



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y desempeño laboral del personal de una sala
tragamonedas en Trujillo, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Rodríguez Meléndez, Erika Milagros (orcid.org/0000-0003-4921-6032)

Dominguez Gutierrez, Carlos Andres (orcid.org/0000-0001-9812-0366)

ASESORES:

Dr. Peláez Valdiviezo, José Víctor (orcid.org/0000-0002-9812-0398)

Dra. Quispe López, Jenny (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija Emma Escobedo Rodríguez, a quien, en mi afán de darle un buen ejemplo de responsabilidad, esfuerzo y dedicación, me lo termino dando ella a mí.

Rodríguez Meléndez, Erika Milagros

A Dios por la vida y las oportunidades que me brinda día a día para seguir levantándome, a mi padre Bernabé por ser la noción y lucha continua de ser mejor cada día, y por inculcarme los valores que hoy me hacen un buen ciudadano y un buen hijo.

Domínguez Gutiérrez, Carlos Andrés

Agradecimiento

A la empresa GLADCON en especial a Sala Excalibur, materia de estudio que me brindo las facilidades para la elaboración de la tesis. Agradecemos de igual manera al Mtro. Jenny Quispe López, por sus conocimientos y su tiempo brindado en sus asesorías con el propósito del desarrollo de la tesis para optar el grado de licenciados en Administración.

Rodríguez Meléndez, Erika Milagros

A la empresa materia de estudio que me brindo las facilidades para la elaboración de la tesis. Agradecemos de igual manera al Dra. Quispe López, Jenny, por sus conocimientos y su tiempo brindado en sus asesorías con el propósito del desarrollo de la tesis para optar el grado de licenciados en Administración y a la vez a mi compañera de tesis por la entrega y dedicación en este para final de la carrera.

Domínguez Gutiérrez, Carlos Andrés

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Operacionalización de variables.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de la variable motivación.....	19
Tabla 2. Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral.....	20
Tabla 3. Listado de expertos.....	21
Tabla 4. Coeficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos.....	22
Tabla 5. Nivel de la variable motivacion del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo.....	24
Tabla 6. Nivel de la variable desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo.....	24
Tabla 7. Correlacion entre la motivacion intrinseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.....	25
Tabla 8. Correlacion entre la motivacion extrinseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.....	25
Tabla 9. Correlacion entre la motivacion y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.....	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diagrama de diseño de investigación	18
---	----

Resumen

El mundo la motivación laboral es un aspecto importante dentro del desarrollo de una empresa, donde la rotación de trabajadores en el sector del casino siempre ha sido una preocupación en la gestión y operación refiere que existen cambios importantes para desaparecer la rotación de personal en los casinos y mejorar la permanencia de ellos, su objetivo general es determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022. La investigación es de tipo aplicada, es cuantitativa y de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población y muestra son por conveniencia de 32 colaboradores; se utilizaron dos cuestionarios propios, con validez de expertos y confiabilidad de 15 colaboradores como prueba piloto, se utilizó la encuesta para la recolección de datos, se utilizó el Software Excel SPSS versión 29.0 para procesar los datos y crear tablas de frecuencias, gráficos y tablas de correlación, se obtuvo como resultado que el nivel de motivación fue considera como Media en un 53.13% de los colaboradores de una sala de tragamonedas, ademas del 46.88% que consideraron como un nivel Medio el desempeño laboral de los colaboradores de una sala de tragamonedas en Trujillo. Asi mismo existe relación entre la motivación y el desempeño laboral y estas se correlacionan fuertemente con un valor de Rho de Spearman de 0,784 y un nivel de significancia de 0,001, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula y se concluye que, a mayor nivel de motivación, mayor nivel de desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, Desempeño, intrínseca, extrínseca.

Abstract

The world of work motivation is an important aspect within the development of a company, where the rotation of workers in the casino sector has always been a concern in the management and operation refers that there are important changes to disappear the rotation of personnel in the casinos and improve the permanence of them, its general objective is to determine the relationship between motivation and work performance of the personnel of a slot parlor in Trujillo, 2022. The research is applied, quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional design. The population and sample are by convenience of 32 collaborators; two own questionnaires were used, with expert validity and reliability of 15 collaborators as a pilot test, the survey was used for data collection, the software Excel SPSS version 29.0 software was used to process the data and create frequency tables, graphs and correlation tables. As a result, the level of motivation was considered as Medium in 53.13% of the employees of a slot machine parlor, in addition to the 46.88% who considered the work performance of the employees of a slot machine parlor in Trujillo as Medium. Likewise, there is a relationship between motivation and work performance and these are strongly correlated with a Spearman's Rho value of 0.784 and a significance level of 0.001, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis, and it is concluded that the higher the level of motivation, the higher the level of work performance.

Keywords: Motivation, performance, intrinsic, extrinsic.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas están sobrellevando el impacto ocasionado por la COVID-19 ya sea sanitariamente, como también económicamente, esto se ha visto influenciado en la cantidad de reducción de puestos laborales y en la pésima motivación del empleado por trabajar en base a un sueldo mínimo y con la presión que se puedan contagiar, sin embargo, esto se ha ido mejorando por muchos factores, el primero la llegada de las vacunas y los protocolos que han adquirido las empresas para la continuidad de sus actividades.

Por otro lado, tanto la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores han tenido un punto muy importante dentro de las empresas, tanto privadas como públicas, esto debido a que el personal es un factor importante para alcanzar los objetivos de las organizaciones.

Por otro parte, Fococonsultores.es (2018), de España señala que un estudio reciente refiere que no es tan importante el factor económico, para la productividad de un equipo de trabajo. Al contrario, la falta de exigencia, horarios, también incentivos, son los más importantes. Teniendo en cuenta el estudio el 33% de los colaboradores se sienten bloqueados, al 30% le gustaría un mejor incentivo laboral, el 22% indica tener una jornada larga y pesada y solo el 15% afirmar que su problema tiene que ver con un factor económico.

Por otra parte, Speakap (2019) de España señala que la rotación de trabajadores en el sector del casino siempre ha sido una preocupación en la gestión y operación de este mismo sector, las nuevas investigaciones indican que los supervisores desempeñan un papel relevante para deducir la rotación de personal en esta industria donde se percibe el desafío y el estrés, además de acuerdo a la publicación de Tourism Management, donde refiere que existen tres cambios importantes para desaparecer la rotación de personal en los casinos y así mejorar la permanencia de ellos, en donde los supervisores del casino deben ayudar al plano directivo a apoyar a los empleados de primera línea; los jefes de recursos humanos deben centrarse en crear confianza de grupo y motivarlos día a día y los casinos deberán estimular el intercambio de manager-trabajador para que puedan fortalecer

sus actividades diarias.

También, Up-Spain (2021) de España manifiesta que según los estudios de la Universidad de Warwick y Wall Street Journal, cuando un trabajador está complacido con su puesto laboral eleva en 12% su rentabilidad y un 31% más competente. Así mismo señala que está demostrado que hay una conexión natural entre la motivación y el desempeño, en muchos casos el estado de alegría de los empleados es un punto clave para una organización.

A nivel nacional según Conexión ESAN (2019), señala que un estudio realizado por una empresa importante de análisis detallado que solo el 15% de colaboradores se sienten entusiasmados con el progreso y futuro de sus empresas, cifras que reflejan una falta de motivación laboral en una organización. Además uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda América Latina ha sido el Perú, con un promedio del 20%, según el reporte de PWC (PriceWaterhouseCoopers).

Además, según Conexión ESAN (2019), Universidad Peruana refiere que en el mundo la motivación laboral es un aspecto importante dentro del desarrollo de una empresa, cuando a los colaboradores se les otorga la posibilidad de participar dentro de la organización, generándole un mayor compromiso y un mejor desempeño laboral. Así mismo el desarrollo de tecnología, nuevos profesionales en el mercado laboral y la economía cambiante a nivel global, han generado un déficit en el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, según Sodexo (2019), en el Perú las organizaciones están sobrellevando un panorama cambiante, de acuerdo a la incertidumbre, volatilidad, complejidad y ambigüedad, dado que afectan a la manera en la se relacionan y trabajan en diferentes empresas al mismo tiempo que reducen la motivación laboral. El área de recursos humanos tiene una labor determinante en el desarrollo, retención, fidelización del personal y su motivación laboral, requiere de tácticas individualistas que puedan ayudar a conectar lo emocional con la racionalidad de la persona, teniendo una comunicación directa con el mismo trabajador, además se sabe que el 75 % de las personas al momento de postular a una organización considera relevante como esta posicionada la marca en el mercado, así mismo el 52% busca en internet y redes sociales antes de presentarse a una entrevista de trabajo.

Por otra parte, según Info Capital Humano (2018) informo que el Perú por medio de una encuesta realizada en el año 2016, determino tendencias respecto a la motivación laboral, donde se pudo encontrar que el 76% de peruanos respondió de forma negativa a la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, donde el 22 % indico que es porque no se encuentra en un trabajo desafiante, el 20% no está a gusto con el clima laboral, el 19% indico que su jefe no tiene aspectos de liderazgo, el 12% es porque no está conforme con su salario en la empresa, el 10% porque la organización no reconoce sus logros, el 10% no dejan que sus ideas sean consideradas, el 7% no tiene posibilidad de ascender en otros puestos de trabajo.

