



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA N & A SAC, DISTRITO
PUENTE PIEDRA - 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

GAMBOA RUIZ ESTEFANI CRISTINA

ASESORA:

Dra. REY CORDOVA DE VELAZQUEZ NERIDA GLADYS

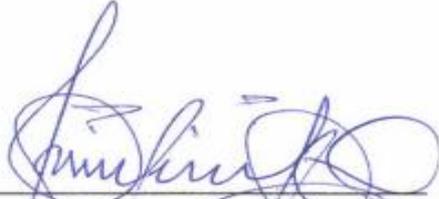
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

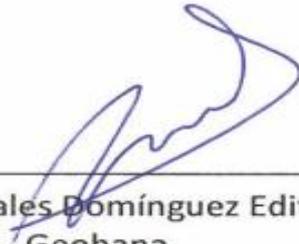
LIMA – PERÚ

2016

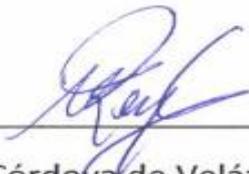
Página de Jurado



Dr. Díaz Saucedo Severino
Antonio
Presidente



Mg. Rosales Domínguez Edith
Geobana
Secretario



Dra. Rey Córdova de Velázquez
Nerida Gladys
Vocal

Dedicatoria

A mi papá Erasmo Gamboa por los ejemplos de perseverancia que lo caracteriza, a seguir siempre adelante y no desfallecer en el intento y en especial a mi mamá Cristina Ruiz, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

Agradecimiento

Primeramente agradecer a ti mi Dios por darme la fortaleza para seguir adelante a pesar de los obstáculos, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis padres. Por el apoyo incondicional, fuerza moral y por darme los ánimos para seguir creciendo como persona y como profesional. También a mis hermanos por apoyarme en toda mi carrera profesional motivarme a siempre seguir con paso firme y no rendirme.

A mí estimada asesora: Dra. Nerida Gladys Rey Córdova de Velázquez, por darme las herramientas necesarias para la elaboración del presente trabajo, conocimiento, guía y dedicación en mis avances y correcciones.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Estefani Cristina Gamboa Ruiz con DNI N° 48327783, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 02 Diciembre del 2016.



Estefani Cristina Gamboa Ruiz

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa N&A S.A.C, Distrito Puente Piedra - 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener en Título Profesional de Licenciada en Administración.

Estefani Cristina Gamboa Ruiz

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de la autenticidad	v
Presentación	vi
INDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos Previos	11
1.2.1 Trabajo previos internacionales	11
1.2.2 Trabajos previos nacionales	13
1.3 Teorías relacionadas al Tema	15
1.3.1 Variable X: Motivación del personal	16
1.3.2 Variable Y: Desempeño laboral	18
1.4 Formulación del Problema	20
1.4.1 Problema General	20
1.4.2 Problemas específicos	20
1.5 Justificación del Estudio	20
1.6 Hipótesis	21
1.6.1 Hipótesis General	21
1.6.2 Hipótesis específicos	21
1.7 Objetivos	22
1.7.1 Objetivo General	22
1.7.2 Objetivos Específicos	22
II. MÉTODO	22
2.1 Diseño de Investigación	22
2.1.1 Tipo de Investigación	23
2.1.2 Nivel de investigación	23
2.1.3 Método de investigación	24

2.2	Variables Operacionalización	24
2.2.1	Variables	24
2.2.2	Operacionalización de variables	24
2.3	Población y muestra	31
2.3.1	Población y muestra	31
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1	Técnica	31
2.4.2	Instrumento	31
2.4.3	Validez y confiabilidad	32
2.5	Métodos de análisis de datos	33
2.6	Aspectos éticos	33
III.	RESULTADOS	34
3.1	Análisis Descriptivo	34
3.2	Prueba de normalidad	40
3.3	Contrastación de hipótesis	40
IV	DISCUSIÓN	45
V	CONCLUSIÓN	50
VI	RECOMENDACIONES	51
VII	REFERENCIAS	52
	ANEXOS	56
5.1	Instrumentos	56
5.2	Validación de instrumentos	58
5.3	Matriz de consistencia	64

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación del personal con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Para esta investigación se tomó como población a los empleados de la empresa con un total de 73 colaboradores, los mismo representaron a la muestra. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, conformado 22 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante Juicios de tres expertos en la materia y la fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach y luego de ello se procedió a realizar el análisis respectivo en el programa estadístico SPSS Statistics V. 21. Teniendo como resultado que la motivación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between staff motivation and work performance at the company N & A SAC, Puente Piedra district, 2016. This research was taken as population with a total of 73 collaborators, they represented the sample. Data were collected by using the survey technique as a tool to the questionnaire, consisting of 22 questions in Likert scale. Instrument validation was performed by three experts in the field and that same reliability was calculated through Cronbach's alpha coefficient and after that we proceeded to make the respective analysis in SPSS V.21. With the result that staff motivation is significantly related to work performance at the company N&A SAC, Puente Piedra district, 2016.

Key words: Motivation, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel Internacional las empresas de hoy en día emplean nuevas estrategias para ser más competitivos en el mercado, para tener un buen funcionamiento y éxito en la gestión empresarial el recurso humano es uno de los factores claves para el logro de la misma, la necesidad de contar con un personal calificado, motivado y muy competitivo conlleva a la empresa a obtener buenos resultados logrando así a ser más rentables. Así mismo los autores Jones y George (2006, p.457) definen “la motivación como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, el nivel de esfuerzo que realiza el individuo y el nivel de persistencia de una persona frente a los obstáculos”. Por lo tanto la motivación del personal y desempeño laboral son factores que se viene debatiendo en los últimos años, velar por el bienestar del personal implica una serie de procesos que permiten alcanzar la satisfacción en el trabajo.

A nivel Nacional las compañías en nuestro país no logran mantener la estabilidad del personal, la rotación es un problema que se observa a diario en muchas empresas por el nivel de motivación que tienen los empleados, no se cumplen con las expectativas que ellos necesitan, solo se basan en el sistema monetario, en lo cual no es lo suficiente para mantener estable al personal , es por ello que se realizó una encuesta llamada “Tendencia de Retención del Talento peruano 2014” realizada por la consultora PWC y HBC Consultores donde señala que el 91% de la empresas trabajan por reducir su movimiento del personal a menos del 10% y un 67% de ella anhela a que dicha cifra reduzca hasta un 5%.

Por otro lado Velarde, E. (23 de Junio del 2011), en el Diario Perú 21 manifiesta la importancia de motivar a un empleado, en donde nos revela que las presiones que surgen día a día, la competitividad personal y profesional, involucran mucho en el estado emocional de los empleados, y si estos esfuerzos no se recompensan provocan el bajo rendimiento en el desempeño de los trabajadores, debido a que el

desempeño laboral es un proceso que permite conocer cuáles son los elementos que ayuden a fortalecer o cuales son los elementos que alteren en su actividad laboral.

