



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

TORRES AMES Xiomari Jandery

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

RECURSOS HUMANOS

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

Leon Espinoza, Lessner

PRESIDENTE

Díaz Saucedo, Antonio

SECRETARIO

Fernández Saucedo, Narciso

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por su apoyo
incondicional

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradeciendo a mis Padres ya que gracias a ellos pude lograr una meta en mi vida, también a mi asesor, ellos me enseñó cada paso para poder lograr esta investigación y a la universidad Cesar Vallejo por cada enseñanza que nos brindaban cada semestre.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Torres Ames Xiomari Jandery con DNI N° 47007827, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, del.....

TORRES AMES XIOMARI JANDERY

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración de Empresas.

TORRES AMES XIOMARI

ÍNDICE

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
CAPITULO I INTRODUCCION	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos Previos	3
1.2.1. Antecedentes Nacionales	3
1.2.2. Antecedentes Internacionales	7
1.3. Teorías relacionadas al tema	12
1.3.1. Motivación	12
1.3.2. Desempeño Laboral	15
1.4. Formulación del Problema	17
1.4.1. Problema general	17
1.4.2. Problema específico	17
1.5 Justificación	17
1.6 Objetivos	18
1.6.1. Objetivo general	18

1.6.2	Objetivos específicos	18
1.7	Hipótesis	19
1.7.1	Hipótesis General	19
1.7.2	Hipótesis Específico	19
CAPITULO II MÉTODO		20
2.1.	Tipo de Investigación	21
2.2.	Nivel de Investigación	21
2.3.	Diseño de Investigación	21
2.4.	Variables y Operacionalización	22
	Variable 1: Motivación	22
	Variable 2: Desempeño Laboral	23
2.5	Población y Muestra	25
	2.5.1. Población	
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
	2.6.1. Técnicas	25
	2.6.2. Instrumentos de recolección	25
	2.6.3. Validez	25
	2.6.4. Confiabilidad	26
2.7	Métodos de análisis de datos	27
2.8.	Aspectos éticos	27
CAPITULO III RESULTADOS		28
3.1.	Estadísticos descriptivos	28
3.2.	Prueba de Normalidad	33

3.3. Contratación de Hipótesis	34
CAPITULO IV DISCUSION	36
CAPITULO V CONCLUSION	40
CAPITULO VI RECOMENDACIONES	43
CAPITULO VII REFERENCIAS	44
ANEXOS	47

RESUMEN

El presente desarrollo de investigación titulada, "La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017." tuvo objetivo general determinar la relación entre las variables Motivación y Desempeño Laboral. La investigación es de tipo aplicada, la muestra estudiada fue de 60 participantes, se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple porque cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido o seleccionado para la aplicación de la encuesta. La técnica es la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario para la recolección de información el cual constó de 20 preguntas cerradas. Los resultados obtenidos mediante la encuesta, cuyo instrumento fue el del cuestionario tipo Likert.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present development of qualified investigation, " The motivation and his relation with the labor performance of the workers of the restaurants of Chancay-sector-Panamericana's district, year 2017. " It had general aim determine the relation between the variables Motivation and Labor Performance. The investigation is of type applied, the studied sample belonged 60 participants, the technology of sampling was in use probabilístico random simply because every member has equal opportunity to be included or selected for the application of the survey. The technology is the survey and the instrument that I apply to him was the questionnaire for the compilation of information which I consist of 20 closed questions. The results obtained by means of the survey, which instrument was that of the questionnaire type Likert.

Key words: Motivation, Labor Performance

I. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los pilares fundamentales para el desarrollo del país es la investigación, nuestra experiencia como profesionales nos muestra que la investigación está orientada a resolver los principales problemas, es por eso que le presentamos a vuestra consideración el proyecto de investigación, “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.”, analizando su problemática y un diagnóstico situacional , para luego poner alternativas de solución.

El desarrollo de investigación se estructura de la siguiente manera iniciamos con la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema de investigación ¿ Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del Distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017?, justificación del estudio, hipótesis, objetivos generales y específicos, tipo de estudio aplicado, operacionalización de las variables, El diseño es no experimental, la población es de 60 por lo que se tomó toda la población como muestra censal por lo que se considera la participación de todas las unidades de análisis en la recogida de la información, el método de investigación a seguir es hipotético deductivo, así mismo la técnica empleada es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario.

El capítulo I: INTRODUCCION

El capítulo II: MÉTODO

El capítulo III: RESULTADOS

El capítulo IV: DISCUSIÓN

El capítulo V: CONCLUSIÓN

El capítulo VI: RECOMENDACIONES

El capítulo VII: REFERENCIAS-ANEXOS

1.1 REALIDAD PROBLEMATICA

En las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a cumplir las metas que están dentro de los objetivos y así el personal podrá desenvolverse en sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo.

El presente trabajo de investigación se realizó en los restaurantes del Distrito de Chancay, sector Panamericana, donde se investigó si existe motivación en dichos restaurantes. En la realidad, las organizaciones solo satisfacen sus necesidades solo piensan en cumplir con sus objetivos mas no se dan cuenta que si llegan a la meta es gracias a sus trabajadores, sin embargo llega un momento que sus colaboradores ya no dan los mismo resultados su desempeño laboral es bajo ya que la organización no le da ni un tipo de motivación para que ellos también se sientan identificados con la empresa.

Se preguntaran ¿Por qué y para que esta la motivación, es primordial?, porque el motivador se convierte en un ser humano bueno y digna de confianza, lo ven como una persona ejemplar, cambia el clima total de las empresas, el colaborador tiene que estar satisfecho con su trabajo, se refleja en su desempeño con eficiencia, pero no confundamos estar motivado con estar satisfecho.

Las empresas del rubro de comidas tienen como principal objetivo captar clientes, pero no solo se obtiene clientes por la calidad de comida sino también por la atención, para eso los jefes deben motivar a sus trabajadores para que obtengan un buen desempeño laboral y como resultado una buena satisfacción de jefe a subordinado.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 Nacionales

Reynaga, Y. (2015). Realizó la investigación: Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, la tesis fue elaborada para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Tiene como objetivo general; determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Los objetivos específicos es determinar la relación entre la dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015., determinar la relación entre la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. , Establecer la relación entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Metodología de investigación, su enfoque Corresponde al cuantitativo, “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, El tipo de investigación es aplicada. El diseño de que se utilizó en la presente la investigación fue de tipo experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio del Hospital Hugo Pesce Pescetto; transaccional, puesto que la recolección de información se va hacer en un solo momento y en un tiempo único el año 2015; y correlacional, porque se determina la relación entre las variables de estudio. Para el desarrollo del presente estudio se prevé un diseño de estudio de tipo descriptivo correlacional. Su hipótesis general; La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. Sus conclusiones son Primera: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por tanto se puede afirmar con un nivel de

confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja. Tercera: Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.630 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.049 lo que indica una correlación positiva moderada. Cuarta: Siendo el tercero objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.004 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de 79 Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.283 lo que indica una correlación positiva baja.