Finalmente, Luna (2021), por medio de su informe basándose en resultados estadísticos refiere que la PET (población en edad de trabajar), crecio considerablemente en el tercer trimestre del 2021 a 25,312,465, en base a la encuesta nacional de hogares, esto nos muestra que pese a la pandemia se pudo mantener un crecimiento demográfico habitual, sin suceder una perdida considerable de potenciales colaboradores. Por otra parte, la PEA (población económicamente activa), aumento en un 13% respecto al año 2020 con 17,905,451 personas, esto nos muestra que se ha recuperado el dinamismo del mercado laboral en el Perú, ya que se alcanzó niveles similares ante la prepandemia, de personas buscando activamente un trabajo o que este laborando. Asi mismo la PEA ocupada tuvo una similar recuperación de 16,964,232 puestos de trabajo durante el tercer trimestre del 2021, considerando sea el 19% más respecto al mismo periodo del 2020. Se puede decir que, en el Perú, se pudo registrar una mayor oferta de empleo, lo que permitió que el mercado laboral peruano logre alcanzar niveles similares a los resultados antes de la pandemia.

A nivel local, la empresa Casinos del Norte SAC con sede en Trujillo Excalibur cuenta con una area de tragamonedas para el entretenimiento de los usuarios, cuenta con actividades donde emplean juegos ludicos, participaciones donde sortean dinero en efectivo presentan un show musical los fines de semana. Es importante resaltar que uno de las causas que origina el problema fue el inicio de la crisis económica y sanitaria , por tal motivo se redujo el personal que estaba capacitado para sus funciones, conllevando a que la selección de los colaboradores se fue dando por medio de entrevistas y filtros en gerencia, los más perjudicados fueron los empleados recién

contratados que fueron retirados de forma rápida. También, carece de un déficit de motivación y desempeño laboral por parte de sus colaboradores, donde hubo reducción de personal, reducción de sueldo, horario nocturno y sin bono esto teniendo como consecuencia la escasa motivación y bajo desempeño laboral de los colaboradores, ya no se han visto reconocidos por el cumplimiento de sus metas y al contrario se les ha ido disminuyendo llegando a renunciar en su puesto laboral por estos motivos.

Teniendo como consecuencia que solo el personal que ya tenía más tiempo laborando se quedaría, cabe resaltar que entre esas personas serían las que se encontraban gestando y las jefaturas sin embargo, mantuvieron su licencia sin goce de haber.

Así mismo, es importante recalcar que el personal que labora más horas de su jornada habitual tiene un reconocimiento por su trabajo, esto se ve reflejado en su buen desempeño laboral y la experiencia que vienen desarrollando.

Además, el casino es un centro de trabajo que abarca 32 colaboradores en el área de tragamonedas en donde se puede realizar muchas funciones laborales que determinen un logro, un reconocimiento y en muchos casos un incentivo, sin embargo, es importante recalcar que los colaboradores trabajan solo por la necesidad de un empleo, teniendo poca experiencia laboral, conllevando a que incidan en tardanzas, faltas, generando un problema dentro del casino, que tiene que ver con la responsabilidad. Por otra parte, no existe una empatía con la jefatura, es más existe un déficit en el compromiso que tienen con la empresa. se busca considerar estas variables de investigación para ver si existe una relación.

Se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022?; teniendo como problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de motivación del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022 ?; problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022 ?; y problemas específicos 3: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022? y el problema específico 4: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca

y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022?

La presente investigación presento cuatro justificaciones que son las siguientes: teórica, debido a que fomentara el conocimiento a través de las teorías que estarán vinculadas a las variables e dimensiones y se buscara relacionarlas; practica, debido a que se basara en la realización del estudio a través de un análisis de resultados que se recopilara por medio de encuestas a los trabajadores de una sala de tragamonedas de la ciudad de Trujillo; metodológica, dado que se empleara un tipo de investigación, enfoque, diseño, donde se buscara una medida de correlación entre las variables y social, que tiene como finalidad fomentar una ayuda a futuros investigadores, como un recurso que se emplearan en sus estudios.

Para esta investigación se estableció como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas de la ciudad de Trujillo, 2022; teniendo como objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivacion del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.; objetivo especifico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.; objetivo especifico 3: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022 y objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.

La presente investigación tendrá como hipótesis general, **H_i**: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022; **H_o**: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022; teniendo como hipotesis especifica **H₁**: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022; y **H₂**: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se tuvo en cuenta como contexto internacional, nacional y local que pueda dar un nivel más amplio respecto a las variables se tienen los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, Vilema (2018) de Ecuador, en su tesis, tuvo como objetivo proporcionar un aumento al desempeño laboral de los trabajadores de la organización, facilitando planteamientos modernos para la comunicación, toma de decisiones y motivación. La población y muestra fue de 31 colaboradores, donde se utilizó un cuestionario para medir las variables. Los resultados evidenciaron que existe una correlación entre las variables con un Rho de Spearman de 0,779 y un nivel de significancia menor a 0,05. Se concluye que ambas variables se relacionan significativamente.

Por otro lado, Tafur (2021) de Ecuador, en su investigación, tuvo como objetivo aclarar la similitud en sus variables. La población y muestra fue de 80 colaboradores del patronato, utilizo dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que no hay coherencia entre el clima organizacional y desempeño laboral con una correlación de Pearson de -0,167 y un nivel de significancia de 0,139. Se determina que variables no tienen coincidencia relevante.

A nivel nacional, Isuiza y Alejandría (2019), en su tesis, tuvo como propósito determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral en una empresa de casino en Tarapoto, 2019. Utilizo una metodología de nivel correlacional y un diseño no experimental a una muestra de 23 trabajadores del casino y aplico un cuestionario, además de una guía de observación; los resultados fueron que el 65 % de colaboradores consideran que el proceso de selección es inadecuado y el 22 % considero que el proceso es regular, además el 13% percibe que si es adecuada. Por otro lado, el nivel de desempeño laboral fue de 70% presenta un nivel bajo, el 22 % medio y el 8% alto. Por otra parte, presento una correlación de Rho de Spearman positiva y una significancia menor a 0,05. Concluye que las variables se relacionan significativamente.

Cántaro (2020) en su investigación, tuvo como propósito determinar de qué manera influye la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en el tragamonedas Palacio Royal en Huánuco, 2020. Utilizo un nivel descriptivo y un diseño

no experimental, correlacional; se aplicó un encuesta de 28 preguntas a 30 colaboradores, además de entrevistas; teniendo como resultados que la correlación de Pearson de 0,93 y un nivel de significancia de 0,043. Se concluye que ambas variables están relacionadas, además de influir la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas.

Campos y Apolaya (2019) en su tesis, tuvo como finalidad determinar de qué manera influye la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en el Casino Richards en Ica, 2019. Utilizo un nivel descriptivo y un diseño no experimental, correlacional; se aplico un cuestionario a una muestra de 30 trabajadores; tuvo como resultados que la motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del casino con un Chi cuadrado de 1.77, aceptando la hipótesis alterna del estudio. Concluye que ambas variables se relacionan en la forma de que una variable influye en la otra.

Finalmente, Mucha (2021) en su tesis, tuvo como proposito analizar la motivación laboral desde una perspectiva de los trabajadores de casinos. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, donde aplico un cuestionario y la tecnica de la encuesta a 68 trabajadores entre los 18 a 30 años de edad; tuvo como resultados que los factores higienicos no son importantes desde una percepción de motivación y se toma mayor importancia a los factores motivacionales, eso permite que el trabajadores logren un desempeño mejor dentro del casino. Concluye que todos los trabajadores dan lo mejor de si en su vocacion de servicio en el sector de casinos.

A nivel local, Guibert (2021) en su estudio, tuvo como proposito identificar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en el casino Garden City, 2021. El tipo de investigación fue correlacional y su diseño fue no experimental, aplico un cuestionario de 24 preguntas a una muestra de 90 trabajadores, teniendo como resultados, que el nivel de desempeño laboral es alto donde la percibe como desfavorable en un 31%, además presentan desacuerdos en sus indicadores de eficacia y eficiencia laboral con un 37 % y 30%. Por otra parte, las variables presentan una correlación de 0,93 y una significancia menor a 0,05. Concluye que las variables en estudio si tienen una relación significativa.

Por otra parte, Márquez y Meléndez (2018), en su investigación, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el nivel de motivación y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en distribuidora Gallo S.A.C. La población y muestra fueron de 29 trabajadores por ser una población reducida y específica, utilizó dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que si existe una relación positiva significativa entre ambas variables en $r=0,709$ a través del diagrama de dispersión de puntos; así mismo la motivación presento un nivel Muy motivado en 72.4% y el desempeño laboral con un nivel Alto desempeño de 62.1%. Se concluye que ambas variables si tienen una relación significativa y que sus niveles son Muy motivado y Alto desempeño.