A nivel Específico, en la empresa N & A SAC, dedicada a la fabricación, comercialización de máquinas, tanques y recipientes para GLP, se observó cómo realidad problemática en el comportamiento de los colaboradores una deficiente iniciativa y compromiso por parte del personal, deficiente interés en el cumplimiento de tareas, así mismo también deficientes niveles de capacitación repercutiendo directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, generado bajos niveles de productividad y competitividad, siendo estos puntos claves para dirigir y encaminar las metas organizacionales. Es por ello que las empresas deben tener en cuenta que para tener un empleado motivado, se tiene que ofrecer condiciones óptimas en el trabajo así como proveerle estímulos que repercuten en el comportamiento y el buen desempeño, entre ellos tenemos los reconocimientos, incentivos, capacitaciones constantes, entre otros.

Es por ello que nuestra investigación busca reflexionar sobre la importancia de la motivación del personal en relación con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, teniendo como finalidad implementar una solución a la realidad problemática y sus implicancia con el entorno del negocio y como el hecho de contar con todas las herramientas necesarias puede contribuir con el buen desempeño de los colaboradores lo que repercutirá en la mejora competitiva de la organización.

1.2 Trabajos Previos.

1.2.1 A nivel internacional

Carrión (2010), en su tesis titulada *“Desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad en una empresa del Ramo Automotriz”*, Tesis para obtener el título profesional en Maestría en Administración, en la Universidad Autónoma de Querétaro, México. El autor señala como objetivo general determinar el desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los objetivos, en cuanto al aspecto metodológico el tipo de investigación utilizado es transversal, descriptivo, de campo y

correlacional, el diseño utilizado en la investigación es no experimental, para la recolección de datos la metodología utilizada fue un cuestionario, con respuesta de escala de tipo Likert. El autor concluye que existe una correlación moderada, estadísticamente entre las variables desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad, para determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados, se verá reflejado en el logro de objetivos y por ende en el cumplimiento de la misión organizacional. Por último como recomendación el autor propuso continuar con las evaluaciones cada seis meses y con el resultado obtenido, dar una retroalimentación constructiva, que permita aplicar acciones de mejora al desempeño laboral a los inspectores.

Enríquez (2014), en su tesis titulada "*Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la visión en México*". Para obtener el título profesional de Maestría en Administración, en la Universidad de Montemorelos, México. El estudio tuvo como objetivo, determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México, el método que se empleó en la investigación se clasifica en cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados. Así mismo se aplicó dos instrumentos el primero con la variable desempeño, con 48 ítems con una confiabilidad de 0.939, y el segundo con la variable motivación compuesta por 19 ítems con una confiabilidad de 0.909 indicando que los instrumentos empleados para la recolección de datos fueron confiables. Concluyendo con la investigación el autor tuvo como fin conocer si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene un influencia muy significativa en el desempeño laboral de los empleados, afirmando que entre mayor sea el grado de motivación, mayor será el desempeño de los empleados. Una vez desarrollada la investigación el autor dio algunas recomendaciones como: Crear un plan de acción que permita mantener de manera positiva la motivación de los empleados y el desempeño laboral y hacer el respectivo seguimiento, también

realizar evaluaciones periódicas de desempeño laboral con el fin de identificar áreas de oportunidad en empleados y fomentar su crecimiento profesional.

Murillo (2012), en su tesis titulada *“La motivación y el Desempeño laboral de los empleados de la sede de la Región Departamental de Salud de Cortes”*. Tesis para obtener el título profesional de Máster en Recursos Humanos, en la Universidad Tecnológica de Honduras, Honduras. Se tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región Departamental de Salud de Cortes, el método que se aplicó en esta investigación se clasificó como correlacional, transaccional y cuantitativa no experimental. La población estuvo compuesta por 100 colaboradores, en la cual se utilizó una muestra de 60 individuos, se utilizó una encuesta bajo la escala de Likert, se utilizó el instrumento estadístico SPSS, (alfa de Cronbach) para la confiabilidad del mismo indicando que la Variable Motivación tiene un 89% de fiabilidad compuesta por 21 Ítems mientras que la variable Desempeño laboral tuvo un 81% de fiabilidad compuesto por 20 ítems. Concluyendo con esta investigación se identificó que existe una relación directa entre ambas variables que son la motivación y desempeño, demostrando que un trabajador motivado tiene un alto grado de desempeño laboral. Por lo cual el investigador recomienda la elaboración de un plan de incentivos diferenciados por grupo de personal, así mismo como un plan de capacitaciones para fortalecer el rendimiento de los colaboradores.

1.2.2 A nivel nacional

Alvitez y Ramírez (2013), en su tesis titulada *“Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo 2013”*, Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, en la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación de los empleados y el programa de compensación e incentivos del Grupo Almer, La población de estudio estuvo compuesta por 10 empleados, el instrumento empleado para la recolección de datos fue la encuesta así como el análisis documentarios para

evaluar la información concerniente al programa de compensaciones que adopta la empresa. Concluyendo con la investigación se obtuvo que si existe una relación directa entre el Programa de compensaciones con la motivación de los empleados, señalando que mientras mayor son los incentivos y compensaciones que brinda la empresa, el nivel de motivación de los colaboradores es mayor. Como recomendación el investigador propone elaborar un buen programa con una mejora económica en la remuneración y que contribuya con el desarrollo de capacidades y habilidades de los empleados para mejorar más su productividad.

Gonzales (2014), realizó un artículo de investigación titulado “*Gestión del desempeño y Motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*”, en la Universidad San Martín de Porres, Perú. El autor señala como objetivo general identificar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicio de la empresa del sector automotriz, en cuanto al aspecto metodológico la investigación estuvo relacionada al diseño descriptivo correlacional, las técnicas empleada para la recolección de datos han sido la observación estructurada y encuestas con escalas estandarizadas. El autor concluye que existe una relación entre la gestión del desempeño y la motivación, en donde señala que la gestión del desempeño de la empresa es ineficiente, los niveles de motivación de los trabajadores en su mayoría son negativos. Cómo recomendación el autor propuso mejorar la gestión del desempeño e incorporar incentivos monetarios y no monetarios para mantener un alto nivel de motivación y satisfacción de los trabajadores.

Mayuri (2008), en su tesis titulada “*Capacitación empresarial y Desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación – FEBAN, Lima 2006*”, Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, en la Universidad Mayor de San Marcos, Perú. La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar y evaluar de qué manera un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona con el Desempeño de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006, La metodología que se aplicó en esta investigación fue de tipo aplicativo, con un diseño Experimental de corte Transversal, así como

explicativo correlacional. Concluyendo con la investigación se determinó que el valor $p=0.000 < 0.05$, en lo cual se puede afirmar que un 95% indica que el Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación. Por lo tanto se recomienda que la mejor evaluación de un curso de capacitación es el promedio de notas, en la cuales se le debería adicionar un trabajo de investigación aplicando todo estos conocimientos a la realidad de la empresa.

