral que brindan una influencia significativa, mientras que los estilos de liderazgo que tienen una influencia insignificante en el desempeño de los empleados deben mejorarse y priorizarse como los esfuerzos de la empresa para mejorar la satisfacción y el desempeño.

En otro estudio, Nasution y Priangkatara (2022) determinó parcial y simultáneamente el efecto de la disciplina laboral y la motivación en el desempeño. La población utilizada en este estudio fue de 50 colaboradores. Si bien la muestra tomada es de 50 colaboradores, la técnica de muestreo utilizada es el muestreo total. Este estudio utiliza un tipo de investigación cuantitativa. Los hallazgos dan cuenta que la disciplina laboral tiene una influencia significativa en el desempeño. La motivación tiene una influencia significativa en el cumplimiento del desempeño. Entonces, juntas, la disciplina laboral y la motivación laboral tienen una asociación moderada en el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Setyowati y Sofingi (2022) tuvieron como objetivo analizar y probar empíricamente la influencia del liderazgo en la motivación de los empleados,

la cultura organizacional en la motivación de los empleados, el liderazgo en el desempeño, la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores, la motivación laboral en el desempeño de los empleados, la motivación en la mediación de la influencia del liderazgo en empleados. desempeño y motivación laboral al mediar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño. El método en este estudio utilizando el método de muestreo, la población en este estudio es el Departamento SAR de la ciudad de Semarang. Se tuvo la participación de 125 muestras. Los resultados muestran que el liderazgo tiene un vínculo positivo en la motivación, la cultura organizacional tiene un efecto positivo en la motivación, el liderazgo tiene un efecto positivo en el desempeño, la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño, la motivación tiene un vínculo positivo en el desempeño, el liderazgo tiene un vínculo positivo en el desempeño a través de la motivación, y la cultura organizacional tiene un vínculo positivo en el desempeño a través de la motivación laboral.

Por otro lado, Adetola et al. (2022) investigó el efecto de la motivación laboral en el desempeño entre los proveedores de atención médica en University College Hospitals, Ibadan, estado de Oyo. Para cumplir con este objetivo, el investigador ha utilizado técnicas de muestreo polietápico; recopilados de 120 empleados mediante cuestionarios de escala Likert. El resultado de los hallazgos de las estadísticas descriptivas indicó que el desempeño laboral de los empleados ha sido poco practicado en el hospital universitario, Ibadan, estado de Oyo. Los resultados de la estadística inferencial han revelado que todos los factores motivacionales bajo estudio están positivamente relacionados con el desempeño laboral. De acuerdo con este hallazgo, las prácticas de empoderamiento de los empleados están más significativamente asociadas y tienen un impacto en el desempeño laboral que todos los factores motivacionales bajo estudio. Por lo tanto, los gerentes de University College Hospitals, Ibadan, Oyo afirman recomendar más empoderar a sus empleados en el lugar de trabajo como una herramienta de motivación para mejorar su desempeño laboral.

En otro estudio, Wazirman et al. (2022) analizaron el efecto de (1) Incentivos para el desempeño de los empleados de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci (2) Motivación laboral en el desempeño de los empleados de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci (3) Satisfacción laboral en el desempeño de los

trabajadores de la oficina del distrito de Danau Kerinci (4) Los incentivos, la motivación laboral y la satisfacción laboral tienen un efecto conjunto en el desempeño de los trabajadores de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci. La población en este estudio fue de 30 empleados de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci. Técnicas de determinación del número de muestras mediante muestreo total. Los hallazgos indicaron que (1) el incentivo tiene un efecto positivo efecto significativo en el desempeño de los empleados de Danau Kerinci Oficina del subdistrito (2) La motivación laboral proporciona una influencia positiva en el desempeño de los trabajadores de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci (3) Satisfacción en el trabajo proporcionan una influencia positiva en el desempeño de los trabajadores de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci (4) Incentivos, motivación laboral y satisfacción tienen un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores de la oficina del distrito de Danau Kerinci.

El concepto de motivación laboral propuesto por Palma et al. (2021), que el motivo para impulsar el esfuerzo para satisfacer un deseo o bien (la motivación se refiere al impulso y esfuerzo para satisfacer una necesidad o una meta). Además, el concepto de motivación que remite a la teoría de Herzberg en Burritt et al. (2019), sugiere una teoría de la motivación conocida como la teoría de los dos factores en lugar de la satisfacción laboral. Hay dos conjuntos de condiciones que afectan a una persona en su trabajo: (1) factores motivadores; y (2) factores de higiene. Se afirmó además que los factores que actúan como motivadores para los empleados, para poder satisfacer y alentar a las personas a trabajar bien, consisten en (1) Logro (implementación exitosa); (2) Reconocimiento; (3) la obra en sí; (4) Responsabilidades (responsabilidad); y (5) Avance. Este conjunto de factores describe la relación de una persona con lo que hace: el contenido de su trabajo; desempeño en sus funciones; aprecio por sus logros; mejora en sus funciones. Por lo tanto, los cinco factores pueden satisfacer y alentar a los empleados a trabajar bien: implementación exitosa, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y desarrollo como indicadores de medición porque se cree que pueden formar variables de motivación de los empleados.

La motivación es un conjunto de actitudes y valores que influyen en los individuos para lograr cosas específicas de acuerdo con las metas individuales.

Estas actitudes y valores son cosas invisibles que brindan el poder de alentar a las personas a comportarse para lograr objetivos (Chien et al., 2020).

La motivación de los empleados tiene un papel vital porque con esta motivación, se espera que cada empleado trabaje duro y esté entusiasmado por lograr un buen desempeño. Los líderes deben motivar a sus subordinados debido a las dimensiones de la división del trabajo a realizar y posible. De manera medible y planificada, la motivación es la provisión de una fuerza impulsora que crea la moral de una persona para que esté dispuesta a cooperar y trabajar de manera efectiva de manera integrada con todos sus esfuerzos para lograr una meta (Nasution & Priangkatara, 2022).

La motivación laboral se define como los procesos que requieren esfuerzo, dirección e intensidad interna para obtener un determinado propósito (Parra et al., 2019). Así mismo la motivación laboral, usa ciertas herramientas de las cuales solo se toma en cuenta una que fue desarrollada por los investigadores Gagné et al. (2012) que incluye 19 preguntas. Es de suma importancia indicar que la motivación incluye las siguientes dimensiones: (a) regulación identificada, (b) regulación intrínseca, (c) regulación introyectada, (d) regulación externa, y (e) desmotivación.

En primer lugar, la regulación identificada caracterizada por una elevada importancia que se le da a los beneficios o consecuencias que reporta la ejecución de determinadas actividades, para obtener beneficios (Ryan & Deci, 2000).

La regulación intrínseca tiene un estrecho vínculo en la satisfacción de una persona mientras realiza sus actividades; por lo tanto, hay un sentimiento de autorrealización después de lograr la meta. La regulación introyectada, relacionado con la expectativa de las personas de autoaprobación. La regulación externa se refiere a generar premios, manteniendo lejos los castigos. (Ryan & Deci, 2000).

La desmotivación se define como un proceso por el cual los individuos no dan valor a lo que realizan (Ryan y Deci, 2000). Se indica que existe desmotivación por falta de competencias específicas, por creencias personales de habilidades y por frustración ante la incapacidad para realizarlo (Pelletier et al., 1995).