Respecto a la fundamentación teórica que se relaciona a la variable motivación se pudo encontrar que la motivación según McClelland (1970) citado por Campos (2019), la motivación se sitúa en base a su teoría de necesidades, donde afirma que está ajustada al logro o realización, poder y afiliación, además está estructurada en una situación social y cultural que involucra a las personas en el trayecto de su vida. (Harell y Stahl, 1981).

Además de que estos tres tipos de motivación se derivan de los propios hábitos de vida y criterios de propia cultura, en consecuencia, la teoría de necesidades, se instruye en clases que tienen que ver con la gestión o el comportamiento organizacional.

Por otro lado, la teoría de la motivación de McClelland (1989) citado por Campos (2019), afirma que es la influencia de sus mismos elementos con los componentes de la higiene, a través de beneficios, reconocimientos, responsabilidades, estímulos que generen una satisfacción de los colaboradores.

Además, correspondiente a la teoría de Maslow (1991) citado por Marquez y Melendez (2018) , refiere que la motivación describe aspectos que abordan directamente a la motivación laboral, tales como: incentivos, premios, reconocimiento de actividades o la realización de un excelente trabajo por el personal.

Por otro lado, Chang (2010) citado por Márquez y Meléndez (2018), argumentan que las organizaciones se orientan a los resultados por medio de técnicas de renta variable, donde permita definir la política que se es aplicable, y ver las probabilidades

de que se pueda cumplir y que estén alineadas a los intereses de las personas.

Para Herrera (2016) citado por Yana (2019), la motivación no se caracteriza como un rasgo particular o personal, es decir es la forma de interactuar de las personas con la situación, debido a que se puede presentar variaciones en una persona a otra y en una sola persona puede llegar a variar en distintos momentos.

También, Perret (2016) citado por Yana (2019) señala que la motivación es la capacidad para destinar los recursos escasos que se disponen, con el propósito de alcanzar un objetivo, que a medio que pasa el tiempo dará resultados prósperos y beneficiosos que una persona desea.

Así mismo Robbins (2011) citado por Márquez y Meléndez (2018), afirma que la motivación es el primer paso que nos lleva a una acción, se logra entender la forma en como las personas realicen sus actividades deben estar motivados, de otra manera hay que impulsarlo al igual cuando un auto se apaga para que puedan realizar sus actividades, también puede ocasionar que se gaste energía originando que los gerentes no planteen sus tácticas sobre motivación de sus trabajadores y puedan pasar mayor parte de sus horas ocupado en como incentivarlos.

En base a su teoría motivacional jerarquiza las necesidades en una pirámide que corresponden a 5 niveles de necesidades humanas tales como:

Necesidades fisiológicas, que representa el quinto nivel donde implica las expectativas primordiales de las personas.

Necesidades de seguridad, que representa el cuarto nivel donde involucra la seguridad y protección que requieren las personas como necesidad ante algún daño.

Necesidades sociales, que representa el tercer nivel donde incluye los sentimientos, emociones de las personas y estas son desarrolladas en la sociedad.

Necesidades de estima, que representa el segundo nivel donde son los sentimientos, emociones internas que pertenece al amor propio, sincero y de respeto.

Necesidades de autorrealización, que representa el primer nivel donde se manifiesta el crecimiento y desarrollo de la persona de una manera potencial.

Por otra parte, la teoría de Herzberg (1976), implica dos factores donde relaciona la satisfacción y la motivación con respecto a las relaciones sociales donde se tiene en cuenta la higiene personal de cada persona en la sociedad.

Factores higiénicos, son considerados a las acciones de las personas frente al trabajo, están rodeadas por condiciones físicas y ambientales al laborar los trabajadores en cada zona o área, indagando la satisfacción laboral de las personas por parte de las empresas.

Factores motivacionales, son la consideración por la motivación de las personas con el fin de desarrollar las labores y deberes que tienen, además la productividad en sus actividades a desempeñar por las personas en la sociedad.

Respecto a la fundamentación teórica que se relaciona a la variable desempeño laboral se pudo encontrar que el desempeño según Chiavenato (2018), se encuentra en la eficacia del colaborador o personal que trabaja en las empresas, la cual es trascendente para las empresas, mientras el trabajador realice un gran trabajo con una buena satisfacción, en tal sentido su desempeño va a depender de la conducta y de los resultados que obtienen los colaboradores en sus centros de trabajo.

Por otro lado, mediante su teoría, refiere que un examen de desempeño laboral pretende medir el desempeño del trabajador, en la manera en cómo cumple con los requisitos de su trabajo en la empresa, así mismo esta evaluación se enfoca en la labor que ejerce un sujeto en diversas aptitudes en las que facilita la empresa para la contribución de su éxito.

Por otro lado, esta evaluación proporciona beneficios a las empresas y a los individuos, donde se busca obedecer lineamientos esenciales: la evaluación cumple no solo con la ejecución de las actividades, así mismo la obtención de metas, además brinda interés al trabajador y no a la opinión que se asume de las costumbres personales; la evaluación es observada y sirve para perfeccionar la productividad del trabajador en la empresa y para tener un mejoramiento del equipo para trabajar con eficacia y eficiencia. (Chiavenato, 2018)

Por otro lado, de acuerdo a la teoría el principal interesado debe de ser el trabajador como también la empresa; algunas organizaciones tienen distintas formas de ejecutar la estimación del desempeño, donde el gerente es el único responsable de evaluar a sus empleados.

En base a la teoría de la evaluación de 360° es una herramienta de evaluación y es sofisticado, además de ser la más correcta a la hora de medir el desempeño

laboral de un colaborador, permitiendo al colaborador ser examinado en su ámbito laboral, tanto como gerente, jefes, superiores, compañeros, y clientes. (Chiavenato, 2018).

El desempeño laboral se enfoca en las mismas características de las personas, estas son: necesidades, habilidades y cualidades, así mismo estas interactúan entre sí, en el aspecto laboral y la empresa en general, logrando un resultado al interactuar todas estas variables. (Giraldo, 2004) citado por Márquez y Meléndez (2018).

Sánchez (2013) citado por Márquez y Meléndez (2018) argumenta que el desempeño se mide por medio a una orientación de resultados, iniciativa, calidad de trabajo finalizado, relacionales interpersonales y organización.

Así mismo, los beneficios en base a esta evaluación para las empresas permitirán valorar el potencial de cada colaborador, para lograr perfeccionarlos y poder seleccionar a los que tienen las mejores condiciones; el jefe logrará establecer el desempeño y comportamiento de sus colaboradores, con el propósito de plantear medidas y destrezas encaminadas a su desempeño laboral y al colaborador según las perspectivas del jefe y del desempeño de sus trabajadores tomando medidas que puedan adoptar el trabajador por medio de capacitación, entrenamiento, cursos, de tal forma que el colaborador se esfuerce y presente mayor atención a su trabajo con el propósito de autoevaluarse y autocriticarse para su mejora.

Respecto a la fundamentación conceptual que se relaciona a la variable motivación se pudo encontrar que según Chiavenato (2020) es el deseo que tiene una persona en dedicar en niveles superiores de esfuerzo a determinados objetivos laborales, establecidos según su capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales.

Por otra parte manifiesta Cabanilla et al. (2019). la motivación está considerado como un proceso psicológico que está relacionado a una conducta, persistencia, dirección y aspecto de las personas.

Dimensión 1: La motivación intrínseca citado por Gómez (2020) señala que un comportamiento que está dentro de una persona en el momento en el que realiza una actividad con el simple hecho de disfrutar la ejecución de su acción sin esperar nada a cambio ya sea económico o motivacional.

Indicador 1: logro según Abolafio, M. (2018), manifiesta que la motivación en base al logro es un impulso que estimula a la persona a beneficiarse al máximo en base a sus capacidades esenciales, para entrenarlos y desarrollarlos de tal manera que pueda obtener una serie de logros concretos.

Indicador 2: El reconocimiento laboral según Edulat (2021), se otorga por el cumplimiento un trabajo realizado, en pocas palabras en el aspecto laboral y de cumplir de forma satisfactoria sus tareas u obligaciones.

Indicador 3: El crecimiento laboral según Krypton Solid (2022) es una cifra que mide la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS), que se encarga de rastrear la capacidad de empleabilidad que se crean el país por mes. Así mismo es utilizado a menudo como una medida del crecimiento económico y está considerado como una prueba de fuego para fortalecer la economía de un país.

Indicador 4: El interés laboral según Gestión (2015) son las ganas que tiene el empleado por la realización de un trabajo, además de la importancia que tiene el gerente en conocer la capacidad de interés que corresponde a sus empleados.