Pérez y Verástegui (2013) en su tesis: *“Propuesta Motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L -2012”*, Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, en la Universidad Autónoma del Perú, La presente investigación tuvo como objetivo elaborar una propuesta motivacional en función a sus necesidades, que ayude a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. La población de estudio está conformada por la totalidad de colaboradores, los cuales 14, el diseño es no experimental transversal, tipo de investigación descriptivo, el instrumento empleado fue el cuestionario que constó de 30 preguntas para medir la motivación y el desempeño laboral. El autor llegó a la siguiente conclusión que la aplicación de la propuesta motivacional mejora el desempeño laboral en los colaboradores de un Mype de Lima.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para reforzar el conocimiento de nuestro trabajo de investigación y respaldar nuestras variables de estudio mediante teorías científicas, nuestro marco teórico de desarrollará de la siguiente manera:

1.3.1 Variable X: Motivación del Personal

Teoría de Los dos factores de Herzberg

Robbins y Coulter (2005, p.395) mencionan lo siguiente acerca de esta teoría:

Esta teoría está enfocado al comportamiento de los trabajadores en centro de trabajo divididos en dos factores Higiénicos (motivación extrínseca) relacionado en el contexto físico y psicológico en que se desarrolla el trabajo por tanto los factores

motivacionales (motivación intrínseca) está relacionado con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional, entre otros que llevan al individuo una mayor satisfacción en el trabajo.

Teoría de la Fijación de metas:

Jones y George (2006, p. 473), manifiesta lo siguiente:

Esta teoría se enfoca en la motivación de los trabajadores para que contribuyan con sus aportes a su trabajo y organización [...], una meta es lo que una persona trata de alcanzar por medio de sus esfuerzos y comportamientos, es así que esta teoría sugiere que para estimular la motivación de los trabajadores las metas deben ser específica y difíciles.

La teoría de fijación de metas fue propuesta por Edwin Locke, en donde afirma que la intención para lograr alcanzar un objetivo es una fuente motivadora del esfuerzo laboral, permitiendo así la eficacia y el rendimiento positivo en los colaboradores, La implantación de metas es importante porque nos dirige e impulsa a dar lo mejor de uno mismo en cualquier actividad. Edwin sostiene que la autoeficacia es la creencia que tiene la persona en el momento de realizar una tarea, donde señala que cuan mayor sea su autoeficacia, el individuo tendrá mayor confianza en su habilidad para lograr el éxito planteado.

Para que la fijación de metas sea útil, el individuo debe plantearse lo siguiente: las metas deben ser específico, las metas deben ser difíciles y desafiantes y por último las metas deben ser alcanzables, todo esto va relacionado al rendimiento del individuo.

Teoría de las tres necesidades de David McClelland:

Robbins y Coulter (2005, p. 396), señala esta teoría como:

McClelland propone la teoría de las tres necesidades adquiridas que son motivos importantes en el trabajo. Estas tres necesidades incluyen la necesidad de logro, que es el estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar por tener éxito, la necesidad de poder, que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, en otra

palabras es la medida en que un individuo desea controlar o influir en otros, y por último la necesidad de afiliación que la medida en que un individuo se preocupa por establecer y mantener buenas relaciones personales, ser agradables y hacer que la gente a su alrededor se lleve bien entre sí.

Teoría X y Teoría Y de McGregor:

Robbins y Coulter (2005, p. 394), señalan que:

Esta teoría fue definida por Douglas McGregor quien propone dos series de supuestos sobre la naturaleza humana: La teoría X y la teoría Y. La teoría X presenta lo negativo de la personas. Supone que los trabajadores tienen poca ambición, les disgusta trabajar, desean evitar la responsabilidad y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia. Mientras que la teoría Y presenta lo positivo de la personas, supone que los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, aceptan y realmente buscan tener responsabilidades, y consideran el trabajo como una actividad natural, es por ello que McGregor creyó que los supuestos de la teoría Y se percibe mejor la verdadera naturaleza de los trabajadores y debían guiar la práctica gerencial.

Esta teoría permite percibir de dos maneras el comportamiento humano en la organizaciones, mayormente los gerentes acondicionan esta teoría para motivar a sus empleados generando un buen rendimiento y mayor satisfacción en el trabajo.

A continuación detallaremos algunas definiciones de la motivación del personal estudiado por diversos autores:

“La motivación es el conjunto de motivos que llevan al sujeto a una conducta determinada, siendo la necesidad que promueve ver al sujeto en determinadas conductas, que se estructuran de acuerdo grupos y a culturas diferentes en una organización” (Martínez, 2010, p.392).

El estudio de la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza, que es relativamente fuerte, intensa y persistente. Dirección implica que la conducta tiene

propósito, que se dirige o guía hacia el logros e algún objetivo o resultado específico (Johnmarshall, 2010, p.6).

Una vez definido la motivación del personal podemos decir que la motivación es un impulso que conlleva a los colaboradores a la realización de las metas organizacionales.

1.3.2 Variable Y: Desempeño laboral

Teoría de la Administración Científica de Taylor

Amaru (2009, p.105), menciona lo siguiente sobre esta teoría:

Esta teoría fue desarrollada por Frederick Winslow Taylor, basado principalmente con un enfoque práctico en base a la división de trabajo, el planeamiento del trabajo fue uno de sus principios más enfocados a mejorar el desempeño de los trabajadores, la preocupación de Taylor se centraba en buscar métodos para la elaboración de planes de trabajo, con el fin de lograr la eficiencia en la organización.

La idea central de su planeamiento: “Lograr el hombre idóneo para cada función y proporcionarle el equipo adecuado y una organización eficiente”. Basada a esta teoría Taylor sostuvo que la buena ejecución de trabajo va a depender de la subdivisión de funciones que se emplea en cada organización.

Hoy en día la aplicación de la Teoría científica permitió a la organización a la contratación de trabajadores altamente calificados, así como de desarrollar estudios de tiempos y movimientos para así eliminar todo tipo de movimientos innecesarios e inútiles en la realización de tareas así como también el diseño de sistemas de incentivos en base a la producción.

Teoría de la Administración por Objetivos (APO):

Chiavenato (2006, p. 196), señala esta teoría de la siguiente manera:

La administración por objetivos o administración por resultados fue planteado por el filósofo Peter Drucker, donde manifiesta que la APO es un proceso por el cual el gerente y sus empleados identifican objetivos comunes, utilizando como guía para su actividad, la APO funciona hoy en día con un enfoque amigable, democrático y

participativo, y sirve como base para los nuevos esquemas de evaluación del desempeño humano, remuneración flexible y, sobre todo , para hacer compatibles los objetivos organizacionales con los individuales.

Podemos definir el desempeño laboral “como la cantidad y calidad de las tareas realizadas ya sea por un individuo o un grupo de personas en el trabajo. Para el buen desempeño los individuos deben poseer aptitudes correctas y trabajar arduamente en las tareas” (Schermerhorn, 2009, p. 309).

Por lo tanto dentro de la organización, el administrador para lograr los objetivos y las metas que se propone alcanzar no actúa aisladamente, por cuanto debe relacionarse el resto de los individuos que integran su entorno organizacional, en otras palabras las empresas deben influir en la vida diaria de su personal para su desempeño, así como la calidad y sistema de vida de un individuo, en sus valores y costumbres que le permite satisfacer sus necesidades sociales, psicológicas, laborales y económicas.