Gonzales, S. (2014). Realizó la investigación: Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz, Lima-Perú, 2014, La tesis fue elaborada para obtener el título profesional de licenciado en Administración de Empresas, Objetivo: Identificar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y

servicios de la empresa del sector automotriz. Método: Se empleó un diseño de tipo descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó la observación estructurada y las encuestas con escalas estandarizadas, las cuales permitieron conocer el comportamiento de los trabajadores y supervisores, así como las percepciones que tiene el personal de las secciones de servicio automotriz, planchado y pintura sobre sus respectivos supervisores. Para el análisis de datos se emplearon indicadores de correlación, cuyos resultados son mostrados mediante un diagrama de dispersión para establecer la relación de la gestión del desempeño y la motivación. Conclusiones Las inducciones, manuales y reglamentos internos de trabajo, las capacitaciones y la retroalimentación; factores de la gestión del desempeño que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los factores de la gestión del desempeño de la empresa no son óptimos, ya que según la percepción de la mayoría de los trabajadores de ambos sectores; sólo los factores “contar con herramientas y recursos suficientes” y “las evaluaciones de desempeño imparciales” son positivos. La motivación recibida por el jefe, los incentivos monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; factores motivacionales que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son positivos. Sin embargo, para el sector de planchado y pintura estos factores son negativos. No se realiza la evaluación de desempeño con un instrumento de medición formal; lo cual impide obtener información detallada y objetiva para saber si los trabajadores poseen o no un desempeño óptimo que genere valor para la empresa. Existe relación entre la motivación y la gestión del desempeño de los trabajadores del área de mantenimiento automotriz de la empresa, ya que se demostró que en los sectores de planchado y pintura como en el de servicio automotriz la mala gestión del desempeño ha repercutido negativamente sobre la motivación de los trabajadores. Resultados: Existe una

relación entre la gestión del desempeño y la motivación, lo que permite concluir que la gestión del desempeño de la empresa evaluada es ineficiente, que los niveles de motivación de los trabajadores son en su mayoría negativos. Recomendaciones: Al final se proponen recomendaciones para mejorar la gestión del desempeño y añadir incentivos monetarios y no monetarios que mantengan fidelizados y satisfechos a los trabajadores.

Bisetti. J. (2015). Realizó la investigación: Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. La tesis fue elaborada para obtener el título profesional de licenciado en Psicología, Tiene como objetivos Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. Teniendo objetivos específicos, Describir los niveles de motivación del personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015, Describir los niveles de desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. Determinar y Establecer la relación que existe entre la motivación de filiación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. La presente investigación se ubicó en el diseño no experimental transversal correlacional. Fue no experimental porque no se manipuló ninguna variable independiente para ver sus efectos en la variable dependiente. Fue transversal porque se recogieron datos en un solo momento y fue correlacional, conclusiones: Existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. El grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada del Perú, 2015, donde se realizó el estudio, corresponde mayormente al Nivel alto con 53.6 %, muy alto 25.2 %, medio 15.9 %, mientras que un 5.3 % presentaron bajo nivel de motivación laboral. El nivel de desempeño laboral del personal subalterno que labora en una Institución Armada del Perú, 2015, corresponde mayormente al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su desempeño laboral.

1.2.2 Internacionales

Enríquez, P. (2014). Realizó la investigación: Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, 2014. La tesis fue elaborada para el grado de Maestría en Administración. Tiene como objetivos: Adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México. Y los específicos: Determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Ofrecer a los directivos información relevante en relación al nivel de desempeño y motivación laboral de los empleados. Metodología La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909. Resultados: Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. Su conclusión: Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Sum, M. (2015). Realizó la investigación: Motivación y desempeño laboral, Guatemala, 2015. La tesis fue elaborada para la licenciatura de Psicología. Sus objetivos: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Determinar el nivel de motivación de los empleados. Establecer el grado del desempeño laboral que posee los colaboradores administrativos de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango. Elaborar propuesta sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores. Para la investigación de campo se utilizó una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems, la escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias, es llamada así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso. Asimismo se utilizó una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, ya que fue diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral la cual fue elaborada por J.L. Fernández Seara para medir el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 173 ítems. La investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a su contenido. Para este estudio se utilizó la fiabilidad y significación de la media aritmética. Se presenta los resultados estadísticos obtenidos del trabajo de campo realizado en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Para la cual se empleó una escala de Likert y una prueba psicométrica llamada Escala de Motivaciones Psicosociales las cuales se aplicó a 34 sujetos. Conclusiones: La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción. La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen

entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades. El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad.

Jiménez. C. (2014). Realizó la investigación: Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral de docentes de una universidad privada, su tesis fue elaborada para obtener el grado de maestría en Psicología, tuvo como objetivos: Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores de programa y la motivación interna hacia el trabajo de los docentes de una facultad. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores de programa y la motivación externa hacia el trabajo de los docentes de una facultad. Identificar la relación entre la motivación interna hacia el trabajo y el desempeño laboral en docentes. Identificar la relación entre la motivación externa hacia el trabajo y el desempeño laboral en docentes. El diseño de la investigación aplicado a este trabajo es descriptivo correlacional; descriptivo, ya que especifica las propiedades, características y rasgos importantes del estudio; y es correlacional, ya que se asocia o establece relaciones entre las variables que constituyen la investigación. Es de tipo no experimental, es decir, no se manipulan las variables sino que se realiza el estudio en su ambiente. Además, utiliza un método de análisis multivariante para determinar la relación y grado de asociación entre el desempeño laboral docente y el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo. Sus resultados Para realizar el análisis respectivo se procesaron los datos en IBM SPSS Statistics versión 20, con el fin de facilitar

la manipulación de los mismos, esta base de datos se construyó de tal manera que se permitiera la comparación por cada docente de la evaluación de desempeño hecha por los estudiantes, las respuestas del CMT y las respuestas del CELID de su respectivo director de programa. A continuación se describen los resultados de los tres instrumentos aplicados en la investigación el CMT, el CELID y la Evaluación de desempeño. Se presentan en primer lugar los resultados del CMT (Motivación para el trabajo) (Apéndice H), aplicado a los docentes de cada uno de los programas, el cual, como se había mencionado anteriormente consta de tres componentes: el primero de ellos los motivacionales internos, allí se observa el reconocimiento con una media de 63,6; seguido por la afiliación con el 55,7 y el poder con una media del 50,8; la segunda parte los medios para obtener retribuciones, la RELACIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE 49 aceptación de normas y valores con 55,3; seguido de la requisición con una media de 54,8 y la dedicación a la tarea con el 52,7; y en la tercera parte se encuentran los motivacionales externos, el salario con una media de 61,9; seguido del grupo de trabajo con 57,2 y la supervisión con 52,01.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 MOTIVACIÓN

Stephen, R. (2005) menciona:

Motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Aunque, en general, la motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo, nos referimos a los objetivos organizacionales porque nuestro enfoque está en el comportamiento relacionado con el trabajo. Esta definición muestra tres elementos clave: esfuerzo, objetivos organizacionales y necesidades. (p. 392).

Martínez, M. (2013). Según el autor:

Un factor crucial en las organizaciones es la productividad, y esto nos plantea la siguiente pregunta: ¿Por qué unas personas rinden más que otras en el trabajo?, lógicamente, la motivación juega un papel esencial para explicar este interrogante, junto a otras variables como la aptitud, la percepción del rol, la experiencia, por tanto, el estudio de las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo requiere analizar la motivación, así como las principales teorías e investigaciones que se han desarrollado sobre el tema en el campo de la psicología de las organizaciones. Su importancia de motivación en una empresa es que el personal y su rendimiento son dos pilares fundamentales en la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal tenga éxito, intereses personales y empresariales deberán coincidir. Si la empresa quiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador. (p. 21).