Dimensión 2: La motivación extrínseca citando a Manjarrez (2020) se basa en 3 aspectos significativos que son : la recompensa, el incentivo y castigo. Siendo la recompensa el acto de remuneración que ha sido ganado por medio del cumplimiento de un servicio asignado. El incentivo, que es el objetivo que encanta a las personas actuar con una actitud determinada con el propósito de adquirir algo a cambio. El castigo es la sanción, debido a una mala conducta de una persona, como por sus decisiones propias.

Indicador 1: política de la organización según Steetmit (2019), señala que es el conjunto de principios que está dirigido a todos los miembros de una empresa, los cuales permiten a través de su ejecución el cumplimiento de sus metas establecidas facilitando así el proceso de las estrategias que se plantean, siendo como objetivo principal tomar decisiones en la organización.

Indicador 2: la supervisión según Definición Y que es (2022), es la acción en la que una persona vigila una actividad mientras es realizada, además se debe tener en cuenta la experiencia y capacidad para que se realice de manera armónica, esta dinámica, se observa en empresas con el propósito de que los empleados cumplan

satisfactoriamente sus funciones establecidas, además se cuida la calidad del trabajo por el que se le suministra un salario, así mismo en las organizaciones, siempre ha existido el puesto de supervisor, en base al sistema en que se posiciona la compañía, esta podría estar enfocado en una sola área para tener un mayor impacto.

Indicador 3: Iltas (2018) afirma que las condiciones laborales son las posibles consecuencias que puedan traer ya sea para la salud de los mismos trabajadores, esto influye aspectos tecnológicos y ambientes, dentro de la organización y orden de la empresa.

Indicador 4: Las relaciones interpersonales según Edulat (2021) es la forma de vinculación que se da entre dos o más personas, respecto a los, intereses, sentimientos, actividades sociales, etc. Además, es la esencialidad de la vida en sociedad y se maneja indistintamente con numerosos contextos cotidianos, como los amigos, la familia, el entorno laboral y muchas más, siempre y cuando exista la manera más sostenida de comunicación entre dos o más personas.

Indicador 5: Organización Internacional de Trabajo (2018) señala que desde la perspectiva del empleador el salario es un sueldo básico por tiempo medio o completo trabajo; es un incentivo que es pagado a un trabajador por un determinado tiempo; son las ganancias del colaborar a destajo.

Indicador 6: La seguridad laboral es un grupo de productos y materiales que se encarga de otorgar una empresa, con el propósito de brindarle al empleado seguridad y salud dentro de la organización, por tal motivo es obligatorio que se observe, evalúe y controle los peligros y riesgos que se encuentren vinculados a la empresa y proponga los remedios necesarios para contrarrestarlos, así mismo de disminuir las interrupciones en los procesos de producción y contribuir al bienestar de todos los colaboradores de la empresa, Asram (2019).

Respecto a la fundamentación conceptual que se relaciona a la variable desempeño laboral, Carvajal (2013) citado por Lopez (2021), refiere que son aquellas conductas que son transmitidas por los trabajadores, la misma que de alguna forma afecta a la empresa.

Dimensión 1: Para Aguilar et al. (2020) afirman que el desempeño de tareas es la finalización de sus responsabilidades, de acuerdo a sus capacidades y

conocimientos que están incluidas en las tareas detalladas para cada puesto de trabajo que contribuye a la empresa directa o indirectamente.

Indicador 1: La calidad laboral según Sodexo (2018) es la unión de diversos factores de la organización, que tenga contacto con el trabajador en relación a su calidad laboral, su espacio, beneficio, reconocimiento, flexibilidad, horarios, tareas, compañeros, etc.

Indicador 2: La planificación organizacional según Palacios, D. (2022) es el proceso en el que se organizan operaciones diarias, así mismo cuenta con una estructura que facilita alcanzar sus objetivos de forma más rápida, controlada y eficiente.

Indicador 3: Aicad (2021) manifiesta que la orientación a resultados es la capacidad para accionar de manera rápida y con sentido de urgencia al momento de tomar decisiones, cumplir con los objetivos, superar a la competencia y mejorar en la organización.

Indicador 4: La priorización del trabajo según Asana (2020), cuando se toma la medida para priorizar un trabajo, se llega a ser proactivo y no reactivo, es decir aumentas tu productividad y sobre todo se cumple con los vencimientos y se gestiona mejor el tiempo en el trabajo,

Dimensión 2: Aguilar et al. (2020). El desempeño contextual son un conjunto de conductas espontáneas e individuales que llegan a superar a lo esperado para su puesto laboral, debido a que son tan relevante para el logro de los resultados ansiados en las empresas.

Indicador 1: La iniciativa según Adrián, R. (2021) es la cualidad que tienen algunas personas de saber iniciar alguna cuestión, bien sea por el inicio de un plan o indagar soluciones a alguna problemática, además es una de las características esenciales es que nace de uno mismo y no existe ningún factor externo que impida lograr sus objetivos y en muchas ocasiones se toma decisiones de carácter individual, sin la necesidad de que otra persona persuada en ellas.

Indicador 2: La retroalimentación según Del sol (2021) es un método de control, por medio del cual los resultados en base a una actividad son reintroducidos de nuevo

con el propósito de mantener la optimización de su comportamiento, así mismo se aplica en todos los procesos donde existan mecánicas de ajuste y autorregulación.

Indicador 3: La cooperación es la función de ayudar de forma desinteresada a los demás con el propósito de lograr una meta que se tenga de manera más rápida y efectiva. A sí mismo el trabajo cooperativo no permite competir, por lo contrario, suma fuerzas hacia el objetivo. (Los valores, 2019).

Indicador 4: La comunicación eficiente es la forma en la cual una persona logra una comunicación donde tenga efectividad sus emociones, ideas, opiniones, deseos y argumentos a otra persona o a un público, además de requiere una coherencia en la que se está hablando, una cohesión para articular lo que dice o haya dicho anteriormente, una claridad en los temas que trata y sus explicaciones y una pertinencia en la manera en la que se comunica ya que es importante quien lo está escuchando. (Enciclopedia online, 2019).

Indicador 5: La responsabilidad laboral son los deberes que tienen los trabajadores en las actividades que realiza, se reconoce y se cumple y esta considera como una parte esencial de una fuerte ética de trabajo. (Spiegato, 2021).

Indicador 6: La creatividad laboral permite que el trabajador desarrolle su lado más creativo en beneficio de las empresas u organizaciones, en muchos casos en digitalización. El área de Recursos Humanos impulsa esos valores creativos de sus trabajadores como propósito de que puedan mejorar sus actividades. (Magazine, 2020).

Indicador 7: Las tareas desafiantes según 3b internacional (2018), el trabajo tiende a ser difícil y agotador, sin embargo, los profesionales que tienen trabajos involucran una serie de tareas que son desafiantes logran estar más protegidos de la memoria y el deterioro cognitivo en la vejez de otros.

Dimensión 3: Son un conjunto de comportamientos que realizan los trabajadores de manera consciente y deliberada y que colisionan directamente con los intereses de la empresa, generando daños o pérdidas en algunos casos. Además pueden llegar a ocasionar costos de reparación muy serios por daños causados. (Montagud, N., 2020).

Indicador 1: La excesiva negatividad según Montagud, N. (2020) es la tendencia a darle más importancia a aspectos negativos de una determinada eventualidad, persona o situación, así mismo es la acción que da prioridad a incitaciones negativas por encima de los que podrían ser positivas, también repercute en la vida diaria de forma muy significativa.

Indicador 2: El daño a la organización es la acción que comete un trabajador, siendo esta una amenaza interna para la empresa, donde compromete la confianza entre los empleados y la organización, también los socios y contratistas, ya que es difícil de manejar y no darle la debida importancia podría generar daños a la empresa, tanto financieros como una mala reputación, debido al mal uso de la información. (Ensurago, 2020).

Indicador 3: El daño a los compañeros de trabajo según Montagud, N. (2022), se puede dar al compararse con otros de forma excesiva y esto es perjudicial para el desempeño laboral, hacerlo implica perder energías, tiempo y cordura al intentar ser quienes realmente no son.

Indicador 4: Cometer errores de manera intencional según Bremner (2016) es la razón de fondo que nos mueve a la realización de una actividad, separando de ser solo una manera de escapar del desempleo y se representa en nuestra vida diaria, además de ser la capacidad de reconocer y mantener intacto los objetivos personales y hacer de buena manera lo que se debe de hacer en el proceso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada dado que dio por medio del conocimiento científico, donde las metodologías, protocolos y tecnologías son medios que contribuyen a forjar una necesidad reconocida y específica. (Concytec, 2018)

Tuvó un enfoque cuantitativo debido a que la recopilación de los datos se utilizaron para un ensayo de hipótesis y por medio de este sustentarlo en una medición numérica con un análisis estadístico, teniendo como propósito asignar patrones de conducta. (Hernández, Mendoza & Baptista, 2018).