A continuación definiremos el desempeño laboral según diversos autores para un amplio conocimiento sobre la variable de estudio:

“El desempeño de una organización es el reflejo de la competencia de sus colaboradores, una compañía eficiente y eficaz y competitiva demuestra que tiene colaboradores de alto desempeño” (Amaru, 2009, p.281).

Por otro lado Chiavenato (2009) define que el “desempeño es el comportamiento de los evaluados en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p.260).

Es así que la importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de a mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?

¿Qué relación existe entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?

¿Qué relación existe entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?

1.5 Justificación del estudio.

A lo largo de la historia los estudios de la administración han tratado de dar soluciones a los diversos problemas y amenazas a los que se enfrentan las organizaciones, así mismo buscar mecanismos para ser más eficientes y eficaces en el aprovechamiento de los recursos y las oportunidades. Todo ello con el único objetivo de hacer empresas y gerentes con un alto grado de desempeño.

El tema a investigar es actual, por lo tanto se justificó la realización del trabajo definiéndose de la siguiente manera:

1.5.1 Social

El presente trabajo de investigación sirve como antecedente para investigaciones, público general, para la empresa N&A SAC, y otras empresas que logran identificarse con la problemática, siendo beneficiadas brindando soluciones con respecto a la motivación del personal que incide en el desempeño laboral así como también procedimientos a seguir en casos similares.

1.5.2 Económico

Esta investigación busca lograr una mejora en la organización así como a sus colaboradores, poniendo en conocimiento que los trabajadores más motivados son trabajadores con mayor desempeño generando así más rentabilidad y competitividad en la organización.

1.5.3 Pertinencia

Esta investigación pretende reflexionar sobre la importancia de la Motivación del Personal en relación con el Desempeño Laboral en la Empresa N & A SAC del Distrito de Puente Piedra. El presente estudio servirá como medio informativo para usuarios con temas que tengan relación a las variables planteadas, ya que contara con diversos puntos de vista respecto al tema que pueden servir de apoyo para investigaciones futuras.

Teniendo como finalidad implementar una solución a la realidad problemática. Y a su vez evaluar como la motivación se relaciona con el desempeño de los colaboradores y sus implicancias con el entorno del negocio y como el hecho de contar con todas la herramientas necesarias contribuir con el buen desempeño de los colaboradores. Lo que repercutirá en la mejora competitiva de la organización.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Existe relación significativa entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Existe relación significativa entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación de la motivación del personal con el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la recompensa con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Determinar la relación entre los objetivos organizacionales con el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Determinar la relación entre las necesidades individuales con el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

II MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de Investigación fue No experimental de corte Transversal, lo cual se observó los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos, con respecto a tiempo los datos se recolectaron en un solo momento dado, con el fin de determinar la relación entre la variable X Motivación del Personal con la variable Y Desempeño Laboral.

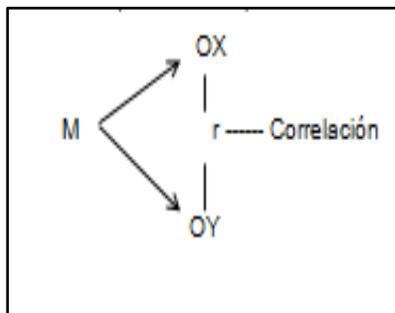
No experimental

“La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

Transversal

Hernández et al. (2014, p.154) señalan “que este tipo de diseño se basa en la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

El esquema correspondiente a este diseño se detalla a continuación:



M = Muestra en la que se realiza el estudio de investigación
OX = Observación de la variable Motivación del personal
OY = Observación de la variable Desempeño Laboral
r = Relación de la variable X con la variable Y

2.1.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la investigación es Aplicada, ya que se plantean y describen los hechos, para posterior a ello brindar solución a la problemática en mejora de la organización.

Según Carrasco (2008, p. 89) dice que: “La investigación es aplicada ya que plantea resolver problemas, describir los hechos y/o fenómenos, tal y como se da en la realidad haciendo el corte en el tiempo”.

2.1.2 Nivel de estudio: Descriptiva – Correlacional

La investigación es de nivel descriptivo porque se describió las variables en su contexto natural, es decir se describieron los hechos tal cual se presentaron como fenómeno de estudio y Correlacional porque busca establecer la relación entre la variable X Motivación del Personal, con la variable Y Desempeño Laboral.

Según Lerma (2004, p.64) define que “la investigación descriptiva es describir el estado, las características, factores y procedimientos presentes en los fenómenos y hecho que ocurren en forma natural sin explicar las relaciones que se identifiquen”.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.81) señalan que “los estudios correlacionales nos permiten conocer la relación o el grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

2.1.3 Método de investigación

El método empleado en nuestra investigación fue hipotético – deductivo, es decir nuestra investigación va de lo general a lo específico, además las variables planteadas en el problema partirán de una hipótesis

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable X: Motivación del personal

Variable Y: Desempeño laboral

2.2.2 Operacionalización de variables:

2.2.2.1. Identificación de Variables:

En el presente trabajo de investigación cuenta con la variable X “Motivación del personal” y la variable Y “Desempeño laboral”, donde a continuación de definirán de manera conceptual y operacional.

a) Variables X: Motivación del personal

Definición Conceptual: La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionando por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual o alguna recompensa, debido a que se mostró que las recompensas operan mediante las actitudes de los trabajadores en el sistema social y generan un incentivo de carácter económico (Robbins y Coulter, 2005, p.392).

Definición Operacional : La motivación se define como un esfuerzo o impulso que guía y encamina las actividades de un individuo dentro de una organización, la motivación puede medirse a través de recompensas, logro de objetivos, satisfacción de necesidades individuales.

Dimensión Recompensa: Las organizaciones proporcionan recompensas a su personal con el fin de motivar su desempeño y estimular su lealtad y permanencia. Las recompensas organizacionales adquieren diversas formas incluyendo un pago base (sueldo o salario), sistemas de incentivos, beneficios y reconocimientos (Robbins y Coulter, 2005, p. 437).

Indicadores:

- Pago base: “La recompensa más importante del trabajo es el pago que reciben. El pago es muy importante para una organizaciones por una diversidad de razones, [...] un sistema de pagos eficazmente planeado y administrado puede mejorar la motivación” (Griffin y Moorhead, 2010, p.151).

- Sistemas de Incentivos: “Son planes en los que los empleados pueden ganar una compensación adicional a cambio de ciertos tipos de desempeño” (Griffin y Moorhead, 2010, p.151).

- Reconocimientos: “Acción de reconocer o destacar a un empleado de los demás por un trabajo bien hecho, estimulando la satisfacción y el bienestar de los trabajadores” (Griffin y Moorhead, 2010, p.152).

- Beneficios: “Son ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales a los salarios” (Chiavenato, 2009, p.345).

Dimensión Objetivos Organizacionales: Los objetivos organizacionales es la base de la relación entre la empresa y su ambiente. La empresa no busca un objetivo único, pues necesita satisfacer una gran cantidad de requisitos y exigencias impuestos no sólo por el ambiente externo, sino también por sus miembros. Los objetivos están basado en logro de metas, Trabajo organizado, actitudes de comportamiento así como también la automotivación (Robbins y Coulter, 2005, p. 394).