Gonzales, M. (2006). En su libro nos dice

La motivación puede ser algo externo cuando se produce desde fuera de la persona, o algo interno cuando el individuo se motiva así mismo. Si observamos cualquier empresa, se puede comprobar que hay personas que en el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, tienen un mayor rendimiento laboral que a otras. La empresa se debe plantear porque ocurre esto. Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándoles a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo. La preocupación por querer aumentar la productividad de los trabajadores, es un fenómeno que no es actual. Ya en los primeros años del siglo XX empezaron a surgir teorías de la motivación, como el taylorismo que intentaban explicar cómo este fenómeno influía en la productividad. (p. 82).

Pérez, J. (2012). Según su revista

La motivación de una persona para realizar una acción puede ser conceptualizada como el atractivo que le impulsa a realizarla, dado el valor que el sujeto alcanza al ponerla en práctica". A partir de ella, se puede hacer una revisión sobre los tres tipos de motivación que impulsan a quienes forman parte de un negocio:

La motivación extrínseca. Es la satisfacción personal que provoca la reacción del entorno, como es el caso de una felicitación, un ascenso o una remuneración ligada a un buen desempeño.

La motivación intrínseca. Consiste en el nivel de satisfacción para quien actúa, independientemente de los efectos externos de la acción; por ejemplo, considerar que se domina muy bien una técnica de trabajo o proponerse un reto.

La motivación trascendente. Resulta de la satisfacción que se produce en otras personas. Podría mencionarse la realización personal de poder ayudar a un cliente a resolver un problema.

Stephen, R. (2004). En su libro llamado comportamiento organizacional nos habla de las teorías de la motivación las cuales son

Abraham Maslow:

“Dijo que cada ser humano se encuentra en un ordenamiento de las cinco necesidades” las cuales son: Fisiológicas: hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras. Seguridad: defensa y protección de daños físicos y emocionales. Sociales: afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación. Estima: el respeto por uno mismo autonomía. Autorrealización: el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser.

McClelland:

“Su teoría centra la atención sobre tres tipos de motivación”:

Logro: se trata del impulso de obtener éxito y destacar. Y por tanto la motivación surge de establecer objetivos importantes, apuntando a la excelencia, con un enfoque en el trabajo bien realizado y la responsabilidad. Poder: se trata del impulso de generar influencia y conseguir reconocimiento de importancia. Se desea el prestigio y el estatus. Afiliación: se trata del impulso de mantener relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas, sintiéndose parte de un grupo. Se busca la popularidad, el contacto con los demás y ser útil a otras personas.

Herzberg:

Mediante un estudio profundo que se basó en determinar la motivación humana en el trabajo, se llegó a la conclusión de que el bienestar del trabajador está relacionado con: Factores higiénicos: son externos a la tarea que se realiza (relaciones personales, las condiciones de trabajo, las políticas de la organización. Factores motivadores: son los que tienen relación directa con el trabajo en sí (reconocimiento, estímulo positivo, logros, sueldo e incentivos...).

1.3.2 DESEMPEÑO LABORAL

Stephen, R. (2009). Según el autor:

Los gerentes deben saber si sus empleados desempeñan sus trabajos con eficacia y eficiencia o si hay necesidad de mejorar el desempeño. Evaluar el desempeño de los empleados forma parte de un sistema de administración del desempeño, que es un proceso que establece las normas de éste y evalúa el de los empleados para tomar decisiones de recursos humanos objetivas, así como proporcionar documentación que apoye esas decisiones. La evaluación del desempeño es una parte fundamental de un sistema de administración. (p. 296).

Cabezas, E. (2016). En su revista de Facultad de Ingeniería Industrial comentó:

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Gil-Monte & Peiro, 1997).

R. Wayne Mondy & Robert M. Noé. (2005). Nos dice en su libro:

Consiste en todo los procesos organizacionales que terminan que tan bien se desempeñan los empleados, los equipos y finalmente la organización (...). Una organización debe tener algún medio para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipos, con el propósito de elaborar un buen trabajo, el desempeño prácticamente es la actividad para medir si el colaborador está laborando con eficiencia. Es necesario saber si se sienten bien en el puesto que se le ha designado.

Preciado, A. (2006). Según la autora:

En las últimas décadas del siglo XX, surge de la necesidad de un cambio en la manera de motivar al personal y lograr un mejor desempeño en el trabajo con el fin de obtener mayor productividad y permanencia en el mercado por parte de las empresas y de mejora a nivel personal. Esto debido a los cambios de tecnologías, así como los nuevos modelos de competitividad, que demandan por un lado, que la empresa este atenta a los cambios que le exige el entorno y por otro lado, a que sus empleados se actualicen continuamente.(...). Uno de los puntos que observaron los de recursos humanos fueron las deficiencias en las calificaciones en las calificaciones del personal. Para corregir esto, las empresas pusieron especial análisis de métodos de capacitación y la manera de enseñar los conocimientos, tanto a empleados de nuevo ingreso como aquellos con antigüedad en la empresa, pero con nuevas actividades bajo su responsabilidad. Las empresas percibieron las ventajas que puede traer consigo un sistema dinámico y efectivo de capacitación a los empleados.

López, A. (2006). Nos dice:

El desempeño laboral es medido y administrado por las organizaciones productivas directamente, pero en el caso del profesional, esta valoración es más compleja y difícil, en especial cuando los profesionales ejercen de maneras independientes y no contratadas por alguna empresa o institución. En el desempeño, se ha desarrollado la CBC (capacitación basada en competencias) y están alcanzándose muchos resultados a partir de la definición de competencias para las distintas actividades laborales de los sectores manufactura, comercio y servicio. La definición de competencia describe no solo el desempeño laboral, sino también un perfil de los distintos tipos de trabajadores en cada sector y rama. (p. 51).

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del Distrito de Chancay- sector-Panamericana., año 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sector- Panamericana, año 2017?

¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sector- Panamericana, año 2017?

¿Cómo se relaciona la motivación trascendente con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sector- Panamericana, año 2017?

1.5 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

La importancia de la investigación beneficiara a los restaurantes y a los trabajadores, ya que aplicando la motivación sus trabajadores brindaran una atención con alta calidad.