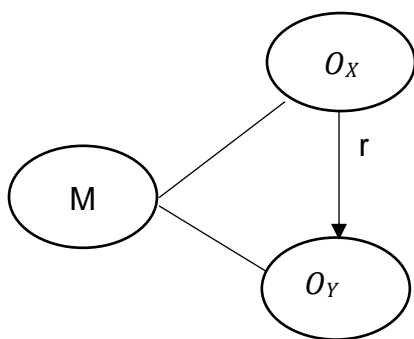
Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, dado que Hernández, Mendoza y Baptista (2018), afirma que este tipo de diseño no maneja de manera intencional las variables y los fenómenos son observados en su entorno.

Así mismo, de corte transversal, debido a que la recopilación de datos se da en un determinado y en un periodo único, también correlacional ya que tiene como finalidad medir el grado de relación de dos o más variables que existe en una investigación.

Figura 1

Diagrama de diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra

O_x: Observación de la variable motivación

O_y: Observación de la variable desempeño laboral

r: relación entre la motivación y el desempeño laboral

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Motivación, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2020) es el deseo que tiene una persona en dedicar en niveles superiores de esfuerzo a determinados objetivos laborales, establecidos según su capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales.
- **Definición operacional:** Para medir la motivación, se emplea la encuesta y el cuestionario, el cual será aplicado a los trabajadores en relación a las 2 dimensiones de la variable en estudio e indicadores.
- **Indicadores:** Los precisados en la Tabla 1.
- **Escala de medición:** Escala ordinal

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Motivación	Dimensión 1: Motivación intrínseca	- Logro	1,2	Escala Ordinal
		- Reconocimiento	3,4	
		- Crecimiento	5,6	
		- Interés en el trabajo	7,8	
	Dimensión 2: Motivación extrínseca	- Política de la organización	9,10	
		- Supervisión	11,12	
		- Condiciones laborales	13,14	
		- Relaciones interpersonales	15,16	
		- Salario status	17,18	
		- Seguridad	19,20	

Nota. Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño laboral, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Carvajal (2013) citado por Lopez (2021), donde refiere que el desempeño laboral son aquellas conductas que son transmitidas por los trabajadores la misma que de alguna forma afecta a la

empresa.

- **Definición operacional:** Para medir la motivación, se emplea la encuesta y el cuestionario, el cual será aplicado a los trabajadores en relación a las 3 dimensiones de la variable en estudio e indicadores.
- **Indicadores:** Los precisados en la Tabla 2.
- **Escala de medición:** Escala ordinal

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Desempeño laboral	Dimensión 1: Desempeño de tarea	- Calidad de trabajo	1,2	Escala Ordinal
		- Planificación y organización del trabajo	3,4	
		- Orientación a resultados	5,6	
		- Priorización del trabajo	7	
	Dimensión 2: Dimensión contextual	- Iniciativa	8	
		- Retroalimentación	9	
		- Cooperación	10	
		- Comunicación eficiente	11	
		- Responsabilidad	12	
		- Creatividad	13	
		- Asumir tareas desafiantes	14	
	Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes	- Excesiva negatividad	15	
		- Realizas cosas que dañen a la organización	16,17	
		- Realizar cosas que dañen a los compañeros de trabajo y supervisor	18,19	
		- Cometer errores de manera intencional	20	

Nota. Elaboración propia.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La investigación tuvo como proposito estudiar al personal de la sala de tragamonedas de Excalibur ubicado en Trujillo, conformado por 32 personas.

- **Criterios de inclusión:** Trabajador de casino laborando en sala de tragamonedas.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que aún no superen el periodo de prueba de tres meses en la empresa.

Unidad de análisis: Se consideró a cada colaborador de la sala de tragamonedas de Excalibur ubicado en Trujillo y que efectuó con los criterios inclusion y exclusion determinados para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La encuesta es una tecnica que se realiza por medio de un cuestionario a una muestra de personas, asi mismo se encarga de proporcionar informacion sobre diversas opiniones, comportamientos y actitudes de las mismas, Por tal motivo se encuestó a 32 colaboradores de una sala de tragamonedas. (Questiopro, 2020).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario ya que es una herramienta que esta diseñada para recolectar datos cuantitativos y se utilizó en el estudio, dado que permite una recopilacion estandarizada y generalizada.(Questionpro, 2021).

Validez

Estuvó a cargo de una profesional experta en docencia universitaria y dos profesionales expertos en administracion de negocios.

Tabla 3

Listado de expertos

Experto	Especialidad
Mgtr. Javier Estuardo Navarro Santander	Docente Universitaria
Mba. Luis Miguel Tejada Chávez	Administración
Mba. Johann Sebastián Reyes Cachique	Administración de Negocios

Nota: Mg.: Magíster; Dr.: Doctor

Confiabilidad

En el estudio se aplicó una prueba piloto a 15 colaboradores, donde se utilizó como recurso el coeficiente de Alfa de Cronbach para lograr determinar el nivel de consistencia de los instrumentos, su variabilidad y homogeneidad

Tabla 4

Coefficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario Motivación	0,848	Bueno
Cuestionario Desempeño laboral	0,917	Bueno

Nota: Base de datos – SPSS

3.5. Procedimientos

El estudio se realizó de forma correcta y ordenada respecto al objetivo general y específicos del estudio; primero se recopiló las bases teóricas relacionadas al estudio para determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas de la ciudad de Trujillo, 2022; segundo por medio de los instrumentos que se validaron por los expertos y finalmente inicio con encuestas a los colaboradores, donde se pudo obtener una base de datos que fueron recopilados para la prueba piloto y medir la fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, posteriormente se procedió a analizar la información, seguidamente la discusión y las conclusiones respectivamente.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó dos cuestionarios a 32 trabajadores de una sala de tragamonedas, dicha información fue procesada en tablas estadísticas en un programa de Microsoft Excel, así mismo la investigación revelará información de datos que son utilizados como muestra, siendo este el primer paso para su análisis.

Se transfirieron la base de datos recopilada en Excel a SPSS Version N°28, según QuestionPro (2022), es un software que es utilizado para el análisis de datos de

las encuestas y permite extraer datos de texto de otras investigaciones para sacar el máximo provecho de los estudios de investigación.

Se realizó un análisis descriptivo por medio de tablas de frecuencias y los gráficos de las variables y sus dimensiones. Además, se utilizaron tablas cruzadas para relacionar variables como dimensiones, teniendo como resultado tablas y gráficos. Así mismo, se realizó un análisis inferencial para la relación de las variables, utilizando coeficientes de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes valores: La justicia, ya que no existió algún tipo de exclusión y se buscó considerar el mejor desarrollo para el estudio; la probidad, ya que los acontecimientos fueron divulgados y a la vez existió la posibilidad de que los resultados sean confirmados por otros estudios; la transparencia, debido a que tuvo como finalidad la divulgación de los resultados que se obtuvieron y la responsabilidad ya que se asumió los posibles efectos de cualquier acto que procesa con el estudio. (Código de Ética de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

Tabla 5

Nivel de la variable motivación del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo

	n	%
Baja	5	15.62%
Media	17	53.13%
Alta	10	31.25%
Total	32	100.00%

Nota: Aplicación del cuestionario sobre motivación y desempeño laboral a 32 colaboradores de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

Interpretación: La tabla 5 muestra que el 53.13% de los colaboradores de una sala de tragamonedas en Trujillo calificaron el nivel de motivación que se realiza como “Media”, mientras que 31.25% lo califico “Alta” y el 15.62% lo califico Baja.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo

Tabla 6

Nivel de la variable desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo

	n	%
Bajo	6	18.74%
Medio	15	46.88%
Alto	11	34.38%
Total	32	100.00%

Nota: Aplicación del cuestionario sobre motivación y desempeño laboral a 32 colaboradores de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.

Interpretación: La tabla 6 muestra que el 46.88% de los colaboradores de una sala de tragamonedas en Trujillo calificaron el nivel de desempeño laboral que se realiza como Medio , mientras que el 34.38% lo califico “Alto” y el 18.74% lo califico Bajo.

Objetivo 3: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

Tabla 7

Correlacion entre la motivacion intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

			V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	0,486
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	32

Nota: Aplicación del cuestionario sobre motivación intrínseca y desempeño laboral a 32 colaboradores del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.

Interpretación: La tabla 7 muestra que existe una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y desempeño laboral ($Rho=0,486$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,005$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_1 .

Objetivo 4: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

Tabla 8

Correlacion entre la motivacion extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

			V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	0,854
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	32

Nota: Aplicación del cuestionario sobre motivación y desempeño laboral a 32 colaboradores del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.

Interpretación: La tabla 8 muestra que existe una correlación positiva fuerte entre la motivación extrínseca y desempeño laboral ($Rho=0,854$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,001$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_2 .

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas de la ciudad de Trujillo, 2022

Tabla 9

Correlacion entre la motivacion y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022

		V2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	V1: Motivación	Coeficiente de correlación	0,784
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	32

Nota: Aplicación del cuestionario sobre motivación y desempeño laboral a 32 colaboradores del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.