Indicadores:

- Logro de metas: “Las metas son determinantes de la conducta, por medio del éxito o del fracaso, La meta es un método muy útil para mejorar el

desempeño de los empleados desde la perspectiva motivacional una meta es un objetivo significativo” (Griffin y Moorhead, 2010, p.141).

- Trabajo organizado: “Permite producir grandes éxitos en la compañía, así mismo permite a los colaboradores estructurar bien sus metas con el fin de lograr buenos resultados del mismo, hacer una buena planificación conlleva a la organización a no fracasar en sus actividades” (Robbins y Coulter, 2005, p. 143).

- Actitudes de comportamiento: “Las actitudes de los trabajadores predominan en cada actividad laboral, la manera en como un empleado percibe y ejecuta su trabajo” (Griffin y Moorhead, 2010, p. 145).

- Automotivación: “Es un proceso, una reacción ante una necesidad o un deseo que queremos satisfacer, los motivadores son precisamente esos instrumentos que impulsan nuestras acciones, las recompensas que esperamos conseguir cuando alcancemos el deseo propuesto” (Méndez, 2009, párra.2).

Dimensión Necesidades Individuales: Es un estado interno que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. Una necesidad insatisfecha crea tensión reduciendo el esfuerzo, las necesidades del individuo deben ser compatibles con los objetivos de la organización. Cuando no concuerdan los individuos pueden realizar grandes niveles de esfuerzo que sean contrarios a los intereses de la organización esta necesidad comprende a las necesidades de afiliación, necesidades de crecimiento y necesidades de poder (Robbins y Coulter, 2005, p. 392).

Indicadores:

- Necesidades de afiliación: “Es un impulso para relacionarse socialmente con las personas; es decir, trabajar con personas compatibles y experimentar un sentido de comunidad” (Newstrom, 2011, p. 109).

- Necesidades de logro: “Es un impulso que estimula a los individuos de la organización a que persigan y alcancen sus metas. Un individuo con este impulso desea alcanzar objetivos y ascender por el camino del éxito” (Newstrom, 2011, p. 109).

- Necesidades de poder: “Es un impulso para influir sobre los demás, asumiendo el control y cambiar situaciones, las personas motivadas por el poder desean causar un gran efecto en sus organizaciones con fines constructivos” (Newstrom, 2011, p. 110).

b) Variable Y: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es el esfuerzo de todos los empleados dirigiéndose hacia la orientación de las metas organizacionales. Si es necesario mejorar las habilidades de un empleado, se requiere de capacitación, ya que la capacitación tiene un vínculo directo con el logro de la eficacia organizacional. Debido a que maximiza la productividad de los empleados (Wayne, 2010, p.238).

Definición operacional: El desempeño laboral se define al comportamiento del individuo en la organización, la manera de cómo se desempeña logrando así cumplir eficientemente las actividades de la empresa, por medio de la capacitaciones, orientación al logro, productividad.

Dimensión Capacitación: La capacitación son actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñar sus trabajos actuales, [...] preparar a los empleados para mantenerse al ritmo con la organización a medida que ésta evoluciona y crece (Wayne, 2010, p.198).

Indicadores:

- Conocimientos y habilidades: “Conocimientos es la información que un empleado posee sobre el área o puesto de trabajo, y habilidades es la capacidad que tiene un empleado para desempeñar tareas en la organización” (Dessler y Varela, 2011, p.191).

- Destrezas: “Habilidad, primor o propiedad que tiene un empleado para realizar de manera correcta y rápida una actividad o trabajo encomendado” (Dessler y Varela, 2011, p.190).

- Nivel de aprendizaje: “Hace referencia a la adquisición de conocimientos que se logra mediante las programas de capacitación, reforzando el desarrollo de los colaboradores dentro de la organización” (Wayne, 2010, p. 199).

- Técnicas de capacitación: “Es una variedad de métodos que utiliza la empresa para capacitar a los empleados, brindar mayores conocimientos o fortalecer el desempeño en cada puesto de trabajo” (Dessler y Varela, 2011, p.190).

Dimensión Orientación al logro: Las organizaciones consideran que los fines son más importante que los medios, los resultados finales en cuanto al logro de metas se convierten en un factor apropiado que debe evaluarse. Los resultados establecidos deben estar dentro del control del individuo o equipo y deben ser aquellos resultados que conduzcan al éxito de la empresa, basándose en la superación del personal, competitividad y mejoramiento continuo (Wayne, 2010, p.244).

Indicadores:

- Superación personal: “Es la capacidad de desarrollar competencias de los empleados, logrando metas, superando miedos, limitaciones con el fin de sentirse una pieza fundamental en la organización” (Wayne, 2010, p. 52).

- Orientación a resultados: “Es la tendencia de concretar los resultados con altos niveles de calidad y rendimiento, permite superar estándares propios de excelencia y mejora en el desempeño laboral” (Chiavenato, 2009, p. 421).

- Competitividad: “Capacidad productiva de los empleados, refleja los conocimientos, habilidades, destrezas ante cualquier actividad laboral que realiza, compiten entre ellos mismos con el único fin de lograr los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2009, p. 421).

- Mejoramiento continuo: “Es el esfuerzo para aplicar mejoras en diferentes áreas de la organización, permite afianzar las fortalezas y mejorar las debilidades tanto de la organización como de sus empleados” (Koontz y Weihrich, 2013, p.268).

Dimensión Productividad: Tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. La productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados a través de la eficiencia del trabajador, y la eficacia (Gutiérrez, 2010, p.21).

Indicadores:

- Eficiencia del trabajador: “Capacidad de obtener mayores resultados utilizando los recursos de modo racional posible. Se define hacer bien las cosas” (Robbins y Coulter, 2005, p. 7).

- Cumplimiento de trabajo: “Ejecución de actividades en un periodo determinado” (Koontz y Wehrich, 2013, p. 406).

- Eficacia: “Completar las actividades para conseguir las metas de la organización. Se define como hacer las cosas correctas” (Robbins y Coulter, 2005, p. 8).

2.2.2.2. Cuadro de operacionalización de variable: X

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTUMENTO	ESCALA
VARIABLE X MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual o alguna recompensa, debido a que se demostró que las recompensas operan mediante las actitudes de los trabajadores. (Robbins y Coulter. 2005, Pág. 392)	La Motivación se define como un esfuerzo o impulso que guía y encamina las actividades de un individuo dentro de una organización, la motivación puede medirse a través de recompensas, logro de objetivos, satisfacción de necesidades individuales.	Recompensa	Pago base	P-01	Cuestionario tipo Likert	ORDINAL
				Sistemas de incentivos	P-02		
				Reconocimientos	P-03		
				Beneficios	P-04		
			Objetivos Organizacionales	Logro de metas	P-05		
				Trabajo organizado	P-06		
				Actitudes de comportamiento	P-07		
				Automotivación	P-08		
			Necesidades Individuales	Necesidad de afiliación	P-09		
				Necesidad de logro	P-10		
				Necesidad de poder	P-11		