El desempeño laboral, es relacionado por las investigaciones que tienen en cuenta al comportamiento organizacional. También se debe a que lo relacionan con el desempeño individual de los empleados (Gabini, 2018). Según Choi et al. (2018)

es el comportamiento que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito y cumplirlo.

Desempeño laboral es una descripción del nivel de logro de la implementación de un programa o política en la realización de las metas, los objetivos, la visión y la misión de la organización como se describe a través de la planificación estratégica de una organización (Rita et al., 2017).

El desempeño de los empleados es el resultado de las actividades realizadas. El desempeño surge no solo de la educación formal sino de la práctica en el campo. El desempeño surge de diversas capacitaciones para los empleados operativos y educación para la gestión de la empresa. El desarrollo operativo y la educación para la gestión empresarial tienen como objetivo mejorar los resultados de manera efectiva, mientras que el desarrollo técnico tiene como objetivo mejorar los conceptos y estrategias en la planificación y desarrollar el potencial en la gestión de cada empresa. Para mejorar el desempeño, los líderes deben tratar de completar su trabajo o las tareas que se les asignan. El desarrollo de los tiempos exige que los empleados o empleadas tengan un desempeño excelente y de calidad para competir en el trabajo. Muchos factores afectan el desempeño de un empleado en el trabajo, pero dos factores influyen significativamente en el desempeño del empleado, la disciplina en el trabajo y la motivación laboral (Nasution & Priangkatara, 2022).

Para medir el desempeño laboral, esta investigación usó el test diseñado por Koopmans et al., (2013), que luego fue adaptado por Gabini y Salessi en el 2016. Se presentan tres aspectos fundamentales, que permiten la agrupación de los comportamientos de trabajo para identificar el desempeño de los colaboradores.

En cuanto dimensión desempeño en el contexto, Gabini (2018) indicó que se refiere a actividades no relacionadas a las tareas y los comportamientos laborales, teniendo influencia significativa en el desempeño organizacional (p. 37). Se relaciona al beneficio que tiene la empresa y va más allá de las expectativas existentes de un determinado rol complementario o rol activo, es decir, son situaciones beneficiosas con buenos resultados para la compañía, aunque no son formalmente recompensados (Gabini, 2018).

Para la dimensión desempeño en la tarea, según Gabini (2018) se refiere a los comportamientos para lograr la producción de servicios o bienes. La finalización

de la tarea depende del desempeño de la tarea específica y tareas que se describen en el puesto (Murphy, 1989). Asociándolos con ciertas capacidades, conocimientos y habilidades que se incluyen en el puesto, donde los aspectos técnicos del trabajador son primordiales para cumplir sus funciones (Motowidlo, 2003). El desempeño de la tarea demuestra si el empleado tiene la capacidad en realizar la tarea aportando al desempeño de la compañía (Koopmans et al., 2013). Existe una evaluación constante de este tipo de desempeño; Al respecto, Gabini (2018) identificó cinco indicadores centrales de este tipo de desempeño: orientación a resultados, planificación, priorización del trabajo, organización del trabajo y desempeño laboral.

Por último, en la dimensión comportamientos contraproducentes, que son conductas negativas en el desempeño organizacional, pero también esenciales del desempeño laboral. Se definen como conductas antisociales (Gabini, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue básica, ya que se define como una metodología que se preocupa por ampliar el conocimiento sobre una o más variables identificadas en un fenómeno para promover su mejor comprensión (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

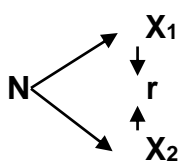
Diseño de investigación

No experimental – transversal - correlacional

Esta investigación fue no experimental porque no se manipuló intencionalmente las variables (Hernández-Sampieri et al., 2018). Asimismo, fue transversal porque se recopiló los datos en un único momento (Gavilánez, 2021). Además, fue correlacional porque busca determinar en qué medida hay una asociación entre las variables (Hernández-Sampieri et al., 2018), su esquema es el siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación correlacional



Dónde:

X_1 = Motivación laboral

X_2 = Desempeño laboral

N = Colaboradores

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: Motivación laboral

Definición conceptual:

Palma et al. (2021) indicaron que la motivación laboral es el motivo para impulsar el esfuerzo para satisfacer un deseo o bien (la motivación se refiere al impulso y esfuerzo para satisfacer una necesidad o una meta).

Variable X₂: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es una descripción del nivel de logro de la implementación de un programa o política en la realización de las metas, los objetivos, la visión y la misión de la organización como se describe a través de la planificación estratégica de una organización (Rita et al., 2017).

Operacionalización (ver Anexo 2)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue de 25 empleados, la cual se define como un grupo de individuos con características comunes en los que se realiza un estudio (Hernández-Sampieri et al., 2018). Los criterios de inclusión consideraron a empleados mayores de 18 años, de ambos géneros. El criterio de exclusión consideró aquellos empleados que no desean participar de este estudio. La unidad de análisis fueron los colaboradores de una cafetería de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se usó la técnica de la encuesta, Palomino et al. (2019) indicó que la encuesta es una técnica que permite recolectar información, puesto que está orientada a percibir la realidad de una variable en un momento dado. En ese sentido el instrumento utilizado fue el cuestionario, Palomino et al. (2019) afirmó que el cuestionario consta de preguntas construidas sobre la base de un marco teórico. En este estudio se utilizaron dos cuestionarios, para la motivación laboral

se utilizó el test de Gagné et al. (2012) y para el desempeño laboral se utilizó la escala de Koopmans et al. (2013) (ver Anexo 3).

La validez del constructo de ambos cuestionarios fue sometida por los autores al juicio de expertos de índole internacional para confirmar su validez; el experto es un especialista con una trayectoria profesional, especialistas en el tema que se está investigando (Niño, 2019). Para determinar la confiabilidad se trabajó una prueba piloto con colaboradores de otro restaurante con las mismas características del restaurante en estudio y a través del alfa de Crombach se determinó la confiabilidad, según Niño (2019) la confiabilidad se refiere a la consistencia interno que debe tener el instrumento para medir las variables (ver Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Este estudio comenzó con la identificación del problema en un restaurante de la ciudad de Chiclayo, posteriormente se solicitó la autorización respectiva a la institución para que otorgue las facilidades y realizar la toma de datos en sus colaboradores, coordinando en todo momento los tiempos a fin de no afectar sus labores. Es así que con la toma de datos completada se tabuló la información y se presentó para su análisis respectivo. En todo momento se garantizó la confidencialidad de los participantes y sus respuestas, así mismo los cuestionarios fueron llenados en presencia del investigador.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se utilizó un análisis estadístico inferencial comenzando con la prueba de normalidad de Shapiro- Wilk para muestras menores a 50 datos, luego se procedió aplicar la prueba no paramétrica de Spearman para determinar las correlaciones respectivas. Esta información fue presentada en tablas y figuras, respetando en todo momento las normas APA 7.0.

3.7. Aspectos éticos

El principio de autonomía, brinda y protege, la autenticidad y la legalidad para la participación en la investigación. En el principio de beneficencia, refiere a beneficios y riesgos ante su aceptación y a la no aceptación de participar en la

investigación. En el principio de dignidad los participantes dan su consentimiento en todo momento para proporcionar sus propias capacidades. En el principio de justicia, donde el estudio será el instrumento para alcanzar la práctica justa y equitativa (Miranda & Villasís, 2019).