Interpretación: La tabla 9 muestra que existe una correlación positiva fuerte entre la motivación y desempeño laboral (Rho=0,784), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,001 que es menor a 0,05), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta Hi.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, así mismo la relación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda, para lo cual, fue necesario analizar el nivel de motivación y desempeño laboral que se llegó a obtener. En general se encontró relación significativa entre las variables y dimensiones del desempeño laboral. Las limitaciones de la investigación fueron: la carencia de antecedentes bibliográficos que muestren estudios previos entre las variables de la investigación, y por consiguiente se tuvo que considerar información sobre motivación y desempeño laboral. Estos resultados pertenecen únicamente a la población estudiada de la organización bajo estudio, y no se puede generalizar para otras organizaciones del sector, sin embargo, el método utilizado podría replicarse en otras investigaciones que llevan a cabo en empresas similares.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que el nivel de motivación del personal de tragamonedas fue calificado como “Media” en un 53.13% de los colaboradores (tabla 5). Este resultado no coincide con la investigación de Márquez y Meléndez (2018) que para su estudio de motivación de los colaboradores de la distribuidora Gallo, fue considerada con un nivel Bajo en un 70%; así mismo no coincide con la investigación de Mucha (2021) que para su estudio de motivación laboral de los trabajadores de casino, fue considerada con un nivel Alto en un 76,12%.

La motivación sustentada por Chang (2010) citado por Márquez y Meléndez (2018), argumentan que las organizaciones se orientan a los resultados por medio de sistemas de renta variable, en la medida que se pueda definir con claridad la política a aplicar, que esta política tenga probabilidades de que se cumpla y que este alineada a las expectativas de las personas. Además se tiene en cuenta a Herrera (2016) citado por Yana (2019) la Motivación no se puede caracterizar como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, es por ello que la motivación puede variar en una persona a otra y en una misma persona puede llegar a variar en distintos momentos y situaciones y Perret (2016) citado por Yana (2019) señala que la

motivación es la capacidad para destinar los recursos escasos que se disponen, con el propósito de alcanzar un objetivo, que a medio que pasa el tiempo dará resultados prósperos y beneficiosos que una persona desea, sin embargo en el área de estudio, la motivación de los trabajadores si contribuyen dentro de las actividades o funciones de los mismos. El nivel Medio de motivación se debe a que el personal de tragamonedas está teniendo un incremento de mejora personal en los mismos trabajadores, dado que la motivación es un factor clave cuando realizan su jornada laboral y lo hacen de manera adecuada con tiempos determinados y con buena energía.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de desempeño laboral del personal de tragamonedas fue calificado como “Medio” en un 46.88% de los colaboradores (tabla 6). Este resultado no coincide con el estudio de Isuiza (2020) quien encontró que el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Slot Casi Selva, fue considerada con un nivel Muy motivado en un 70%; así mismo no coincide con la investigación de Márquez y Meléndez (2018) que para su investigación de desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Gallo fue considerada con un nivel Alto desempeño en un 62.1%

El desempeño laboral sustentado Giraldo, (2004) citado por Márquez y Meléndez (2018) está enfocado en las características de cada individuo, las cuales son: cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza laboral y con la empresa en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables, además de Sánchez (2013) citado por Márquez y Meléndez (2018) argumenta que el desempeño se mide por medio a la orientación de los resultados, la calidad de trabajo realizado, iniciativa, organización y relaciones interpersonales.

El nivel Medio de desempeño laboral se debe a que el personal de tragamonedas está siendo un factor positivo en el debido a que los colaboradores tienen buenas cualidades, necesidades y propias habilidades de cada persona y esto facilita la labor de ellos mismos, además la empresa se beneficia con el desempeño laboral en sus actividades, tareas, funciones y todo lo que compete a su variable.

Respecto al tercer objetivo. Este resultado coincide con la relación entre la motivación

intrínseca y desempeño laboral de Cántaro (2020) que existe relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en la empresa tragamonedas “PALACIO ROYAL” de Huánuco. Así mismo la motivación intrínseca citada por Gomez (2020) señala que es un comportamiento que está dentro de una persona en el momento en el que realiza una actividad con el simple hecho de disfrutar la ejecución de su acción sin esperar nada a cambio ya sea económico o motivacional. Además se relaciona con la definición de Carvajal (2013) citada por Lopez (2021), donde refiere que el desempeño laboral son aquellas conductas que son transmitidas por los trabajadores la misma que de alguna forma afecta a la empresa.

Respecto al cuarto objetivo. Este resultado coincide con la relación de factores extrínsecos de la motivación y el desempeño de Guibert (2021). Así mismo la motivación extrínseca citando a Manjarrez (2020) se basa en 3 aspectos significativos que son: la recompensa, el incentivo y castigo. Siendo la recompensa el acto de remuneración que ha sido ganado por medio del cumplimiento de un servicio asignado. El incentivo, que es el objetivo que encanta a las personas actuar con una actitud determinada con el propósito de adquirir algo a cambio. El castigo es la sanción, debido a una mala conducta de una persona, como por sus decisiones propias. Además se relaciona con la definición de Chiavenato (2020) la variable desempeño laboral se pudo encontrar que el desempeño se encuentra en la eficacia del colaborador o personal que trabaja en las empresas, la cual es trascendente para las empresas, mientras el trabajador realice un gran trabajo con una buena satisfacción en tal sentido su desempeño va a depender de la conducta y de los resultados que obtienen los colaboradores en sus centros de trabajo.

Respecto al objetivo general. Este resultado coincide con el estudio de Vilema (2018) que existe relación entre factores de clima laboral y el desempeño de los trabajadores, mostrando un aumento al desempeño laboral del personal de la compañía, facilitando planteamientos modernos para la comunicación, toma de decisiones y motivación, así mismo coincide con el estudio de Campos y Apolaya (2019) que existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores en el Casino Richards en Ica, 2019, además de la investigación de Márquez y Meléndez (2018) existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en

distribuidora gallo s.a.c. Así mismo la motivación según Chiavenato (2020) es el deseo que tiene una persona en dedicar en niveles superiores de esfuerzo a determinados objetivos laborales, establecidos según su capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales, además manifiesta Cabanila et al. (2019) que la motivación está considerado como un proceso psicológico que está relacionado a una conducta, persistencia, dirección y aspecto de las personas. Esto se relaciona con lo que afirma Chiavenato (2018) la evaluación del desempeño laboral pretende medir el desempeño del trabajador, en la manera en cómo cumple con los requisitos de su trabajo en la empresa, así mismo esta evaluación se enfoca en la labor que ejerce un sujeto o en diversas aptitudes en las que facilita la empresa para la contribución de su éxito. Es importante reconocer que fueron resultados adecuadamente demostrados ya que el personal de tragamonedas tiene una realidad problemática que se asemeja a los resultados mostrando un nivel medio tanto en la motivación y desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, con un Rho de Spearman de 0,784 y un significativo de 0,001, aceptándose la hipótesis de investigación, lo que permite deducir que, a mayor nivel de motivación mayor nivel de desempeño laboral.
- 2.** El nivel de la motivación del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo fue calificado desfavorablemente, puesto que el 53.13% de los trabajadores la calificó en el nivel medio y el 32.25% en el nivel alto.
- 3.** El nivel de desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo fue calificado desfavorablemente, puesto que el 46.88% de trabajadores la calificó en el nivel medio y el 34.38% en el nivel alto.
- 4.** Existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, con un Rho de Spearman de 0,486 y un significativo de 0,005, aceptándose la H_1 , lo que permite deducir que, a mejor dimensión motivación intrínseca, mayor desempeño laboral.
- 5.** Existe correlación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, con un Rho de Spearman de 0,854 y un significativo de 0,001, H_2 , lo que permite deducir que, a mejor dimensión motivación extrínseca, mayor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que el Gerente del casino fortalezca las relaciones creando un clima laboral positivo ya que esto va a influir en la motivación laboral de los trabajadores, donde el jefe de área debe conocer si existe tensiones que deban solucionarse y promover acciones que permita favorecer un ambiente más cooperativo de trabajo, por otro lado debe de reconocer el trabajo tanto individual como colectivo, por medio de una felicitación publica con el propósito de dar un mensaje de gratitud al esfuerzo brindado al área, esto permitirá que el trabajador se sienta más motivado en sus jornadas de trabajo.

Se recomienda a los trabajadores que para mejorar su desempeño laboral es importante que se planteen objetivos como metas y mediante eso cumplirlos, organizar sus tareas del día a través de sus funciones claras y específicas, evitar las distracciones ya que no permitirán trabajar de la manera más adecuada posible, tener que adaptarse al clima laboral para mantenerse estable tanto emocionalmente y laboralmente y sobre todo venir motivada al trabajo, si tuviste un día pésimo el día anterior tratar de concentrarse y enfocarte en sus objetivos que son cumplir sus metas a través de sus funciones.

Se sugiere al jefe de recursos humanos formar equipos multidisciplinarios cuyos integrantes puedan complementar las habilidades del otro, permitiendo que los mismos trabajadores adquieran nuevas habilidades mediante rotación de puestos, esto va a permitir conocer que fortalezas y oportunidades tienen cada colaborador dentro del crecimiento de la organización.