Para determinar si en realidad los objetivos se están cumpliendo exitosamente, me conlleva a realizar la presente investigación: promover a las empresas a motivar a los trabajadores enseñándoles que existe motivación extrínseca, intrínseca y trascendente, quiere decir que estos puntos ayudaran no solo a los trabajadores sino también a los restaurantes

ya que si existe trabajador motivado los resultados serán un buen desempeño en el trabajo, la información que se investigó le servirá para su empresa ya que ellos trataran bien a los clientes se sabe que no solo tener una buena calidad de comida es suficiente sino también la atención, los clientes tienen que sentirse como en casa y si los trabajadores se sienten así serán el reflejo en la atención, ellos como trabajadores se deben sentir identificados con la empresa y no se sientan como una máquina, los trabajadores tendrán más ganas de laborar y no lo harán sin querer sino con optimismo, su desempeño laboral será de manera eficiente, la motivación se aplica a una serie de impulsos, necesidades, los jefes motivan a sus subordinados, es decir, ellos como jefes esperan un buen resultado brindando dichos pasos, quiere decir si se obtiene un buen resultado es aceptable. El trabajador decide quedarse en la empresa, amoldándose a la situación por encima de sus gustos, existen muchas circunstancias internas y externas en la empresa, pero en cualquier momento debe admitir si se queda, es porque ha generado una cierta motivación a pertenecer, por las razones que sea, le resulta preferible permanecer en su puesto que marcharse, pero también busca un equilibrio entre su satisfacción y el esfuerzo que le es exigido.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sector- Panamericana, año 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sec. Pan., año 2017.

Determinar cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sec. Pan., año 2017.

Determinar cómo se relaciona la motivación trascendente con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay- sec. Pan., año 2017.

1.7 HIPÓTESIS

1.7.1 Hipótesis General

La motivación si tiene relación significativa con el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.

1.7.2 Hipótesis Específicos

La motivación intrínseca tiene relación significativa con la productividad en los restaurantes del distrito de chancay-sector-Panamericana., año 2017.

La motivación extrínseca tiene relación significativa con la productividad en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-Panamericana., año 2017.

La motivación trascendente tiene relación significativa con la productividad en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-Panamericana, año 2017.

II. MÉTODO

II. MÉTODO

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación del presente estudio fue de tipo aplicada, porque depende de aportes de teorías científica.

2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de estudio de la investigación es descriptivo- correlacional, ya que este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o mas variables.

2.3 DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de estudio de la presente investigación, fue de tipo no experimental y de corte transversal. Debido a que no se altera ni manipula las variables, los hechos o fenómenos en un momento y tiempo determinado

2.4 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.4.1 Variable Independiente (Motivación)

García, P. Ana (2004) según este autor dijo en su revista:

La motivación de una persona para realizar una acción puede ser conceptualizada como el atractivo que le impulsa a realizarla, dado el valor que el sujeto alcanza al ponerla en práctica". A partir de ella, se puede hacer una revisión sobre los tres tipos de motivación que impulsan a quienes forman parte de un negocio:

La motivación extrínseca. Es la satisfacción personal que provoca la reacción del entorno, como es el caso de una felicitación, un ascenso o una remuneración ligada a un buen desempeño.

La motivación intrínseca. Consiste en el nivel de satisfacción para quien actúa, independientemente de los efectos externos de la acción; por ejemplo, considerar que se domina muy bien una técnica de trabajo o proponerse un reto.

La motivación trascendente. Resulta de la satisfacción que se produce en otras personas. Podría mencionarse la realización personal de poder ayudar a un cliente a resolver un problema.

2.4.1.1 Indicadores

Buen Salario: Es la remuneración que recibe cada trabajador.

Estabilidad Laboral: Que se sientan estables en el lugar donde laboran.

Reconocimiento: Ser reconocido por sus jefes.

Capacitación: Son sucesos de aprendizaje.

Clima Laboral: Es el lugar de ambiente donde laboran

Identificación: Reconocer, tomar en cuenta

Valores: Son actos morales

Cultura Organizacional: Son reglas, políticas que la empresa brinda

Apoyo: Ayudar en el lugar donde trabajan

2.4.2 Variable Dependiente (Desempeño Labora)

Cabezas, E. (2016). En su revista de Facultad de Ingeniería Industrial comentó:

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Gil-Monte & Peiro, 1997).

2.4.2.1 Rendimiento

“El afecto o disminución del rendimiento de un individuo está condicionado al grado de satisfacción que puede tener este dentro de la organización”. (Gonzales, 2006, p.121).

2.4.2.2 Capacidades de liderazgo.

“Un líder efectivo conecta con sus colaboradores y comprende perfectamente las tareas que cada uno tiene que desempeñar”. (Palomo, 2010, p.47)

2.4.2.3. Habilidades Organizativas

“Las habilidades organizativas se refirieron al mejoramiento del trabajo en equipo, el liderazgo, la facilitación. La mediación, la planificación o cualquier otra habilidad a fin”(Chevalier & Buckles, 2009, p.354)

2.4.3 Indicadores

Eficiencia: Recursos utilizados en un proyecto

Eficacia: Nivel de consecución de objetivos

Satisfacción: Como se sienten trabajando

Democrático: Tener opinión

Atención: Los jefes prestan atención a los que hacen

Comunicación: Una conversación entre subordinado entre jefe y colaborador

Productividad: Resultados de una empresa

Gestión: Manejo en la empresa

Coordinación: Que estén unidos a un mismo objetivo

2.4.4 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA N 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
			POSICION	N° DE ITEMS		
MOTIVACION	EXTRINSECA	BUEN SALARIO	1,2,3	3	CUESTIONARIO TIPO: LIKERT	ORDINAL
		ESTABILIDAD LABORAL				
		RECONOCIMIENTO				
	INTRINSECA	CAPACITACIÓN	4,5,6	3		
		CLIMA LABORAL				
		IDENTIFICACION				
	TRASCENDENTAL	VALORES	7,8,9,10	4		
		CULTURA				
		APOYO				
DESEMPEÑO LABORAL	RENDIMIENTO	EFICIENCIA	11,12,13	3	CUESTIONARIO TIPO: LIKERT	ORDINAL
		EFICACIA				
		SATISFACCION				
	CAPACIDAD DE LIDERAZGO	DEMOCRATICO	14,15,16	3		
		ATENCION				
		COMUNICACION				
	HABILIDADES ORGANIZATIVAS	PRODUCTIVIDAD	17,18,19,20	4		
		GESTION				
		COORDINACION				

2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.5.1. Población y muestra.

Nuestra población y la muestra estuvo conformada por 60 personas que son los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay sector, panamericana, año 2017.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.6.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este proyecto de investigación la técnica que se utilizó para medir el grado de relación entre variables fue la encuesta

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario con 20 preguntas en opciones de respuesta tipo LIKERT.

2.6.2. Validez

El instrumento de investigación fue sometido a juicio por expertos, los cuales fueron:

- Dr. Rodríguez Figueroa, Jorge
- Dr. Dávila Arenaza, Víctor
- Mg. Rosales Domínguez, Edith

2.6.3. Confiabilidad

“Es el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio”. Landeau, R. (2007, pág. 81)

La confiabilidad del instrumento se determinó empleando el estadístico de fiabilidad (Alfa de Crombach) para obtener el resultado se utilizó la muestra de 60 personas, el estadístico arrojó los siguientes datos:

Resumen del procesamiento de los casos:

Tabla N 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	60	100,0

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

Tabla N 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Interpretación:

Después de encuestar a las 60 personas se obtuvo como resultado un 0.940 en el coeficiente de Alfa Cronbach, lo que da a entender **que existe una confiabilidad muy alta** en el instrumento elaborado, la cual nos servirá para la recolección de datos.

Tabla N 4

Coficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

2.7. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

El método de análisis de datos que se utilizara y empleara en la presente investigación será mediante un método estadístico, en el cual la información recopilada y obtenida será procesada en el programa SPSS. Nos permitirá proporcionar información precisa y detallada.