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de las muestras analizadas sobre la motivación laboral y el desempeño en un restaurante de Chiclayo permitieron determinar los siguientes resultados de estadística inferencial para las correlaciones planteadas en las hipótesis.

Estadística inferencial

Para establecer la normalidad de los datos se usó la prueba de Shapiro-Wilk que corresponde porque la muestra fue de 25 informantes lo cual es menor que 50.

Prueba de normalidad de los datos

H₀: La distribución es normal

H_a: La distribución es anormal

Regla de decisión

Sig. (p-valor) $\leq \alpha=0.05$: aceptamos la H_a y rechazamos la H₀

Sig. (p-valor) $> \alpha=0.05$: aceptamos la H₀ y rechazamos la H_a

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro - Wilk

Dimensiones / Variable	Sig.	Conclusión	Distribución
Desmotivación	0.000	H _a	Anormal
Regulación externa	0.151	H ₀	Normal
Regulación introyectada	0.057	H ₀	Normal
Regulación identificada	0.196	H ₀	Normal
Regulación intrínseca	0.001	H _a	Anormal
Motivación laboral	0.001	H _a	Anormal
Desempeño laboral	0.000	H _a	Anormal

Nota. Los resultados mostraron que no existe un consenso en la normalidad de los datos recogidos sobre la motivación laboral y el desempeño en un restaurante de Chiclayo, por lo que para probar las hipótesis planteadas se usó la prueba no paramétrica de rangos de Spearman.

Tabla 2

Correlaciones Rho de Spearman

Coeficiente Rho de Spearman	Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Regulación intrínseca	Motivación laboral	
Rho	0.496*	0.539**	0.550**	0.538**	0.567**	0.622**	
Desempeño laboral	Sig.	0.012	0.005	0.004	0.006	0.003	0.001
	N	25	25	25	25	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El coeficiente de correlación Rho de Spearman ubicado entre 0.41 a 0.70 corresponde a una correlación moderada positiva (Anexo 5).

Regla de decisión para las hipótesis planteadas

Sig. (p-valor) < $\alpha=0.05$: se acepta H_1

Sig. (p-valor) > $\alpha=0.05$: se acepta H_0

Para poder aceptar o rechazar las hipótesis que se han planteado en este estudio, se tendrá en consideración la regla de decisión planteada tomando como referencia la Significancia (Sig.) también conocido como p-valor, si este indicador es menor que 0.05 entonces se acepta la hipótesis H_1 , si e valor resulta ser mayor que 0.05 entonces se acepta la hipótesis H_0 , este procedimiento nos permitió afirmar si la relación es estadísticamente significativa.

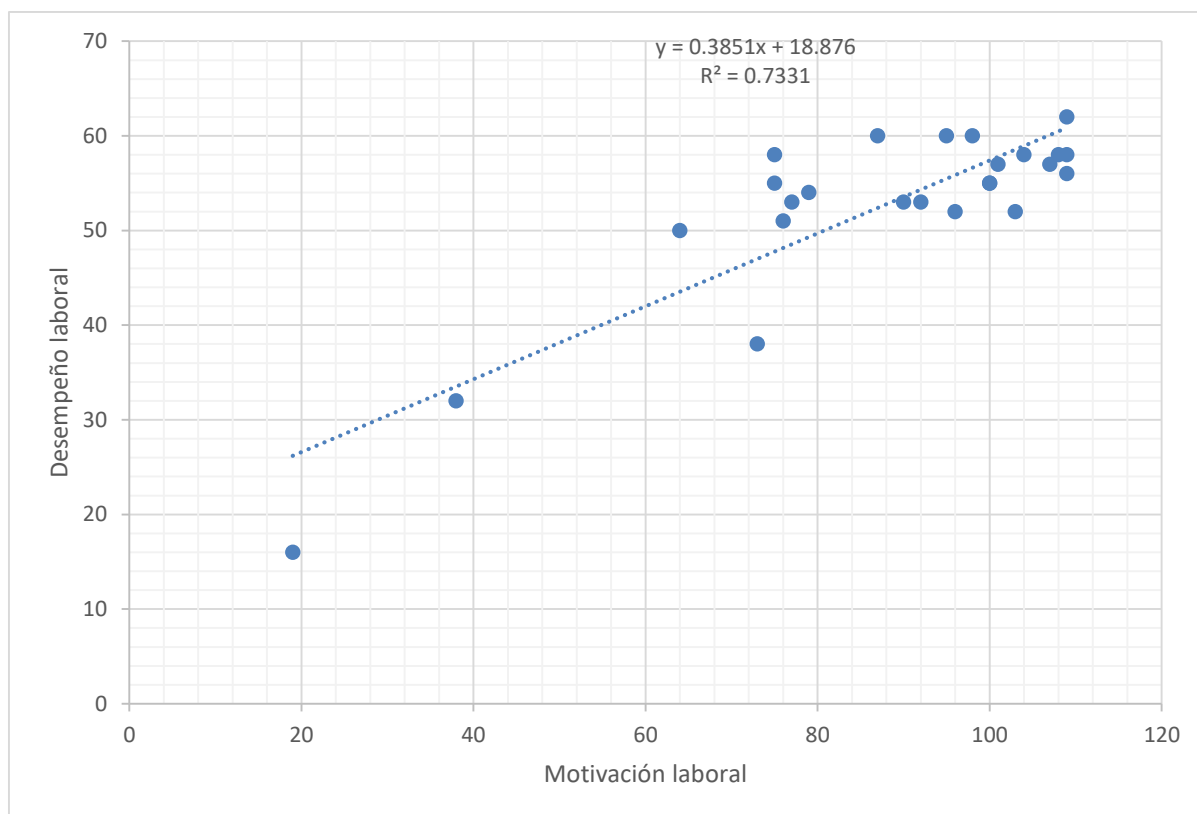
Hipótesis general

H₀: no hay asociación de motivación laboral y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

H₁: hay asociación de motivación laboral y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Figura 2

Correlación motivación laboral y desempeño laboral



Nota. El coeficiente Rho calculado para motivación laboral y desempeño laboral fue de 0.622** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.001 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H₁ lo cual indica que hay asociación significativa de motivación laboral y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