Elaboración Propia

Cuadro de operacionalización de variable: Y

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTUMENTO	ESCALA
VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral, es el esfuerzo de todos los empleados dirigiéndose hacia la orientación de las metas organizacionales. Si es necesario mejorar las habilidades de un empleado, se requiere de capacitación, ya que la capacitación tiene un vínculo directo con el logro de la eficacia organizacional. Debido a que maximiza la productividad de los empleados (Wayne, 2010, p.238).	El desempeño laboral se define al comportamiento del individuo en la organización, en la manera de cómo se desempeña logrando así cumplir eficientemente las actividades de la empresa por medio de las capacitaciones, orientación al logro y productividad.	Capacitación	Conocimiento y habilidades	P-12	Cuestionario tipo Likert	ORDINAL
				Destrezas	P-13		
				Nivel de Aprendizaje	P-14		
				Técnicas de capacitación	P-15		
			Orientación al logro	Superación personal	P-16		
				Orientación a resultados	P-17		
				Competitividad	P-18		
				Mejoramiento continuo	P-19		
			Productividad	Eficiencia del trabajador	P-20		
				Condiciones de trabajo	P-21		
Eficacia	P-22						

Elaboración Propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

La población que constituye el objeto de la investigación, lo conforma todo el personal que labora en la Empresa N & A SAC ubicada en el Distrito de Puente Piedra el cual alcanzan un total de 73 individuos.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p. 246) definen que “la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación”.

Debido a que nuestra población es pequeña, la muestra utilizada fue censal, es decir interviene toda la población que está constituida por 73 colaboradores de la empresa N&A SAC.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica

En nuestra investigación se empleó la técnica de la encuesta, dirigida a los empleados de la empresa N&A SAC, ubicado en el distrito de Puente Piedra, con el fin de recaudar datos de información por medio del instrumento llamado cuestionario.

Quezada (2010, p.35) sostiene que “la técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación”.

2.4.2 Instrumento

El instrumento utilizado en nuestro trabajo de investigación para la recolección de datos fue a través de un cuestionario que consta de 22 preguntas cerradas de alternativa politómica tipo Likert basada en nuestra variables de estudio que son motivación del personal y desempeño laboral.

2.4.3 Validez

La validez se desarrolló mediante el juicio de los siguientes expertos de la Universidad César Vallejo:

VALIDADOR	GRADO	APRECIACIÓN
Narcizo Fernández Saucedo	Dr. Estadístico	Que existe suficiencia en la investigación, lo que valida de manera correcta el instrumento
Pedro Costilla Castillo	Dr. En Administración	Indicando que es aplicable el instrumento de investigación, donde señala que si hay suficiencia en el instrumento aplicado
Edwin Arce Álvarez	Dr. En Administración	Señala que existe suficiencia en la investigación dando como aceptación al instrumento empleado

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se determinó empleando el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach mediante los resultados obtenidos de la prueba piloto, donde la encuesta fue aplicada a 15 colaboradores de la empresa N&A SAC del distrito de Puente Piedra, los resultados se detallan a continuación:

Tabla N°01 Fiabilidad General

<i>Resumen del procesamiento de los casos</i>			<i>Estadísticos de fiabilidad</i>		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Válidos	15	100,0		
Casos	Excluidos ^a	0	,0		
	Total	15	100,0	,880	22

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación: Según la tabla de análisis de confiabilidad para las variables motivación de personal y desempeño laboral, nos arrojó como resultado de 0.880 concluyendo que el instrumento empleado tiene un grado de confiabilidad bueno según la tabla de Coeficientes de Alpha de Cronbach de George y Mallery, aprobando así su uso para la recolección de datos.

Tabla N° 02 Coeficientes de Alpha de Cronbach

Valores	Interpretación
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

2.5 Método de análisis de datos

En nuestra investigación se obtuvo los datos mediante la encuesta que se realizó a los colaboradores de la Empresa N&A SAC, fueron analizados de forma estadística, se utilizó el programa SPSS versión 21 es un sistema estadístico-informático para la ciencias sociales, utilizado para obtener datos estadísticos y el mejor entendimiento de los resultados, las pruebas estadísticas realizadas fueron: Alfa de cronbach que permite medir la confiabilidad del instrumento, prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la prueba de correlación Rho de Spearman, así como también tablas de frecuencias de las dimensiones de cada variable de estudio

2.6 Aspectos Éticos

La presente investigación está siendo autorizada por la Universidad César Vallejo, así mismo la participación de los participante serán de manera voluntaria y anónima. Además la investigación es confiable porque se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos, el respeto por la propiedad intelectual de cada autor mencionado, el respeto ético y moral, lo cual el trabajo no contiene ningún tipo de plagio.

III RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo

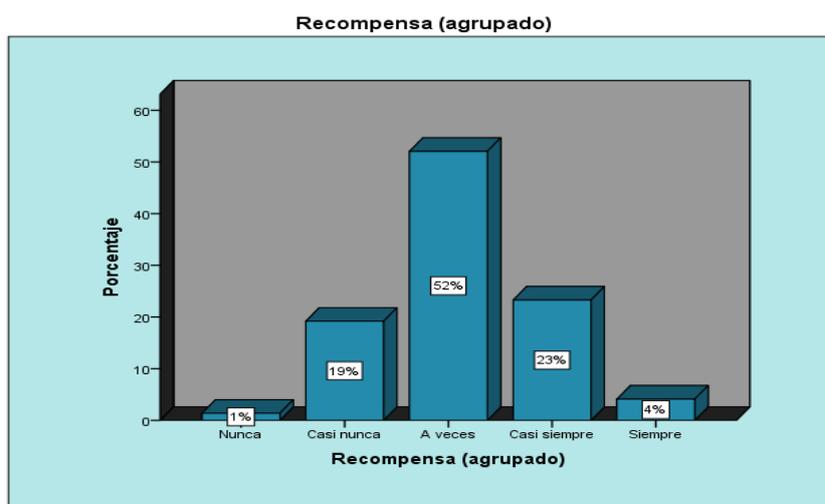
Variable 1: Motivación del personal

Tabla N°03 Dimensión Recompensa

		<i>Recompensa (agrupado)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	14	19,2	19,2	20,5
	A veces	38	52,1	52,1	72,6
	Casi siempre	17	23,3	23,3	95,9
	Siempre	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura N°03



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados se puede observar que el 52% del total es equivalente a 38 colaboradores, respondieron que a veces se recibe una Recompensa por su trabajo, el 23% del total es equivalente 17 colaboradores, que respondieron casi siempre se recibe un recompensa por su trabajo, asimismo el 19% del total es equivalente a 14 colaboradores que respondieron casi nunca reciben un recompensa, el 4% del total es equivalente a 3 que respondieron