Sin embargo, para el análisis de los datos obtenidos será un análisis descriptivo e inferencial. Los resultados estarán a través de tablas de acuerdo a la encuesta realizada en la investigación. De esta manera la estadística inferencial empleado en la hipótesis o en la correlación de las variables, por medio de métodos o inducción de la misma, con Spearman nos dará como resultados final la aceptación o rechazo de la hipótesis.

2.8 ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación cumple con el rol de preservar la autenticidad, el conocimiento científico y respetando la propiedad intelectual de los distintos autores del ámbito nacional e internacional. Desde la práctica de la honestidad hasta la lealtad con los miembros o instituciones que apoyaron y guiaron al proceso de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

El análisis de los resultados se dio gracias a los 60 encuestas realizadas a los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay, Año 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

Variable 1: MOTIVACIÓN

Tabal N 5: Motivación Extrínseca

Dimensión: Motivación Extrínseca (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	11,7	11,7	11,7
	DE ACUERDO	16	26,7	26,7	38,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	37	61,7	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación:

Según los resultados de la tabla N 2, se observa que los trabajadores de los restaurantes del Distrito de Chancay, Año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión "Motivación Extrínseca" de la siguiente manera: el 11.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.7% de acuerdo y el 61.7% totalmente de acuerdo.

Tabla N 6: Motivación Intrínseca**Dimensión: Motivación Intrínseca (agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	1	1,7	1,7	1,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	59	98,3	98,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla N 3, se observa que los trabajadores de los restaurantes del Distrito de Chancay, Año 2017, respondieron a las preguntas de dimensión “Motivación Intrínseca”, de la siguiente manera: el 1.7% de acuerdo y el 98.3% totalmente de acuerdo.

Tabla N 7: Motivación Trascendente**DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(AGRUPADA)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,7	1,7	1,7
	EN DESACUERDO	2	3,3	3,3	5,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	3,3	3,3	8,3
	DE ACUERDO	12	20,0	20,0	28,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	43	71,7	71,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla N 4 se observa que los trabajadores de los restaurantes del Distrito de Chancay, Año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “motivación trascendente” de la siguiente manera: el 1.7% totalmente en desacuerdo, el 3.3% en desacuerdo, el 20% de acuerdo y el 71.1% totalmente de acuerdo.

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla N 8: Rendimiento

DIMENSIÓN: RENDIMIENTO (AGRUPADA)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	1,7	1,7	1,7
	DE ACUERDO	4	6,7	6,7	8,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	55	91,7	91,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla N 5, se observa que los trabajadores de los restaurantes del Distrito de Chancay, Año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “Rendimiento” de la siguiente manera 1.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6.7% de acuerdo y el 91.7% en totalmente de acuerdo.

Tabla N 9: Capacidad de Liderazgo

		DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE LIDERAZGO (AGRUPADA)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,7	1,7	1,7
	EN DESACUERDO	1	1,7	1,7	3,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	10,0	10,0	13,3
	DE ACUERDO	12	20,0	20,0	33,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación:

Según los resultados de la tabla N 6, se observa que los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay, Año 2017, respondiera a las preguntas de la dimensión “Capacidad de Liderazgo” de la siguiente manera 1.7% totalmente en desacuerdo, el 1.7% en desacuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% de acuerdo y el 66.7% totalmente de acuerdo.

Tabla N 10: Habilidades Organizativas

		DIMENSIÓN: HABILIDADES ORGANIZATIVAS (AGRUPADA)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	5,0	5,0	5,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	13,3	13,3	18,3
	DE ACUERDO	9	15,0	15,0	33,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla N 7, se observa que los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay, Año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “Habilidades Organizativas”, de la siguiente manera el 1.7% totalmente en desacuerdo, el 1.7% en desacuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% de acuerdo y el 66.7% totalmente de acuerdo.

3.2 PRUEBA DE NORMALIDAD:

Para realizar la Distribución normal se realiza el cálculo por medio de la prueba de Kolmogorov – smirnov.

Tabla N 11: PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV HIPOTESIS

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,502	60	,000	,440	60	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,478	60	,000	,512	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La siguiente tabla N 8 mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, que muestra a las variables de estudio, tienen un nivel de significancia encontrado menor al nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.001 < 0.05$), por lo tanto, el presente estudio, **no tiene distribución normal**.

Contrastación de Hipótesis

Según Hernández (2010, p. 312), indica que el coeficiente de correlación de Pearson, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Tabla N 12: RANGO RELACIÓN

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: elaboración propia

- a) Hipótesis General: La motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, Año 2017.
- Hipótesis Nula (H0): No existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, Año 2017.
 - Hipótesis de Investigación (H1): Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, Año 2017.

TABLA N 13: PRUEBA DE CORRELACION DE VARIABLES- HIPÓTESIS GENERAL

		CORRELACIONES		
			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación:

La tabla N 10 señala la Prueba de Rho Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula. Además que ambas variables poseen una correlación de 0.856**, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, Año 2017.

IV. DISCUSSION

4.1 POR OBJETIVOS

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación de motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017, así como los objetivos específicos determinar cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017, determinar cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017, determinar cómo se relaciona la motivación trascendente con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay. Sector- panamericana, año 2017. Por lo que se cumplió con el objetivo principal y específico.

Dichos objetivos guarda similitud con el trabajo de investigación de Reynaga, Y. (2015), en su investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, donde tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Planteo de qué manera la motivación contribuirá con el desempeño laboral en el personal del hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas.

4.2 POR HIPOTESIS

La hipótesis general establecida para la presente investigación fue, la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente de relación de Pearson mostro un valor $P=0.000$ que es menor al nivel determinado de $\alpha= 0-05$, eso quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Por ende se confirmó que la motivación si tiene relación significativa

con el desempeño laboral en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017.

Su hipótesis general de la investigación de Reynaga, Y. (2015) también fue aprobada la alterna; La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015.

4.3 POR METODOLOGÍA

En el presente trabajo el nivel de investigación es el descriptivo aplicativo causal, puesto que se buscó explicar si la motivación tiene relación con el desempeño laboral con los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay, para determinar los resultados la técnica de recolección de datos fue la encuesta, siendo población 60 trabajadores de los restaurantes, ya que cumplen con las características necesarias en la unidad de análisis, asimismo se tomará una muestra el cual cuenta con el mismo número de trabajadores.

En el trabajo de investigación de Reynaga, Y. (2015). Se utilizó la siguiente metodología de investigación, su enfoque Corresponde al cuantitativo, “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, El tipo de investigación es aplicada. El diseño de que se utilizó en la presente la investigación fue de tipo experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio del Hospital Hugo Pesce Pescetto; transaccional, puesto que la recolección de información se va hacer en un solo momento y en un tiempo único el año 2015; y correlacional, porque se determina la relación entre las variables de estudio. Para el desarrollo del presente estudio se prevé un diseño de estudio de tipo descriptivo correlacional.

4.4 POR CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana, año 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos estadísticamente se ha determinado que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los restaurantes del Distrito de Chancay, 2017.