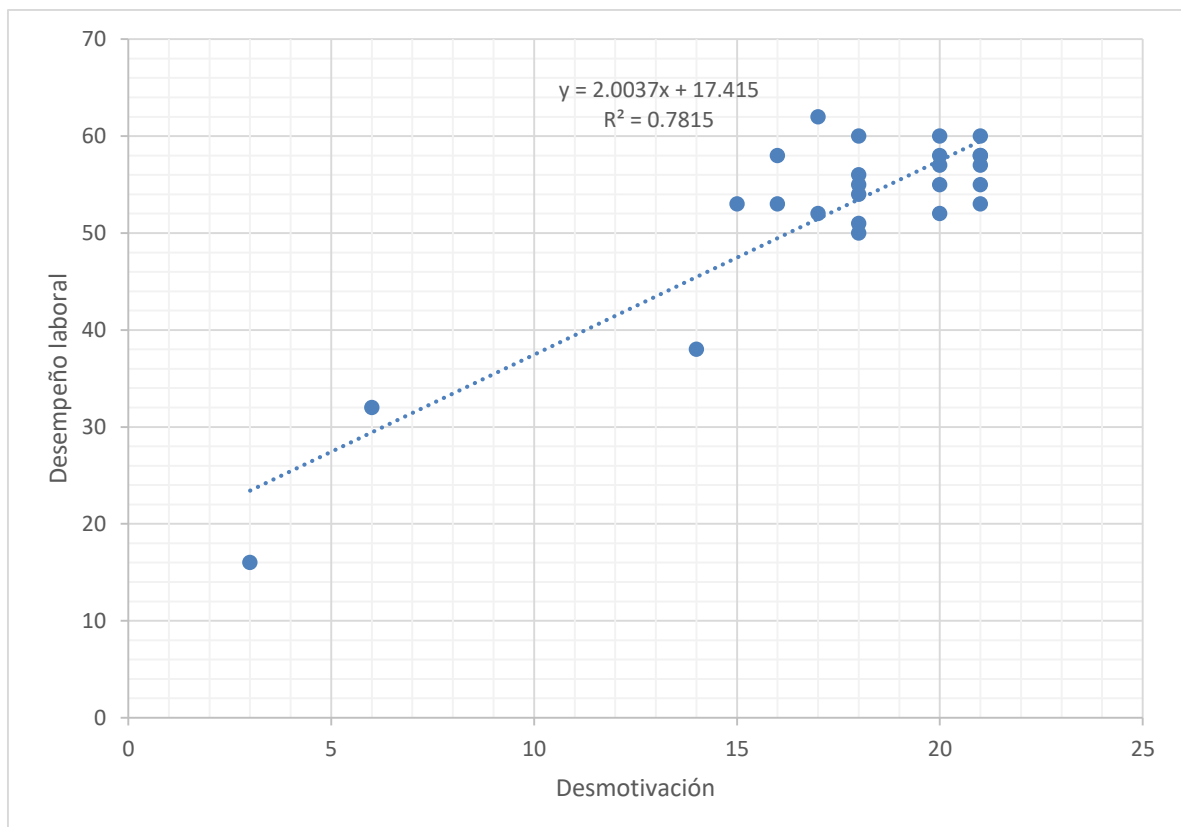
Hipótesis específica 1

H₀: no hay asociación de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

H₁: hay asociación de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Figura 3

Correlación desmotivación y desempeño laboral



Nota. El coeficiente Rho calculado para desmotivación y desempeño laboral fue de 0.496* que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.012 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H₁ lo cual indica que hay asociación significativa de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

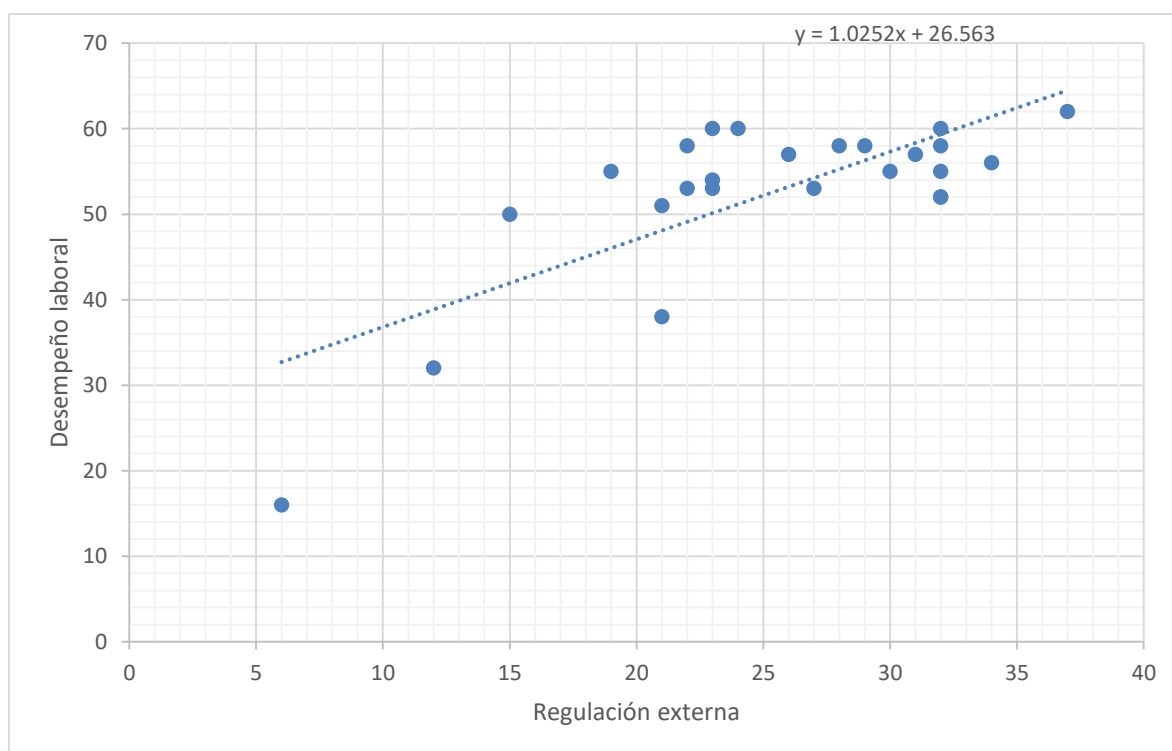
Hipótesis específica 2

H₀: no hay asociación de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

H₁: hay asociación de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Figura 4

Correlación regulación externa y desempeño laboral



Nota. El coeficiente Rho calculado para regulación externa y desempeño laboral fue de 0.539** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.005 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H₁ lo cual indica que hay asociación significativa de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

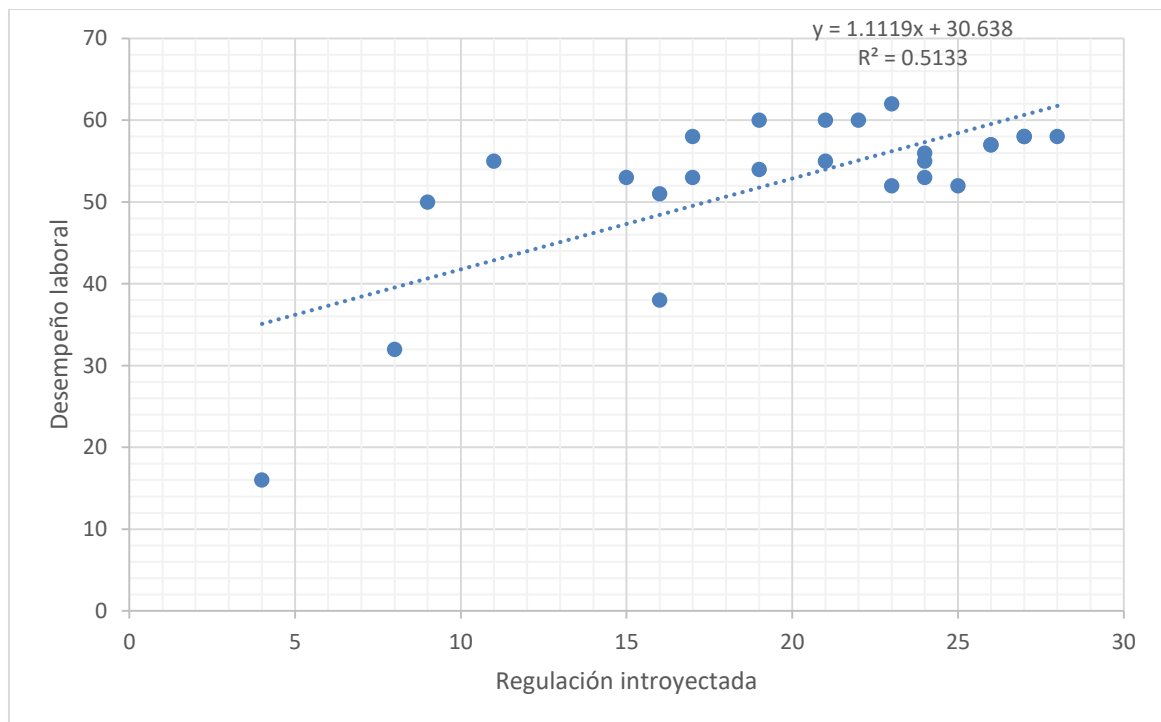
Hipótesis específica 3

H₀: no hay asociación de regulación introyectada y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