Se recomienda a futuros investigadores que este tema sea estudiado minuciosamente y a profundidad respecto a las variables de estudio dependiendo del sector en el cual se dirige, donde puedan usar los resultados para la contrastación de sus hipótesis, utilicen la metodología empleada.

REFERENCIAS

- 3b internacional (2018). *Un trabajo mentalmente desafiante podría proteger la mente en la vejez*. <https://es.3b-international.com/mentally-challenging-work-could-protect-the-mind-in-old-age#:~:text=El%20trabajo%20mentalmente%20desafiante%20puede%2C%20a%20veces%2C%20sentirse,la%20vejez%20que%20otros%2C%20seg%C3%BAn%20un%20nuevo%20estudio.>
- Abolafio, M. (2018). *Motivación al logro*. <https://blog.edenred.es/que-es-la-motivacion-de-logro/>
- Adrián, R. (2021) Definición de Iniciativa. <https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>
- Aicad (2021) . *Orientación a resultados: ¿Cómo te ayudará en tu proyecto?* <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa/>
- Asana (2020). *Como priorizar el trabajo más importante*. <https://asana.com/es/resources/how-prioritize-tasks-work>
- Asram (2019). *Importancia de la seguridad laboral*. <https://www.arsam.es/importancia-de-la-seguridad-laboral/>
- Bautista, R; Cienfuegos, R & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado Volumen 7, Número 1.
- Bremner (2016). *Intencionalidad laboral*. <https://lanuevarutadeempleoargentina.wordpress.com/2016/11/10/intencionalidad-laboral/>
- Cabanilla, M., Farfán, O., & José, M. (2019). *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana*. En M. C. Múgica (Ed.). Ecuador - Colombia: Editorial UTEG.
- Campos, S. y Apolaya, R. (2021). *Motivación y el rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Autonoma de Ica]* <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/939>
- Cántaro, K (2020). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores*

del tragamonedas palacio royal en la ciudad de Huánuco 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huanuco]
<http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2504>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos de las Organizaciones (10° ed.)*. México: McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano (4° ed.)*. México, D.F.: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A.DE. C.V.

Chiavenato, I. (2020), *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3° ed.)*, México, McGraw-Hill.

Conexión ESAN (2019). *Motivación Laboral: nuevas tendencias globales*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>

Definición Y que es (2022). *Supervisión*. <https://definicionyque.es/supervision/>

Delsol (2021). *Retroalimentación*. <https://www.sdelsol.com/glosario/retroalimentacion/>

Edulat (2021). *Reconocimiento laboral*.
<https://definicion.edu.lat/concepto/reconocimiento.html>

Edulat (2021). *Relaciones interpersonales*.
<https://definicion.edu.lat/concepto/relaciones-interpersonales.html>

Enciclopedia Online (2019). *Comunicación efectiva*.
<https://enciclopediaonline.com/es/comunicacion-efectiva/>

Ensurago (2020). *Daño a la organización*. <https://ensurago.com/wp/tag/dano-a-la-organizacion/>

Fococonsultores.es (2018). *Motivación laboral ¿Por qué un equipo se desmotiva? Causas y consecuencias*. <https://www.fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Gestion (2015). *¿Qué es el interés laboral?*
<https://gestion.pe/economia/mercados/ques-interes-laboral-91873-noticia/?ref=gesr>

Gómez, C. (2020). *Motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la universidad privada de la selva Peruana s.a.c.- 2020*. Universidad privada de la

selva peruana, 36-37.

- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Guibert, M. (2021). *Factores extrínsecos y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa casino Garden City de la ciudad de Trujillo, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29420/Guibert%20Collantes%2c%20Monica%20Alejandra.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Herzberg, F. (1976). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Biblioteca técnica comercial Seix Barral. España.
<https://magazine.caser.es/emprende/la-creatividad-en-el-trabajo-el-salvavidas-de-las-empresas/>
- Info Capital Humano (2018). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Istas.Net (2018). Condiciones de trabajo y salud. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Isuiza, C. y Alejandría, J. (2019). *Proceso de selección y su relación con el desempeño laboral en la empresa Slot Casino Selva S.A.C, Tarapoto 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39374/Isuiza_HC_V
- Krypton Solid (2022). *Definición de crecimiento laboral*.
<https://kryptonsolid.com/definicion-de-crecimiento-laboral/>
- Linares, R. (2018). *Teorías de las necesidades de McClelland: Logro, afiliación y poder*. <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/necesidades-de-mcclelland/>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede guayaquil*.
- Losvalores.org (2019). *¿Qué es la cooperación?* <https://losvalores.org/que-es-la->

cooperacion/

Luna, J. (2021). *Desempeño laboral del mercado peruano*. Comex Peru.
<https://comexperu.org.pe/public/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>

Magazine (2020). *La creatividad en el trabajo: el salvavidas de las empresas*.

Manjarrez, N. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados en los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*.
http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000100359

Márquez, M. y Meléndez, C. (2018). *Nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de distribuidora gallo s.a.c.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4297/1/RE_ADMI_MARIA.M%c3%81RQUEZ_CARLOS.MEL%c3%89NDEZ_NIVEL.DE.MOTIVACION_DATOS.PDF

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid (España): ediciones Díaz de Santos, S.A. Obtenido de
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=libros+de+motivacion&ots=F0a0TqPjkh&sig=bBfl6_ge4N0x_k4qXvokvIZJdG4#v=onepage&q=libros%20de%20motivacion&f=false 59

McClelland, D (1989). *Estudio de la motivación humana*. España: Narcisa

McClelland, D.C. & Winter, D.G. (1970) *How economic success is motivated*. México: UTEHA.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Sistema de gestión presupuestal. Clasificador de gastos para el año fiscal 2021*.

Montagud, N. (2020). *¿Que son los comportamientos contraproducentes en el trabajo?*
<https://psicologiyamente.com/organizaciones/comportamientoscontraproducentes-trabajo>

Montagud, N. (2020). *Sesgo de negatividad: qué es y cómo influye en nuestro pensamiento*. <https://psicologiyamente.com/psicologia/sesgo-negatividad>

Montagud, N. (2022). *¿Cómo dejar de compararse con compañeros de trabajo?*

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/como-dejar-compararse-companeros-trabajo>

Mucha, J, (2021). *Motivación laboral desde la perspectiva de jóvenes entre 18 a 30 años que trabajan en casinos de San Isidro, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70349/Mucha_CJ_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional de Trabajo (2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Palacios, D. (2022). *Planificación organizacional*. <https://blog.hubspot.es/sales/planificacion-organizacional>

Question Pro (2020). *¿ Que es un encuesta ?*. <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

Question Pro (2021). *5 instrumentos para recopilar informacion*. <https://www.questionpro.com/blog/es/instrumentos-para-recopilar-informacion/>

Question pro (2022). *Exportacion SPSS*. <https://www.questionpro.com/es/features/exportacionspss/#:~:text=SPSSes%20un%20software%20de%20an%C3%A1lisis%20utilizado%20para%20analizar,con%20SPSS%3F%20Para%20descargar%20un%20archivo.sav%2C%20dir%C3%ADgite%20a%3A>

Sodexo (2018). *¿Qué es calidad laboral y cómo empezar a implementarla en tu empresa?* <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-como-empezar-a-implementarla-en-tu-empresa>

Sodexo (2019). *Tendencias para promover la motivación laboral*. <https://www.sodexo.pe/blog/motivacion-e-incentivos/tendencias-en-motivacion-laboral-para-el-2019/>

Speakap (2019). *3 maneras de mejorar la rotación de empleados y su participación en el casino*. <https://www.speakap.com/es/blog/mejorar-rotacion-compromiso-empleados-casino>

- Spiegato (2021). *¿Qué es la responsabilidad laboral?* <https://spiegato.com/es/que-es-la-responsabilidad-laboral>
- Steemit (2019). *La política organizacional*. <https://steemit.com/spanish/@ojap02/la-politica-organizacional>
- Tafur, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en el patronato provincial de servicio social de Pastaza*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33146/1/SHARON%20TAFUR%20TESIS%20FINALR.pdf>
- Up-Spain (2021). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?* <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644>
- Yana , M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*. Universidad Peruana de las Américas. Tesis de licenciatura. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1134/YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Escala
Motivación	Chiavenato (2020) es el deseo que tiene una persona en dedicar en niveles superiores de esfuerzo a determinados objetivos laborales, establecidos según su capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales.	Para medir la motivación, se emplea la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, el cual será aplicado a los trabajadores en relación a las 2 dimensiones de la variable en estudio e indicadores.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Logro - Reconocimiento - Crecimiento - Interés en el trabajo 	Ordinal 1. Baja 2. Media 3. Alta
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Política de la organización - Supervisión - Condiciones laborales - Relaciones interpersonales - Salario status - Seguridad 	
Desempeño laboral	Carvajal (2013), citado por López (2021), donde refiere que el desempeño laboral son aquellas conductas que son transmitidas por los trabajadores la misma que de	Para medir el desempeño laboral, se emplea la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, el cual será aplicado a los	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Planificación y organización del trabajo - Orientación a resultados - Priorización del trabajo 	Ordinal 1. Bajo 2. Medio 3. Alto
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Retroalimentación - Cooperación - Comunicación eficiente 	