Dichos resultados guarda similitud con el trabajo de Reynaga, Y. (2015), en su investigación titulada “Motivacion y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, donde tuvo como objetivo general determinar la relacion entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto, de Andahuaylas, 2015, planteo de qué manera contribuirá la motivación en el desempeño laboral del personal del hospital. Sus conclusiones son Primera: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. . Asimismo dicho resultados tienen coherencia ya que un trabajador siempre debe de estar motivado para poder realizar cualquier tipo de actividades que el trabajo no deje de ser un fin en sí mismo.

V. CONCLUSION

CONCLUSIONES

Analizando los resultados de la presente investigación, con los objetivos planteados se llegaron a obtener las siguientes conclusiones

Primera:

Para la primera conclusión tomamos en cuenta la relación entre los objetivos de motivación extrínseca y la productividad, lo que según los estadísticos aplicados nos dan resultado que existe una relación significativa, y esto significa que dentro de la empresa tiene que existir objetivos de motivación extrínseca empresarial adecuados y específicos para poder obtener un buen desempeño laboral.

Segunda:

Para la segunda conclusión tomamos en cuenta la relación entre los objetivos de motivación intrínseca y la productividad, lo que según los estadísticos aplicados nos dan como resultado que existe una relación significativa, y esto significa que dentro de la empresa tiene que existir objetivos de motivación intrínseca empresarial adecuados y específicos para poder obtener un buen desempeño laboral.

Tercera:

La tercera conclusión tomamos en cuenta la relación entre la motivación trascendente y la productividad, lo que según los estadísticos aplicados nos dan como resultados que existe una relación significativa, y esto significa que dentro de la empresa tiene que existir objetivos de motivación trascendente y empresarial adecuados y específicos para poder obtener un buen desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Para los restaurantes del distrito de Chancay, se plantea tres recomendaciones mediante los siguientes puntos:

1. Me atrevo a recomendar a los restaurantes del distrito de Chancay que planteen nuevos objetivos en base a su visión como empresas, ya que en el estudio se afirmó que la motivación si tiene resultado con el desempeño laboral, entonces se debe formular buenos objetivos para cada departamento, y así poder motivar a los trabajadores y den como resultado un buen desempeño laboral.
2. También recomendaría que los restaurantes planteen más capacitaciones a los trabajadores para que ellos se sientan identificados con la empresa, si bien es cierto cuando formule la pregunta a los trabajadores no todos deseaban responder al respecto, todos deben ser capacitados(mozos. Cocineros, asistentes, etc.), el punto más fuerte es la atención, es por ello que recomendaría que tengan asesores para capacitar a los mozos, también administrativas y así poder llegar a un buen desempeño laboral.
3. Por ultimo recomendaría que todas los restaurantes tengan conocimientos sobre motivación, ya que solo esta investigación tomó solo una parte, de tanto restaurantes que existen en el mundo y la mayoría de ellos solo le importa sus ventas mas no los trabajadores lo que no saben es que cuanto más motivados están los trabajadores mejor serán sus ventas ya que se sabe que las empresas dependen mucho de sus colaboradores.

VII. REFERENCIAS

REFERENCIA

Reynaga, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto. (Tesis de Licenciatura).Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Gonzales, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Martin de Porres, Lima, Perú.

Bisetti, J. (2015). Motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión. (Tesis Grado de Maestría).Universidad Montemorelos, México.

Sum, I. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de Licenciatura).Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral de docentes de una universidad privada (Tesis Grado de Maestría). Universidad Católica, Bogotá, Colombia.

Martínez, M. (2013). La Gestión Empresarial Equilibrando Objetivos y Valores. Madrid: Díaz de Santos s.a. ISBN: 978-84-9969-448-1

Stephen. R. & Coulter, M. (2005). Administración. (8ª ed.). México: Pearson Educación. ISBN: 970-26-0555-5.

Gonzales, M. (2006). Habilidades Directivas. Innova, España. ISBN: 978-84-96493-13-1.

Cabezas, E. (2016). Análisis del Síndrome de Burnout en Docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su Incidencia en el Desempeño Laboral. Facultad de Ingeniería Industrial, ISSN: 1810-9993.

R. Wayne Mondy & Robert M. Noé. (2005). Administración de Recursos Humanos. (9^a ed.). México. Pearson Educación. ISBN: 970-26-0641-1

Preciado, A. (2006). Modelo de Evaluación por Competencias Laborales. México. ISBN: 968-20-0343-1

López, A. (2006). El vínculo en la educación superior: Un enfoque postmoderno basado en competencias. (1^a ed.). México. ISBN: 968-20-0256-7

Pérez, J. (2012). Las 3MS de la Motivación. El blog de Roy negociación estratégica integridad.

Gonzales, M. (2006). Habilidades Directivas. Innova. España. ISBN: 978-84-96493-13-1

Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivación de empresas de trabajo. (6^a ed.). España. ISBN: 978-84-7356-678-0

Chevalier, J. & Buckles, D. (2009). Guía para la Investigación Colaborativa y la Movilización Social. (1^a ed.). México. ISBN: 978-1-55250-419-2

ANEXOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Antonio DÍAZ SAUCEDO, Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: XIOMARI JANDERY TORRES AMES; titulada: “LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS RESTAURANTES DEL DISTRITO DE CHANCAY-SECTOR-PANAMERICANA, AÑO 2017” constato que el índice de similitud es de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de Julio del 2017

Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO
Docente Asesor de Inv. EAP de Administración



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

TORRES AMÉS, Xiomari Jandery



Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	ri.ues.edu.sv	1 %
	Fuente de Internet	
2	mba.americaeconomia...	1 %
	Fuente de Internet	
3	Entregado a Universida...	1 %
	Trabajo del estudiante	
4	archivos.juridicas.una...	1 %
	Fuente de Internet	
5	tesis.ipn.mx:8080	1 %
	Fuente de Internet	
6	repositorio.udh.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
MOTIVACIÓN	“La motivación de una persona para realizar una acción puede ser conceptualizada como el atractivo que le impulsa a realizarla, dado el valor que el sujeto alcanza al ponerla en práctica”. A partir de ella, se puede hacer una revisión sobre los tres tipos de motivación que impulsan a quienes forman parte de un negocio: intrínseca, extrínseca y trascendente.(Pérez, 2014)	La motivación está formada por los factores capaces de ayudar a mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.	Extrínseca	. buen salario . estabilidad laboral . reconocimiento	ordinal
			Intrínseca	. capacitación . clima laboral . identificación	ordinal
			Trascendente	. valores . cultura organizacional . apoyo	ordinal
DESEMPEÑO LABORAL	“(…)Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual (..)” (DESSLER,2001)	El desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas.	Rendimiento	. eficiencia . eficacia . satisfacción	ordinal
			Capacidad de liderazgo	. democrático . atención . comunicación	ordinal
			Habilidades organizativas	. productividad . gestión . coordinación	ordinal