H₁: hay asociación de regulación introyectada y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Figura 5

Correlación regulación introyectada y desempeño laboral



Nota. El coeficiente Rho calculado para regulación introyectada y desempeño laboral fue de 0.550** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.004 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H₁ lo cual indica que hay asociación significativa de regulación introyectada y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.

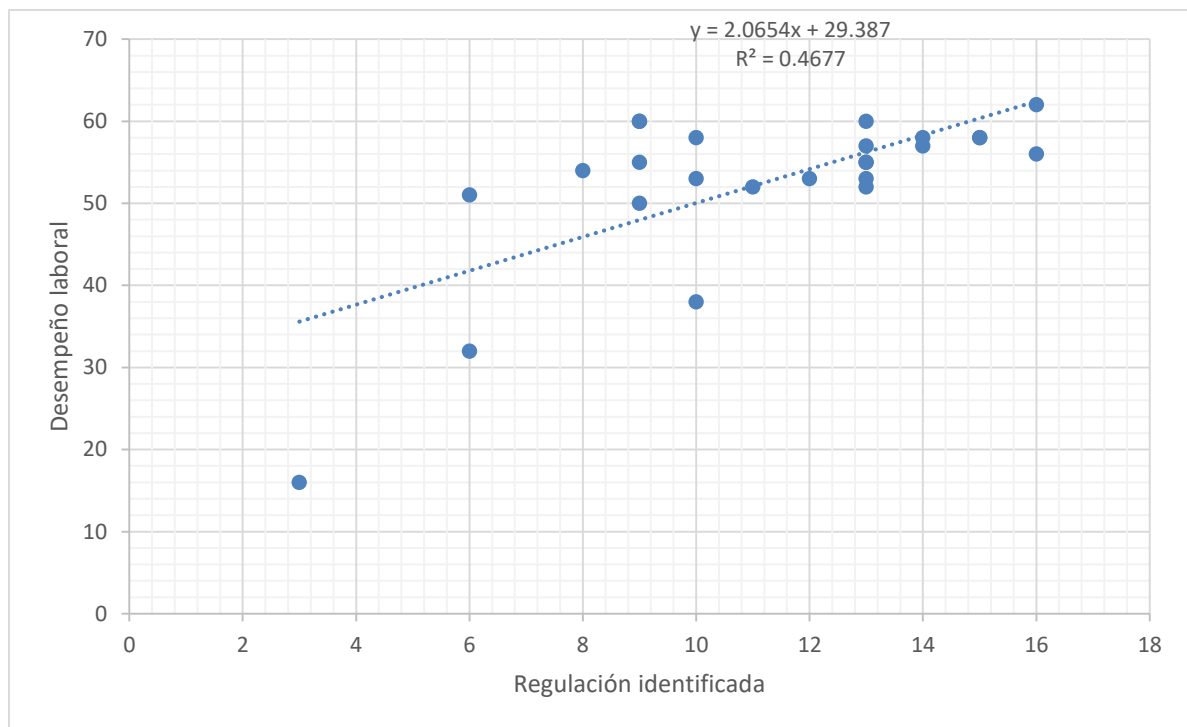
Hipótesis específica 4

H₀: no hay asociación de regulación identificada y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

H₁: hay asociación de regulación identificada y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Figura 6

Correlación regulación identificada y desempeño laboral



Nota. El coeficiente Rho calculado para regulación identificada y desempeño laboral fue de 0.538** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.006 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H₁ lo cual indica que hay asociación significativa de regulación identificada y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

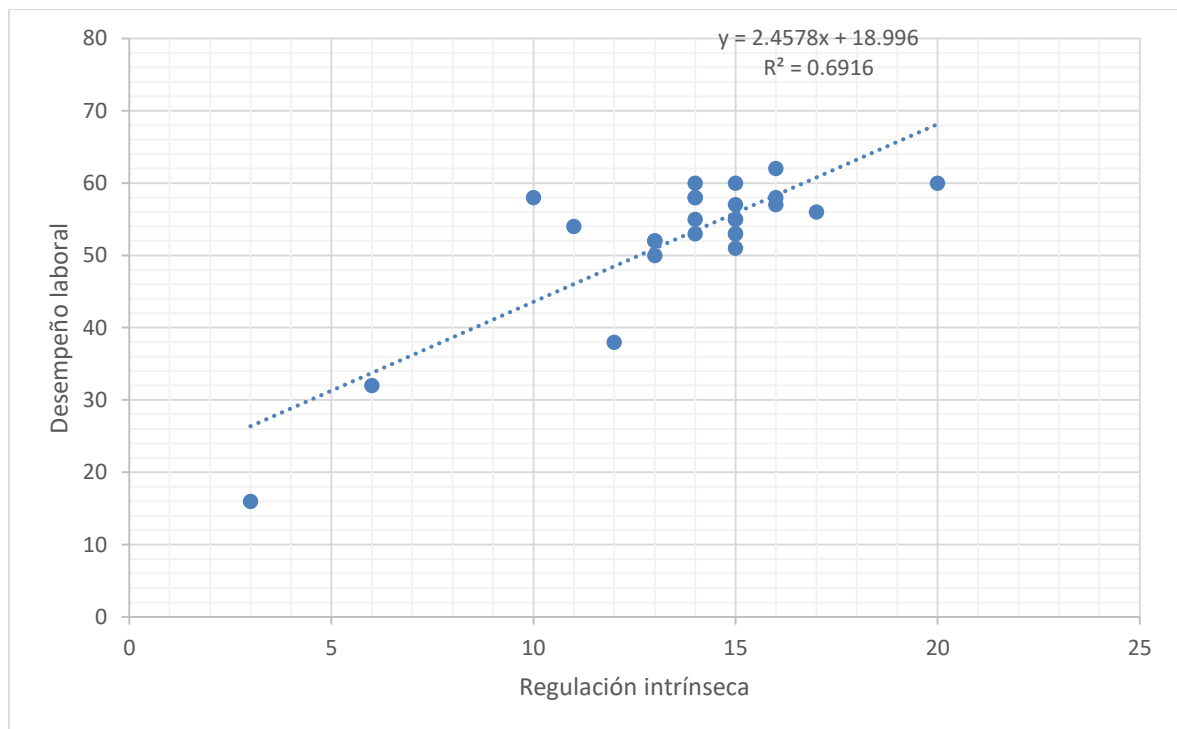
Hipótesis específica 5

H₀: no hay asociación de regulación intrínseca y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

H₁: hay asociación de regulación intrínseca y el desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Figura 7