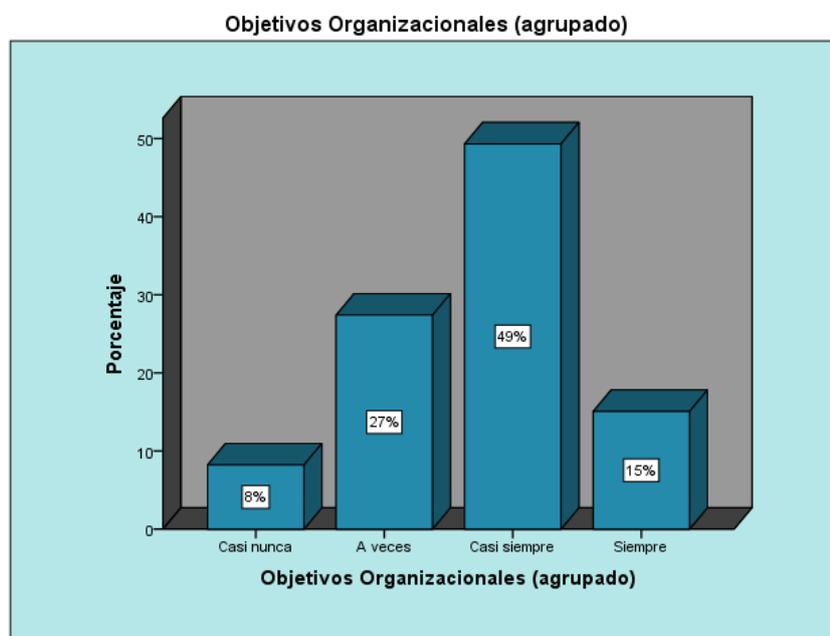
siempre y el 1% que es equivalente a 1 colaborador que respondió que nunca recibe un recompensa.

Tabla N° 04 Dimensión Objetivos Organizacionales

Objetivos Organizacionales (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	6	8,2	8,2
	A veces	20	27,4	35,6
Válidos	Casi siempre	36	49,3	84,9
	Siempre	11	15,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 04



Fuente: Elaboración propia

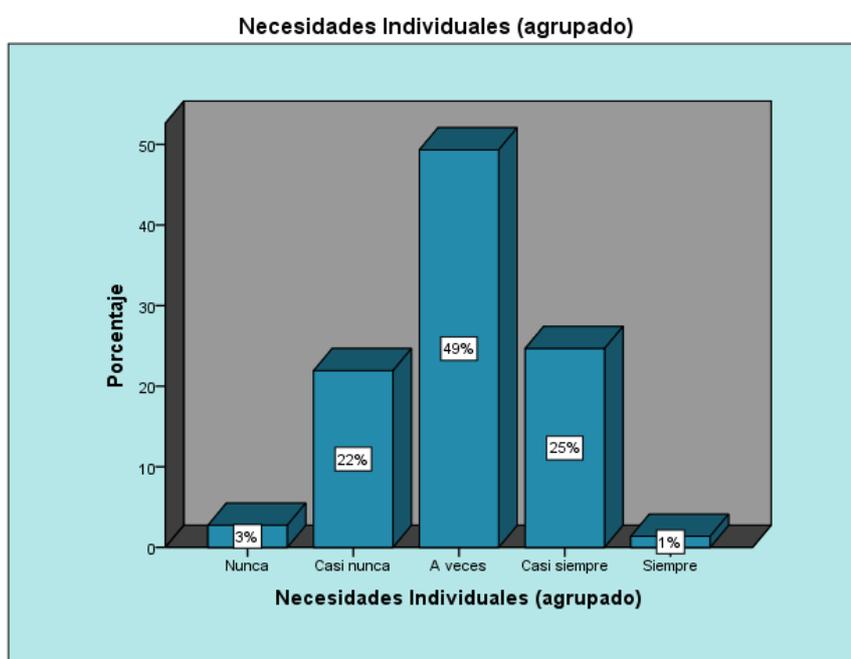
Interpretación: Según los resultados se puede observar que el 49% de los encuestados equivalente a 36 colaboradores respondieron casi siempre se ha alcanzado los Objetivos organizacionales, el 27% del total es equivalente a 20 colaboradores, que respondieron a veces se han alcanzado los objetivos organizacionales, asimismo el 15% del total es equivalente a 11 colaboradores que respondieron siempre se ha alcanzado los objetivos organizacionales y por último el 8% del total es equivalente a 6 colaboradores respondieron que casi nunca se ha alcanzado con los objetivos organizacionales.

Tabla N° 05 Dimensión Necesidades Individuales

Necesidades Individuales (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	2,7	2,7
	Casi nunca	16	21,9	24,7
Válidos	A veces	36	49,3	74,0
	Casi siempre	18	24,7	98,6
	Siempre	1	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 05



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados se puede observar que el 49% del total es equivalente a 36 colaboradores, respondieron que a veces han logrado satisfacer sus Necesidades individuales tales como necesidad de afiliación, logro y poder, el 25% del total es equivalente a 18 colaboradores que respondieron casi siempre se ha logrado satisfacer sus necesidades individuales, asimismo el 22% del total es equivalente a 16 colaboradores respondieron que casi nunca se ha logrado satisfacer sus necesidades individuales, el 3% del total es equivalente a 2 colaboradores respondieron que nunca se ha logrado satisfacer sus necesidades individuales.

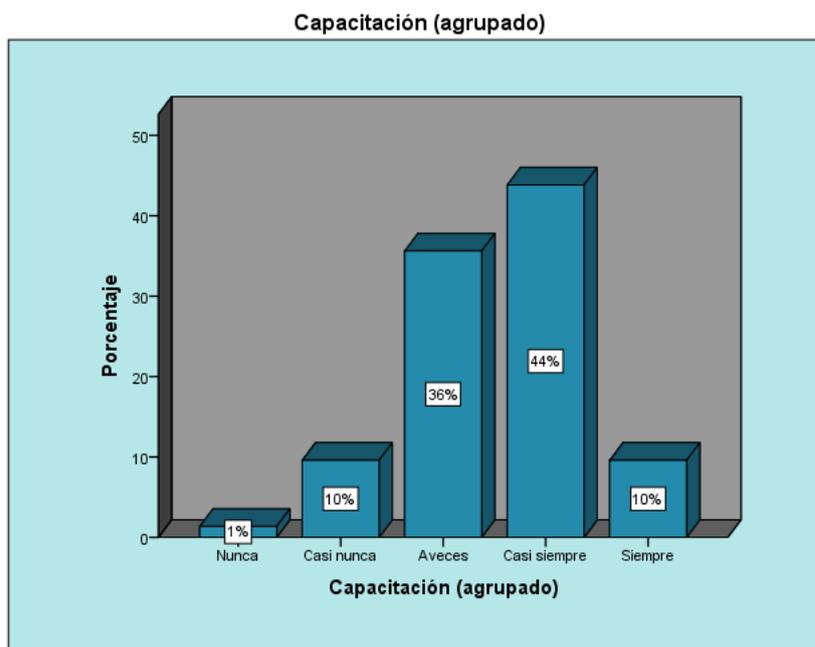
Variable N°2: Desempeño laboral

Tabla N° 06 Dimensión Capacitación

Capacitación (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	1,4	1,4
	Casi nunca	7	9,6	11,0
Válidos	A veces	26	35,6	46,6
	Casi siempre	32	43,8	90,4
	Siempre	7	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 06