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> . Buen salario . Estabilidad laboral . Reconocimiento 	<p>¿Considera que sus remuneraciones en el restaurante donde trabaja usted satisfacen sus necesidades básicas?</p> <p>¿Considera Ud. Que el restaurante donde usted labora es seguro y estable?</p> <p>¿Considera Ud. Que los reconocimientos que recibe del restaurante donde trabaja está a nivel de su desempeño?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 4. Totalmente Desacuerdo 5. Desacuerdo
Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> . Capacitación . Clima laboral . Identificación 	<p>¿Considera Ud. Que las capacitaciones que le brinda el restaurante es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera?</p> <p>¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora maneja un buen clima laboral?</p> <p>¿Considera Ud. Que su jefe te toma en cuenta en cada decisión, identificándolo con la empresa?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 4. Totalmente Desacuerdo 5. Desacuerdo
trascendente	<ul style="list-style-type: none"> . Valores . Cultura Organizacional . Apoyo 	<p>¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora practica todo los valores?</p> <p>¿Considera Ud. Que el restaurante tiene una cultura estable para el bien de todos los trabajadores?</p> <p>Considera usted que recibe un apoyo adicional de su jefe cuando realiza sus actividades?</p> <p>¿Considera usted que el restaurante propone nuevas oportunidades para su crecimiento personal?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 4. Totalmente Desacuerdo 5. Desacuerdo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> . eficiencia . eficacia . satisfacción 	<p>¿Considera Ud. Que el restaurante utiliza las formas apropiadas para poder medir su desempeño cuando realiza sus actividades?</p> <p>¿Considera Ud. Que su jefe está satisfecho con las ventas que realizan día a día?</p> <p>¿Considera Ud. Que la actividad que realiza en el restaurante le trae satisfacción?</p>	<ul style="list-style-type: none"> 6. Totalmente de Acuerdo 7. De acuerdo 8. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 9. .Totalmente Desacuerdo 10. Desacuerdo
Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> . democrático . atención . comunicación 	<p>¿Considera Ud. que su jefe es un buen líder?</p> <p>¿Considera Ud. que la empresa les presta atención cuando brindan su opinión?</p> <p>¿Considera Ud. que existe una comunicación adecuada de jefe a subordinado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 4. .Totalmente Desacuerdo 5. Desacuerdo
Habilidades organizativas	<ul style="list-style-type: none"> . productividad . gestión . coordinación 	<p>¿Considera Ud. que al implementar nuevas formas de trabajo a la empresa incrementa la productividad?</p> <p>¿Considera Ud. que la gestión manejada por su empresa es la adecuada?</p> <p>¿Considera Ud. que existe una buena relación de jefe a subordinado?</p> <p>¿Considera Ud. que su desempeño laboral le permita un ascenso dentro del restaurante?</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de Acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 4. .Totalmente Desacuerdo 5. Desacuerdo

RESULTADOS EN OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	V1_1	Númérico	5	0	MOTIVACION	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	V2_2	Númérico	5	0	DESEMPEÑO...	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 03:18 a.m. 07/07/2017

RESULTADOS EN OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	P16	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	¿Considera Ud...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	V1_1	Númérico	5	0	MOTIVACION	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	V2_2	Númérico	5	0	DESEMPEÑO...	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
25	D1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	D1_1	Númérico	5	0	EXTRINSECA	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
27	D2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
28	D2_2	Númérico	5	0	INTRINSECA	{1, NI DE A...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
29	D3	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
30	D3_3	Númérico	5	0	TRANSCENDE...	{1, TOTALM...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
31	D4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
32	D4_4	Númérico	5	0	D4 (Agrupada)	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	D5	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
34	D5_5	Númérico	5	0	D5 (Agrupada)	{1, TOTALM...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
35	D6	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
36	D6_6	Númérico	5	0	D6 (Agrupada)	{1, EN DES...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37											
38											
39											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 03:19 a.m. 07/07/2017

RESULTADOS EN OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

36: DS_5 5 Visible: 36 de 36 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
39	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
40	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
42	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
43	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
44	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
45	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
46	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
47	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
48	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
49	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
50	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4
51	4	4	1	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4
52	4	3	1	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4
53	4	3	1	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3
54	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3
55	3	3	5	5	5	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3
56	2	3	5	5	5	3	3	5	2	3	2	5	2	3	3
57	2	2	5	5	5	3	3	2	2	3	2	5	2	2	3
58	2	2	5	5	5	3	2	2	1	2	2	5	2	2	3
59	1	1	5	5	5	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2
60	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unícode ON 03:20 a.m. 07/07/2017

RESULTADOS EN OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

36: DS_5 5 Visible: 36 de 36 variables

	V1	V1.1	V2	V2.2	D1	D1.1	D2	D2.2	D3	D3.3	D4	D4.4	D5
39	4,20	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,50	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	
40	4,10	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,25	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	
41	4,10	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,25	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	
42	4,10	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,25	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	
43	4,00	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,25	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	
44	4,00	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,00	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
45	4,00	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,00	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
46	4,10	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,00	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
47	4,10	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,00	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
48	4,00	TOTALMENT...	4	TOTALMENT...	3	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,00	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
49	3,80	TOTALMENT...	4	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	4,00	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
50	3,60	TOTALMENT...	3	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	3,75	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
51	3,40	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	3	NI DE ACUER...	5	TOTALMENT...	3,50	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
52	3,30	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	3	NI DE ACUER...	5	TOTALMENT...	3,50	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
53	3,20	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	3	NI DE ACUER...	5	TOTALMENT...	3,25	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
54	3,60	TOTALMENT...	3	DE ACUERDO	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	3,25	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	
55	3,40	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	4	DE ACUERDO	5	TOTALMENT...	2,75	NI DE ACUER...	4	TOTALMENT...	
56	3,50	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	4	TOTALMENT...	3,25	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	
57	3,00	DE ACUERDO	2	NI DE ACUER...	3	NI DE ACUER...	4	TOTALMENT...	2,50	NI DE ACUER...	3	DE ACUERDO	
58	2,80	DE ACUERDO	3	DE ACUERDO	3	NI DE ACUER...	4	TOTALMENT...	1,75	EN DESACU...	3	DE ACUERDO	
59	2,40	NI DE ACUER...	2	NI DE ACUER...	2	NI DE ACUER...	4	TOTALMENT...	1,75	EN DESACU...	3	DE ACUERDO	
60	2,20	NI DE ACUER...	2	NI DE ACUER...	2	NI DE ACUER...	4	TOTALMENT...	1,00	TOTALMENT...	2	NI DE ACUER...	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unícode ON 03:20 a.m. 07/07/2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Extrínseca							
1	¿Considera que sus remuneraciones en el restaurante donde trabaja usted satisfacen sus necesidades básicas?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. Que el restaurante donde usted labora es seguro y estable?	✓		✓		✓		
3	¿Considera Ud. Que los reconocimientos que recibe del restaurante donde trabaja está a nivel de su desempeño?	✓		✓		✓		
	Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que le brinda el restaurante es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera?	✓		✓		✓		
5	¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora maneja un buen clima laboral?	✓		✓		✓		
6	¿Considera Ud. Que su jefe te toma en cuenta en cada decisión, identificándolo con la empresa?	✓		✓		✓		
	Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora practica todos los valores?	✓		✓		✓		
8	¿Considera Ud. Que el restaurante tiene una cultura estable para el bien de todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que recibe un apoyo adicional de su jefe cuando realiza sus actividades?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que el restaurante propone nuevas oportunidades para su crecimiento personal?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. DAVIDA ARENAZA VICTOR DNI: 08467692