Correlación regulación intrínseca y desempeño laboral



Nota. El coeficiente Rho calculado para regulación intrínseca y desempeño laboral fue de 0.567** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.003 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H₁ lo cual indica que hay asociación significativa de regulación intrínseca y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

V. DISCUSIÓN

El coeficiente Rho calculado para motivación laboral y desempeño laboral fue de 0.622** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.001 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H_1 lo cual indica que hay asociación significativa de motivación laboral y desempeño en un restaurante de Chiclayo. El coeficiente Rho calculado para desmotivación y desempeño laboral fue de 0.496* que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.012 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H_1 lo cual indica que hay asociación significativa de desmotivación y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Estos resultados coinciden con el obtenido por Megawaty et al. (2022) quienes determinaron que: (1) empíricamente, el estilo de liderazgo, el compromiso, la motivación laboral y el clima laboral tuvieron una asociación positiva y significativa en la satisfacción laboral; (2) el compromiso, la motivación laboral y el clima laboral tienen una asociación positiva significativa en el desempeño a través de la satisfacción laboral como variable interviniente, mientras que el estilo de liderazgo no tiene una asociación significativa; (3) compromiso de los empleados, motivación laboral, y el clima laboral indirectamente tienen una asociación positiva significativa en el desempeño a través de la satisfacción laboral como variable interviniente, mientras que el estilo de liderazgo no tiene un efecto significativo; y (4) la satisfacción laboral tiene una asociación directa positiva y significativa en el desempeño de los trabajadores.

En otro estudio, Nasution y Priangkatara (2022) dan cuenta que la disciplina laboral tiene una influencia significativa en el desempeño. La motivación tiene una influencia significativa en el cumplimiento del desempeño. Entonces, juntas, la disciplina laboral y la motivación laboral tienen una asociación moderada en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, Setyowati y Sofingi (2022) mostraron que el liderazgo tiene un vínculo positivo en la motivación, la cultura organizacional tiene un efecto positivo en la motivación, el liderazgo tiene un efecto positivo en el desempeño, la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño, la motivación tiene un vínculo positivo en el desempeño, el liderazgo tiene un vínculo

positivo en el desempeño a través de la motivación, y la cultura organizacional tiene un vínculo positivo en el desempeño a través de la motivación laboral.

El concepto de motivación laboral propuesto por Palma et al. (2021), que el motivo para impulsar el esfuerzo para satisfacer un deseo o bien (la motivación se refiere al impulso y esfuerzo para satisfacer una necesidad o una meta). Además, el concepto de motivación que remite a la teoría de Herzberg en Burritt et al. (2019), sugiere una teoría de la motivación conocida como la teoría de los dos factores en lugar de la satisfacción laboral. Hay dos conjuntos de condiciones que afectan a una persona en su trabajo: (1) factores motivadores; y (2) factores de higiene. Se afirmó además que los factores que actúan como motivadores para los empleados, para poder satisfacer y alentar a las personas a trabajar bien, consisten en (1) Logro (implementación exitosa); (2) Reconocimiento; (3) la obra en sí; (4) Responsabilidades (responsabilidad); y (5) Avance. Este conjunto de factores describe la relación de una persona con lo que hace: el contenido de su trabajo; desempeño en sus funciones; aprecio por sus logros; mejora en sus funciones. Por lo tanto, los cinco factores pueden satisfacer y alentar a los empleados a trabajar bien: implementación exitosa, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y desarrollo como indicadores de medición porque se cree que pueden formar variables de motivación de los empleados.

El coeficiente Rho calculado para regulación externa y desempeño laboral fue de 0.539** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.005 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H_1 lo cual indica que hay asociación significativa de regulación externa y desempeño en un restaurante de Chiclayo. El coeficiente Rho calculado para regulación introyectada y desempeño laboral fue de 0.550** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.004 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H_1 lo cual indica que hay asociación significativa de regulación introyectada y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.

Este resultado coincide con el de Adetola et al. (2022) quienes revelaron que los factores motivacionales bajo estudio están positivamente relacionados con el desempeño laboral. De acuerdo con este hallazgo, las prácticas de

empoderamiento de los empleados están más significativamente asociadas y tienen un impacto en el desempeño laboral que todos los factores motivacionales bajo estudio.

Desempeño laboral es una descripción del nivel de logro de la implementación de un programa o política en la realización de las metas, los objetivos, la visión y la misión de la organización como se describe a través de la planificación estratégica de una organización (Rita et al., 2017).

El desempeño de los empleados es el resultado de las actividades realizadas. El desempeño surge no solo de la educación formal sino de la práctica en el campo. El desempeño surge de diversas capacitaciones para los empleados operativos y educación para la gestión de la empresa. El desarrollo operativo y la educación para la gestión empresarial tienen como objetivo mejorar los resultados de manera efectiva, mientras que el desarrollo técnico tiene como objetivo mejorar los conceptos y estrategias en la planificación y desarrollar el potencial en la gestión de cada empresa. Para mejorar el desempeño, los líderes deben tratar de completar su trabajo o las tareas que se les asignan. El desarrollo de los tiempos exige que los empleados o empleadas tengan un desempeño excelente y de calidad para competir en el trabajo. Muchos factores afectan el desempeño de un empleado en el trabajo, pero dos factores influyen significativamente en el desempeño del empleado, la disciplina en el trabajo y la motivación laboral (Nasution & Priangkatara, 2022).

El coeficiente Rho calculado para regulación identificada y desempeño laboral fue de 0.538** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.006 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H_1 lo cual indica que hay asociación significativa de regulación identificada y desempeño en un restaurante de Chiclayo. El coeficiente Rho calculado para regulación intrínseca y desempeño laboral fue de 0.567** que determinó una correlación moderada positiva. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.003 que es menor a 0.05 y en ese sentido hay una asociación significativa, por lo tanto, se aceptó estadísticamente H_1 lo cual indica que hay asociación significativa de regulación intrínseca y desempeño en un restaurante de Chiclayo.

Este resultado coincide por el obtenido por Wazirman et al. (2022) quienes indicaron que (1) el incentivo tiene un efecto positivo efecto significativo en el desempeño de los empleados de Danau Kerinci Oficina del subdistrito (2) La motivación laboral proporciona una influencia positiva en el desempeño de los trabajadores de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci (3) Satisfacción en el trabajo proporcionan una influencia positiva en el desempeño de los trabajadores de la oficina del subdistrito de Danau Kerinci (4) Incentivos, motivación laboral y satisfacción tienen un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores de la oficina del distrito de Danau Kerinci.

VI. CONCLUSIONES

1. Hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la motivación laboral ($Rho=0.622^{**}$, $p\text{-valor}=0.001$) y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.
2. Hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la desmotivación ($Rho=0.496^*$, $p\text{-valor}=0.012$) y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.
3. Hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la regulación externa ($Rho=0.539^{**}$, $p\text{-valor}=0.005$) y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.
4. Hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la regulación introyectada ($Rho=0.550^{**}$, $p\text{-valor}=0.004$) y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.
5. Hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la regulación identificada ($Rho=0.538^{**}$, $p\text{-valor}=0.006$) y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.
6. Hay una asociación positiva moderada estadísticamente significativa de la regulación intrínseca ($Rho=0.567^{**}$, $p\text{-valor}=0.003$) y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los gerentes necesitan evaluar continuamente el desempeño de los empleados a través de sistemas de soporte de decisiones de liderazgo sensibles al contexto y luego motivar a los empleados.
2. Los altos directivos deben establecer programas de incentivos basados en el logro de objetivos para los empleados y utilizar los premios para evitar decepciones y desmotivación en el trabajo.
3. A las jefaturas de la empresa brindarle a sus trabajadores retroalimentación, flexibilidad temporal y generar integraciones de manera frecuente, así como permitirles la participación en propuestas para aportar en la solución de alguna problemática de la empresa.
4. A los directivos se les recomienda mantener potenciar la regulación identificada, intrínseca y la introyectada, con capacitaciones que potencien los conocimientos y habilidades.