	<p>alguna forma afecta a la empresa.</p>	<p>trabajadores en relación con las 3 dimensiones de la variable en estudio e indicadores.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Creatividad - Asumir tareas desafiantes 	
			<p>Comportamientos laborales contraproducentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Realizas cosas que dañen a la organización - Realizar cosas que dañen a los compañeros de trabajo y supervisor - Cometer errores de manera intencional 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍCO	N° MUESTRA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022?</p> <p>Específicos ¿Cual es el nivel de motivación del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022? ¿Cual es el nivel de desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas de la ciudad de Trujillo, 2022.</p> <p>Específicos Identificar el nivel de motivacion del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.. Identificar el nivel de desempeño laboral de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022. Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022. Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala de tragamonedas en Trujillo, 2022.</p>	<p>Hi: Hipótesis de investigación Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022.</p> <p>Ho: Nula No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022. H₂: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022.</p>	<p>V1: Motivación</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación fue de tipo aplicada cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva-correlacional</p> <p>Diseño y esquema de la investigación: El diseño de investigación será no experimental.</p>	<p>Población : Personal de la sala de tragamonedas de Excalibur ubicado en Trujillo, conformado por 32 personas.</p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la motivación

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Motivación intrínseca	5	4	3	2	1
Con que frecuencia logras alcanzar una meta laboral.					
Lograste alcanzar un objetivo en tu trabajo.					
Tu jefe reconoce tu trabajo en la sala de tragamonedas.					
Con que frecuencia reconocen el trabajo en una sala de tragamonedas.					
Tu jefe te ha permitido crecer dentro de la organización.					
Con que frecuencia se te ha permitido crecer en tu ámbito laboral.					
Con que frecuencia consideras que el interés por tu trabajo te permite lograr tus objetivos.					
Muestras interés en el trabajo.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca					
Creer que la política de la empresa influye en tu desarrollo laboral.					
La política de la empresa beneficia a los trabajadores que cumplen con sus objetivos.					
El supervisor facilita la labor dentro de la sala de tragamonedas.					
Supervisan la sala de tragamonedas para un mejor desempeño laboral.					
Trabajas en condiciones laborales que ayudan al desempeño laboral.					
Las condiciones laborales de la sala de tragamonedas son óptimas para trabajar.					
Con que frecuencia te relacionas con tus compañeros.					
Tus compañeros de trabajo influyen en tu desempeño laboral.					

Consideras que el salario que percibes está bien remunerado según tu actividad laboral.					
Con que frecuencia te permiten hacer horas extras para tener un salario mejor.					
La empresa te brinda la seguridad para que pueda realizar tu trabajo con normalidad.					
Con que frecuencia la sala de tragamonedas capacita en temas de seguridad a sus trabajadores					

¡Muchas gracias por su participación

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:


Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Desempeño de tarea	5	4	3	2	1
El trabajo que realizo es de calidad y permite el cumplimiento de metas.					
La calidad del trabajo se mide con el logro de objetivos.					
Planifico mi trabajo de forma adecuada en su debido tiempo.					
Mi planificación laboral es óptima.					
Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.					
Con que frecuencia tengo resultados óptimos.					
Priorizo mi trabajo con dedicación, tiempo y esfuerzo.					
Dimensión 2: Desempeño contextual					
Empiezo una nueva tarea cuando completo las anteriores, por mi propia iniciativa.					
Trabajo para mantener mis conocimientos actualizados.					
Coopero con mis compañeros para finalizar una tarea pendiente.					
Me comunico de manera eficaz para lograr un mejor desempeño.					
Con que frecuencia soy responsable de mis labores dentro de la organización.					
Con que frecuencia soy creativo para solucionar algunos inconvenientes que se puedan presentar.					
Asumo tareas desafiantes cuando estén disponibles					
Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes					
Trato de no quejarme de asuntos sin importancia en el trabajo.					
No realizo cosas indebidas que puedan dañar a					


la organización.					
Con que frecuencia me enfoco en aspectos positivos para no enfocarme en los negativos.					
Con que frecuencia permito que mi supervisor o compañero dañe mi trabajo.					
Con que frecuencia permito que mis compañeros puedan llevarse bien en el trabajo.					
Con que frecuencia soluciono los errores que cometo de manera intencional.					

¡Muchas gracias por su participación!

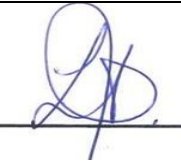
Anexo 4. Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos

Nombre del instrumento	Instrumento para medir la Motivación
Objetivo del instrumento	Medir el nivel y grado de motivación de los trabajadores de una sala de tragamonedas
Nombres y apellidos del experto	Luis Miguel Tejada Chávez
Documento de identidad	4267862
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Coordinador del Programa de Formación para Adultos
Número telefónico	943359518
Firma	
Fecha	01 /12 / 2022


Nombre del instrumento	Instrumento para medir la Motivación
Objetivo del instrumento	Medir el nivel y grado de motivación de los trabajadores de una sala de tragamonedas
Nombres y apellidos del experto	Johann Sebastian Reyes Cachique
Documento de identidad	73127526
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	MBA/ Maestría en administración de Negocios
Nacionalidad	Peruano
Institución	Consorcio Megalogística/ Consorcio Puma S.A.C
Cargo	Administración y Logística
Número telefónico	934112206
Firma	
Fecha	01 /12 / 2022
Nombre del instrumento	Instrumento para medir la Motivación

Objetivo del instrumento	Medir el nivel y grado de motivación de los trabajadores de una sala de tragamonedas
Nombres y apellidos del experto	Javier Estuardo Navarro Santander
Documento de identidad	17843575
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV / UTP / UA
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	946498767
Firma	
Fecha	01 /12 / 2022

Nombre del instrumento	Instrumento para medir el Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel y grado de Desempeño laboral de los trabajadores de una sala de tragamonedas
Nombres y apellidos del experto	Javier Estuardo Navarro Santander
Documento de identidad	17843575
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV / UTP / UA
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	946498767
Firma	
Fecha	01 /12 / 2022

Nombre del instrumento	Instrumento para medir el Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel y grado de Desempeño laboral de los trabajadores de una sala de tragamonedas
Nombres y apellidos del experto	Luis Miguel Tejada Chávez
Documento de identidad	4267862
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Coordinador del Programa de Formación para Adultos
Número telefónico	943359518
Firma	
Fecha	01 /12 / 2022

Nombre del instrumento	Instrumento para medir el Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel y grado de Desempeño laboral de

	los trabajadores de una sala de tragamonedas
Nombres y apellidos del experto	Johann Sebastian Reyes Cachique
Documento de identidad	73127526
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	MBA/ Maestría en administración de Negocios
Nacionalidad	Peruano
Institución	Consortio Megalogística/ Consortio Puma S.A.C
Cargo	Administración y Logística
Número telefónico	934112206
Firma	

Anexo 5. Confiabilidad de las variables (prueba piloto Alfa de Cronbach)

Motivación

Muestra	Items / Reactivos / Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2	3	2	5	2	5	2	54
2	3	2	5	5	4	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	80
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	69
4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	61
5	3	2	2	1	2	2	5	2	2	5	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	54
6	2	3	5	3	2	2	4	2	3	5	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	63
7	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	66
8	2	5	5	3	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
9	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	53
10	5	2	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	66
11	2	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	81
12	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3	4	5	87
13	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	75
14	2	4	3	4	4	4	2	5	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	68
15	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	68
VARIANZA	1.1	1.4	1.3	1.2	0.8	1.4	1.4	1.2	0.8	1.4	0.7	1.2	1.6	1.4	0.8	1.4	0.9	1.3	1.2	0.9	120.8
TOTAL	23.4																				

N° ÍTEMS (K)	20
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA=	0.8484
<p>Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.</p>	

Desempeño laboral

Muestra	Items / Reactivos / Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2	3	2	5	2	5	2	54
2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	91
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	2	3	4	74
4	3	2	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	61
5	2	2	2	1	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	51
6	2	3	5	3	2	3	4	2	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	64
7	4	1	4	4	1	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98
9	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	69
10	5	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
11	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	2	5	87
12	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	92
13	2	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	74
14	2	4	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	67
15	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	69
VARIANZA	1.6	1.6	1.0	1.2	1.7	1.0	1.2	1.1	1.2	1.1	1.0	0.8	1.0	1.2	1.1	1.2	0.6	1.4	1.0	1.0	180.5
TOTAL	23.2																				

N° ÍTEMS (K)	20
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA=	0.9171
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal de una sala tragamonedas en Trujillo, 2022.", cuyos autores son DOMINGUEZ GUTIERREZ CARLOS ANDRES, RODRÍGUEZ MELÉNDEZ ERIKA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 03- 01-2023 05:18:27

Código documento Trilce: TRI - 0507146