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...26 de Nov. de 2016.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rendimiento								
11	¿Considera Ud. Que el restaurante utiliza las formas apropiadas para poder medir su desempeño cuando realiza sus actividades?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. Que su jefe está satisfecho con las ventas que realizan día a día?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. Que la actividad que realiza en el restaurante le trae satisfacción?	/		/		/		
Capacidad de Liderazgo								
14	¿Considera Ud. que su jefe es un buen líder?	/		/		/		
15	¿Considera Ud. que la empresa les presta atención cuando brindan su opinión?	/		/		/		
16	¿Considera Ud. que existe una comunicación adecuada de jefe a subordinado?	/		/		/		
Habilidades Organizativas								
17	¿Considera Ud. que al implementar nuevas formas de trabajo a la empresa incrementa la productividad?	/		/		/		
18	¿Considera Ud. que la gestión manejada por su empresa es la adecuada?	/		/		/		
19	¿Considera Ud. que existe una buena relación de jefe a subordinado?	/		/		/		
20	¿Considera Ud. que su desempeño laboral le permita un ascenso dentro del restaurante?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. DAVIDA AREAZA VICTOR DNI: 0.84.676.92

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de Nov del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Extrínseca							
1	¿Considera que sus remuneraciones en el restaurante donde trabaja usted satisfacen sus necesidades básicas?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. Que el restaurante donde usted labora es seguro y estable?	/		/		/		
3	¿Considera Ud. Que los reconocimientos que recibe del restaurante donde trabaja está a nivel de su desempeño?	/		/		/		
	Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que le brinda el restaurante es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora maneja un buen clima laboral?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. Que su jefe te toma en cuenta en cada decisión, identificándolo con la empresa?	/		/		/		
	Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora practica todo los valores?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. Que el restaurante tiene una cultura estable para el bien de todos los trabajadores?	/		/		/		
9	¿Considera usted que recibe un apoyo adicional de su jefe cuando realiza sus actividades?	/		/		/		
10	¿Considera usted que el restaurante propone nuevas oportunidades para su crecimiento personal?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RODRIGUEZ FIGUEROA, JOERGE DNI: 10289462

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 20.....

DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JOERGE
 ABOGADO CALY N° 1048
 REGISTRADO EN EL C.O.P. 3363

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud. Que el restaurante utiliza las formas apropiadas para poder medir su desempeño cuando realiza sus actividades?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. Que su jefe está satisfecho con las ventas que realizan día a día?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. Que la actividad que realiza en el restaurante le trae satisfacción?	/		/		/		
	Capacidad de Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Considera Ud. que su jefe es un buen líder?	/		/		/		
15	¿Considera Ud. que la empresa les presta atención cuando brindan su opinión?	/		/		/		
16	¿Considera Ud. que existe una comunicación adecuada de jefe a subordinado?	/		/		/		
	Habilidades Organizativas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera Ud. que al implementar nuevas formas de trabajo a la empresa incrementa la productividad?	/		/		/		
18	¿Considera Ud. que la gestión manejada por su empresa es la adecuada?	/		/		/		
19	¿Considera Ud. que existe una buena relación de jefe a subordinado?	/		/		/		
20	¿Considera Ud. que su desempeño laboral le permita un ascenso dentro del restaurante?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RODRIGUEZ FIGUEROA, JORGE DNI: 10789468

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de del 20.....

 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO CALN N° 1048
 ADMINISTRADOR CLAP 3363

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Extrínseca							
1	¿Considera que sus remuneraciones en el restaurante donde trabaja usted satisfacen sus necesidades básicas?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. Que el restaurante donde usted labora es seguro y estable?	/		/		/		
3	¿Considera Ud. Que los reconocimientos que recibe del restaurante donde trabaja está a nivel de su desempeño?	/		/		/		
	Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que le brinda el restaurante es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora maneja un buen clima laboral?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. Que su jefe te toma en cuenta en cada decisión, identificándolo con la empresa?	/		/		/		
	Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera Ud. Que el restaurante donde labora practica todos los valores?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. Que el restaurante tiene una cultura estable para el bien de todos los trabajadores?	/		/		/		
9	¿Considera usted que recibe un apoyo adicional de su jefe cuando realiza sus actividades?	/		/		/		
10	¿Considera usted que el restaurante propone nuevas oportunidades para su crecimiento personal?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDITH ROSALES PORTINIERO DNI: 25903679

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de 010 del 20.....

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Rendimiento							
11	¿Considera Ud. Que el restaurante utiliza las formas apropiadas para poder medir su desempeño cuando realiza sus actividades?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. Que su jefe está satisfecho con las ventas que realizan día a día?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. Que la actividad que realiza en el restaurante le trae satisfacción?	/		/		/		
	Capacidad de Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Considera Ud. que su jefe es un buen líder?	/		/		/		
15	¿Considera Ud. que la empresa les presta atención cuando brindan su opinión?	/		/		/		
16	¿Considera Ud. que existe una comunicación adecuada de jefe a subordinado?	/		/		/		
	Habilidades Organizativas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera Ud. que al implementar nuevas formas de trabajo a la empresa incrementa la productividad?	/		/		/		
18	¿Considera Ud. que la gestión manejada por su empresa es la adecuada?	/		/		/		
19	¿Considera Ud. que existe una buena relación de jefe a subordinado?	/		/		/		
20	¿Considera Ud. que su desempeño laboral le permita un ascenso dentro del restaurante?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith G. Rosales Donumay DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de Mar del 2016



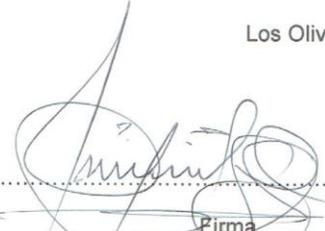
Firma del Experto Informante.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo, docente de la facultad de Ciencias Empresariales y escuela profesional de Administración de la universidad Cesar Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS RESTAURANTES DEL DISTRITO DE CHANCAY-SECTOR-PANAMERICANA, AÑO 2017”**, del estudiante **TORRES AMES XIOMARI JANDERY**, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de la coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender de la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad cesar vallejo.

Los Olivos, 07 de Julio año 2017.



 Firma

Dr. Díaz Saucedo Severino Antonio

DNI: 07162975

Coordinador del área de investigación

De la escuela profesional de administración



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.*

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
TORRES AMES, Xiomari Jandery



Resumen de coincidencias ✕

17%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet 1% >
2	mba.americaeconomia... Fuente de Internet 1% >
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1% >
4	archivos juridicas una... Fuente de internet 1% >
5	tesis.ipn.mx:8080 Fuente de Internet 1% >
6	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet 1% >



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

TORRES AMES, Xiomari Jandery

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

RECURSOS HUMANOS

LIMA – PERÚ

AÑO 2017





Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Torres Arce Xiomara Janoery
D.N.I. : 47003827
Domicilio : Av. Peñero de Mayo #692 - Chancay
Teléfono : Fijo : Móvil : 982485677
E-mail : xiomara.arce@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACION
Carrera : ADMINISTRACION
Título : "LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS RESTAURANTES DEL DISTRITO DE CHANLAY - SECTOR PANAMELLANA, AÑO 2017"

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría [] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Torres Arce Xiomara Janoery

Título de la tesis:

LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS RESTAURANTES DEL DISTRITO DE CHANLAY - SECTOR PANAMELLANA, AÑO 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 24-08-18