REFERENCIAS

- Adetola, A., Ayinde, A., Asaolu, O., & Olabumuyi, O. (2022). Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Sciences*, 3(2), 219-233.
- Burritt, R. L., Herzig, C., Schaltegger, S., & Viere, T. (2019). Diffusion of environmental management accounting for cleaner production: Evidence from some case studies. *Journal of Cleaner Production*, 224, 479-491.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). *A Theory of Performance. Personnel Selection in Organizations*. Jossey- Bass: San Francisco.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica (2ª ed.)*. San Marcos
- Chien, G., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia performance : Empirical evidence from 4-star hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A.,..., & Wang, Z. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale. Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. *Manuscript submitted for publication*. https://www.researchgate.net/profile/Dora-Herrera-2/post/Can_anyone_help_me_to_get_employee_motivation_questionnaires/attachment/59d61e3c79197b807797ca3a/AS%3A276840213172226%401443015258078/download/r-maws-final+version.doc
- García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables
- Gaslac, P. (2020). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51708>
- Gavilánez, F. (2021). *Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas*. Díaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=AGY4EAAAQBAJ&pg=PA2&dq=transeccional,+transversal&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwigoNipLHzAhUXRzABHTbND4U4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=transeccional%2C%20transversal&f=false>
- Grande, I., & Abascal, E. (2017). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial* (13 ed.). Esic. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=zbaaDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=metodo+de+analisis+de+datos+libros&ots=U2SM1PHMwf&sig=9uOj_SAtnz7Omc9PkRzCZ6iCE5w#v=onepage&q&f=false
- Gutiérrez, A. (2016). *Estrategias de muestro, diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=zzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+poblacion+y+muestra&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libros%20de%20poblacion%20y%20muestra&f=false
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo. <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&>

sa=X&ved=2ahUKEwiBiLrV4f_wAhU8GLkGHZLDDicQ6AEwAnoECAcQAq
#v=onepage&q&f=false

- Inayat, W., Jahanzeb, M., & Namaziandost, E. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*.
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jatobá, M., Santos, J., Gutierriz, I., Moscon, D., Fernandes, P., & Teixeira, J. (2019). Evolution of artificial intelligence research in human resources. *Procedia Computer Science*, 164, 137–142.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.165>
- Jiménez, M., & Medina, R. (2016). Incidencia de la motivación en la producción científica institucional. *Retos*, 6(11), 65-87.
- Kooij, D., & Kanfer, R. (2019). Lifespan perspectives on work motivation. *Researchgate*, 475-793
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3).
<http://dx.doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; de Vet, H. & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Liu, C., & Huang, Y. (2020). The influence of transformational leadership on subordinate creative behaviour development process. *Tourism Management Perspectives*, 36, 100742.
- Manjarrez, N., Narcisa, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01 - 14.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>

- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). Research protocol VIII. *The Ethics Of Research On Human Subjects*, 66(1), 115-122. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n1/2448-9190-ram-66-01-115.pdf>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Niati, D., Siregar, Z., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Work motivation in a service company in Lima, Peru. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., & Van Veldhoven, M. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336–352. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.002>
- Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2021). Public service motivation-individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socio-Economic Planning Sciences*, 73, 100818.
- Palomino, J., Peña, D., Zevallos, G., & Orizano, L. (2019). *Metología de la investigación* (2.da ed.). San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424

- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Tuson, K. M., Brière, N. M., y Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Pratama, G. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. 10. 25. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>
- Ramírez, J., & Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ecoe Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=GT4xEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Rita, M., Payangan, O. R., & Erari, A. (2017). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment , transformational leadership and work motivation on employee performance. 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Ronay, R., Maddux, W. W., & Von Hippel, W. (2020). Inequality rules: Resource distribution and the evolution of dominance-and prestige-based leadership. *The Leadership Quarterly*, 31(2), 101246.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.

- Setyowati, W., & Sofingi, A. (2022). Determinants of Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Semarang City Search and Rescue Office. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 19-29.
- Sitopu, Y., Sitinjak, K., & Marpaung, F. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72 - 83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Tefera, C., & Hunsaker, W. (2020). Intangible assets and organizational citizenship behavior: A conceptual model. *Heliyon*, 6(7), e04497.
- Ufua, D., Salau, O., Ikpefan, O., Dirisu, J., & Okoh, E. (2020). Addressing operational complexities through reinventing leadership style: A systemic leadership intervention. *Heliyon*, 6(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04270>
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10-20. <https://ssrn.com/abstract=3073813>
- Wazirman, W., Nurmawati, N., Pretti, P., & Yandi, Y. (2022). The influence of incentives, job motivation, and job satisfaction on performance of offices of danau kerinci district. *Education and Social Sciences Review*, 3(1), 19-28.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
Problema principal: ¿Cuál es la asociación de la motivación laboral con el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo?	Objetivo principal: Determinar la asociación de la motivación laboral con el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	Hipótesis principal: H ₀ : no hay asociación de la motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	Motivación laboral Desempeño laboral	Unidad de análisis Trabajadores de un restaurante de Chiclayo Población 25 trabajadores	Diseño de investigación Básica, cuantitativa, no experimental, transaccional, correlacional Esquema Donde: X ₁ = motivación X ₂ = desempeño N = trabajadores r = relación	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Métodos de análisis de investigación Medidas de tendencia central y dispersión Alpha de Cronbach Rho de Spearman
Problemas específicos: (1) ¿Cuál es la asociación de la desmotivación y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo?	Objetivos Específicos: (1) Establecer la asociación de la desmotivación y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	Hipótesis específicas: (1) H ₀ : no hay asociación de la desmotivación y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.				
(2) ¿Cuál es la asociación de la regulación externa y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo?	(2) Analizar la asociación de la regulación externa y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	(2) H ₀ : no hay asociación de la regulación externa y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.				
(3) ¿Cuál es la asociación de la regulación introyectada y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo?	(3) Describir la asociación de la regulación introyectada y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	(3) H ₀ : no hay asociación de la regulación introyectada y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.				
(4) ¿Cuál es la asociación de la regulación identificada y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo?	(4) Conocer la asociación de la regulación identificada y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	(4) H ₀ : no hay asociación de la regulación identificada y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.				
(5) ¿Cuál es la asociación de la regulación intrínseca y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo?	(5) Establecer la asociación de la regulación intrínseca y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.	(5) H ₀ : no hay asociación de la regulación intrínseca y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo.				

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Palma et al. (2021) indicaron que la motivación laboral es el motivo para impulsar el esfuerzo para satisfacer un deseo o bien (la motivación se refiere al impulso y esfuerzo para satisfacer una necesidad o una meta).	La motivación laboral será medida a través de un cuestionario propuesto por Gagné et al. (2012).	Desmotivación	Pérdida de tiempo Esfuerzo Sentido	Ordinal Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Levemente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Levemente de acuerdo 6. De acuerdo 7. Totalmente de acuerdo
			Regulación externa	Aprobación de los demás Respeto de mis compañeros Críticas	
			Regulación introyectada	Compromiso Orgullo	
			Regulación identificada	Empeño Valores Significado	
			Regulación intrínseca	Diversión Apasionante Interesante	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es una descripción del nivel de logro de la implementación de un programa o política en la realización de las metas, los objetivos, la visión y la misión de la organización como se describe a través de la planificación estratégica de una organización (Rita et al., 2017).	El desempeño laboral será medido a través de un cuestionario diseñado por Koopmans et al. (2013).	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización del trabajo. • Orientación a resultados. • Priorización del trabajo. • Eficiencia laboral. 	Ordinal Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Desempeño en el contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa. • Tareas laborales desafiantes. • Actualización de conocimientos y habilidades laborales. • Soluciones creativas. 	
			Comportamientos contraproducentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Negatividad. • Conductas que dañan a la Organización. 	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

Gagné et al. (2012)

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted a la organización en cuanto a la motivación laboral en la empresa. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe.

Marque con una (X) según la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Datos de identificación:

Edad:

Género:

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?								
1.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4.	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.							
5.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6.	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							

Cuestionario de desempeño laboral Koopmans et al. (2013)

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted su desempeño laboral en la empresa donde labora. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas. Marque con una (X) según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Datos de identificación:

Edad:

Género:

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Desempeño en la tarea						
1.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6.	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
D2. Desempeño en el contexto						
8.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					

9.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.						
10.	Participé activamente de las reuniones laborales.						
11.	Mi planificación laboral fue óptima.						
D3. Comportamientos contraproducentes							
12.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.						
13.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.						
14.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.						
15.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.						
16.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.						

Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Alfa de Cronbach de cuestionario motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.928	19

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	50,50	35,737	,075	,946
P2	49,75	31,882	,820	,922
P3	49,65	32,029	,942	,920
P4	49,65	32,029	,942	,920
P5	49,60	37,200	-,093	,935
P6	49,55	36,997	,000	,933
P7	49,65	32,029	,942	,920
P8	49,65	32,029	,942	,920
P9	49,65	32,029	,942	,920
P10	49,55	36,997	,000	,933
P11	50,90	36,726	-,010	,942
P12	49,85	31,397	,702	,925
P13	49,65	32,029	,942	,920
P14	49,65	32,029	,942	,920
P15	49,65	32,029	,942	,920
P16	49,70	31,905	,878	,921
P17	50,00	34,211	,288	,938
P18	49,65	32,029	,942	,920
P19	49,65	32,029	,942	,920

Alfa de Cronbach cuestionario desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.927	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	37,35	55,082	,776	,929
P2	37,30	54,011	,914	,925
P3	38,05	58,366	,788	,931
P4	37,55	55,103	,755	,929
P5	37,45	55,208	,663	,931
P6	37,80	58,589	,456	,936
P7	37,65	54,976	,788	,928
P8	37,40	56,147	,652	,932
P9	37,25	55,355	,789	,928
P10	37,75	53,355	,739	,929
P11	37,45	54,997	,683	,931
P12	37,45	53,208	,778	,928
P13	37,55	52,366	,855	,926
P14	37,50	52,789	,814	,927
P15	37,10	63,147	,004	,941
P16	37,40	60,779	,163	,944

Anexo 5. Coeficiente de rangos de Spearman

Coeficiente de rangos de Spearman

Valores	Correlación
- 0,91 a -1	Muy alta negativa
- 0,71 a - 0,90	Alta negativa
- 0,41 a - 0,70	Moderada negativa
- 0,21 a - 0,40	Baja negativa
0 a - 0,20	Prácticamente nula negativa
0 a 0,20	Prácticamente nula positiva
0,21 - 0,40	Baja positiva
0,41 - 0,70	Moderada positiva
0,71 - 0,90	Alta positiva
0,91 - 1	Muy alta positiva

Fuente. Bisquerra (2009).

Anexo 6. Data motivación laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D1	D2	D3	D4	D5	V1
4	7	7	6	5	7	7	6	1	5	1	7	6	1	7	7	3	2	6	21	23	22	9	20	95
6	7	7	6	7	6	5	3	2	6	3	7	2	3	4	4	2	4	6	15	23	24	13	15	90
6	5	6	3	4	6	5	3	1	5	4	4	1	5	7	6	3	1	4	18	23	19	8	11	79
7	6	7	7	7	7	6	7	1	6	6	6	1	1	7	7	7	1	7	20	29	27	14	14	104
7	6	6	6	5	7	6	6	2	6	6	7	1	4	6	6	6	1	6	18	30	24	13	15	100
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	4	3	3	19
6	6	7	5	6	6	6	5	2	6	2	7	2	2	6	6	2	2	3	18	24	21	9	15	87
7	7	7	7	7	7	7	7	1	6	7	6	1	4	7	7	7	1	6	21	32	27	15	14	109
7	6	6	6	6	7	6	7	1	6	6	5	1	6	7	7	6	1	6	20	32	25	13	13	103
7	6	7	6	5	6	7	7	1	7	6	7	1	4	7	7	6	1	2	20	32	21	13	14	100
6	6	6	6	4	6	3	3	2	7	2	6	2	2	5	5	2	2	2	16	22	15	10	14	77
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	18	34	24	16	17	109
6	6	6	4	1	6	1	1	1	5	4	6	1	1	6	6	1	1	1	18	15	9	9	13	64
6	7	5	2	7	4	3	6	7	5	4	6	3	7	6	4	2	5	7	17	32	23	11	13	96
6	6	6	4	4	4	5	1	4	6	4	5	1	4	4	6	1	2	2	16	22	17	10	10	75
7	7	7	6	1	7	1	1	1	7	1	7	1	2	7	7	1	2	2	21	19	11	9	15	75
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	12	8	6	6	38
6	6	7	6	7	7	7	6	2	6	7	7	2	4	7	7	6	1	6	20	31	26	14	16	107
6	7	7	6	7	7	6	6	1	7	6	7	1	4	7	7	1	1	7	21	26	26	13	15	101
7	7	7	7	4	7	4	6	2	6	4	6	2	2	7	7	4	1	2	21	27	17	12	15	92
7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	2	7	7	3	1	7	21	28	28	15	16	108
6	7	7	6	5	7	6	7	5	6	6	5	4	5	6	4	7	4	6	17	37	23	16	16	109
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	4	4	2	4	14	21	16	10	12	73
6	6	6	2	2	7	6	3	2	6	2	6	2	2	6	6	2	2	2	18	21	16	6	15	76
7	6	7	6	3	7	3	6	1	6	6	6	1	6	7	7	6	1	6	20	32	19	13	14	98

Anexo 7. Data desempeño laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	V2
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	1	5	1	60
3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	1	3	3	1	1	53
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	1	1	1	54
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	1	1	1	58
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	1	55
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	60
5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	1	1	1	58
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	52
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	1	1	1	1	1	55
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	53
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	50
3	2	4	5	5	4	3	3	2	1	5	1	2	4	3	5	52
5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	58
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	1	1	1	55
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	1	1	57
5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	1	3	1	1	1	57
5	5	4	1	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	1	53
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	58
5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	2	5	1	62
4	2	1	4	3	1	1	4	1	5	5	3	1	1	1	1	38
4	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	60