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados se puede observar que el 44% del total es equivalente a 32 colaboradores respondieron que casi siempre se llevó a cabo la capacitación, el 36% del total es equivalente a 26% colaboradores respondieron que a veces se llevó a cabo la capacitación, asimismo el 10% del total es equivalente a 7 colaboradores respondieron que siempre se llevó a cabo la capacitación, el 10% del total es equivalente a 7 colaboradores respondieron que

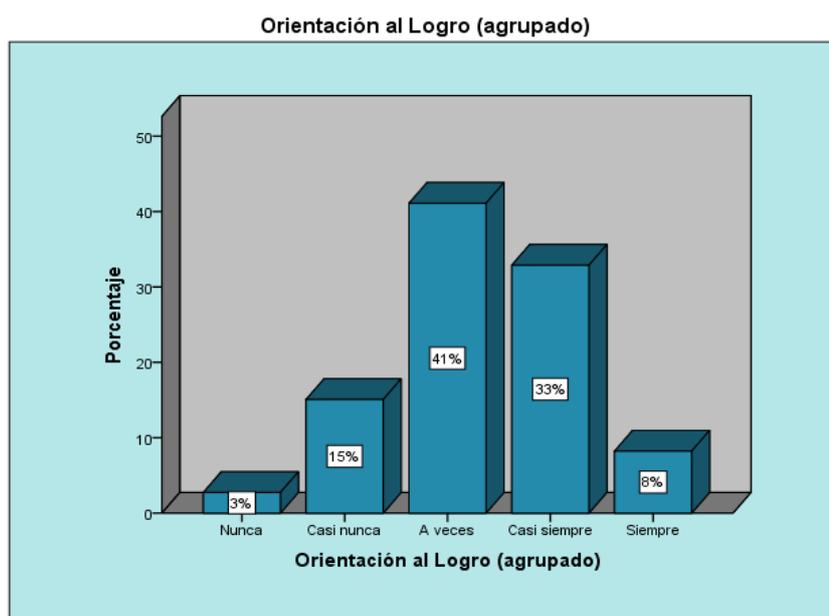
casi nunca se llevó a cabo la capacitación y por último el 1 % del total es equivalente a 1 colaborador respondió que nunca.

Tabla N° 07 Dimensión Orientación al logro

Orientación al Logro (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,7	2,7	2,7
Casi nunca	11	15,1	15,1	17,8
Válidos A veces	30	41,1	41,1	58,9
Casi siempre	24	32,9	32,9	91,8
Siempre	6	8,2	8,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados se puede observar que 41% del total es equivalente a 30 colaboradores que respondieron que a veces se ha llevado a cabo una orientación al logro en la organización, el 33% del total es equivalente a 24 colaboradores respondieron que casi siempre se ha llevado a cabo una orientación al logro en la organización, asimismo el 15% del total es equivalente a 11 colaboradores, respondieron que casi nunca se ha llevado a cabo una

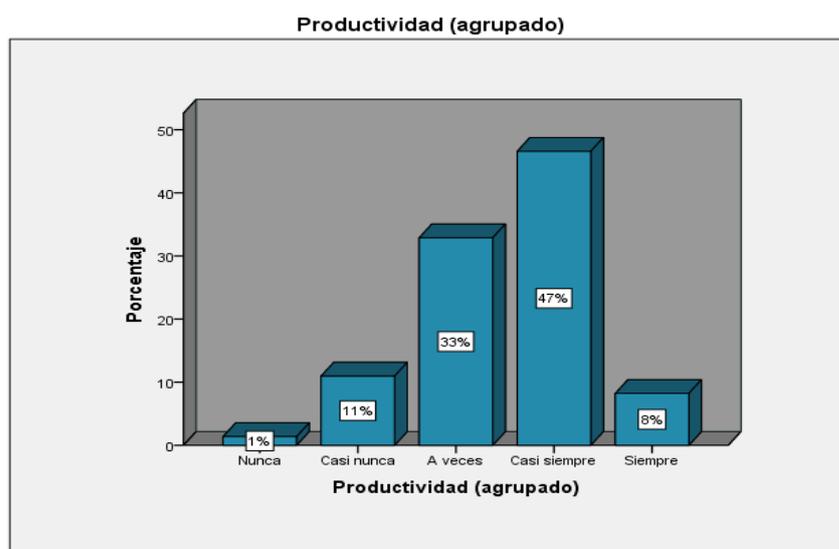
orientación al logro en la organización y por último 8% del total es equivalente a 6 colaboradores, respondieron que siempre se ha llevado a cabo una orientación al logro en la organización.

Tabla N° 08 Dimensión Productividad

Productividad (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	1,4	1,4
	Casi nunca	8	11,0	12,3
	A veces	24	32,9	45,2
Válidos	Casi siempre	34	46,6	91,8
	Siempre	6	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 08



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados se puede observar que el 47% del total es equivalente a 34 colaboradores respondieron que casi siempre se realizan las actividades laborales con eficiente productividad, el 33% del total es equivalente a 24 colaboradores respondieron que a veces se realizan las actividades con eficiente productividad, asimismo el 11% del total es equivalente a 8 colaboradores respondieron casi nunca, el 8% del total es equivalente a 6 colaboradores respondieron que siempre se realizan las actividades laborales con eficiente productividad.

3.2 Prueba de Normalidad

Este cálculo se realizó a través de la prueba de Kolmogorov – Smirnov

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Tabla N° 09 Prueba de Kolmogorov - Smirnov

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación del Personal (agrupado)	,281	73	,000	,823	73	,000
Desempeño Laboral (agrupado)	,269	73	,000	,846	73	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se muestra en la Tabla N° 09, las variables de estudio tienen un significancia encontrada de 0.000 es decir la significancia de trabajo es menor a 0.05, por lo tanto el presente estudio **no tiene una distribución normal.**

3.3 Contrastación de Hipótesis

De acuerdo a los resultados, se determina que nuestro estudio de investigación no tiene una distribución normal por lo tanto se aplicó pruebas No paramétricas. ES decir dicho cálculo se realizó mediante la Prueba Rho de Spearman.

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa débil
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva considerable
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2010, p.312)

3.3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis de Investigación (H_1):

Si existe relación significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Considerando:

$p <$ Rechaza H_0

$p >$ Acepta H_0

Tabla N° 10 Prueba de Correlación – Contrastación de Hipótesis General

<i>Correlaciones</i>			
		Motivación del Personal (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Motivación del Personal (agrupado)	Coeficiente de correlación 1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación ,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N°10 la prueba Rho de Spearman muestra a las variables en estudio con nivel de significancia menor a 0.05, es decir **0.000 < 0.05**, lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que ambas variables poseen una correlación de **0.750** indicando que es una **correlación positiva considerable**, según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Bautista. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación positiva significativa entre la variable motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

3.3.2 Hipótesis Específica N° 1

Existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N&A SA, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis de Investigación (H_1):

Si existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Considerando:

$p <$ Rechaza H_0

$p >$ Acepta H_0

Tabla N° 11 Prueba de Correlación – Hipótesis Específica 1

<i>Correlaciones</i>				
		Recompensa (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	Recompensa (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 11 la Prueba Rho de Spearman muestra a la dimensión y a una de las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0.005, es decir $0.000 < 0.05$, lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que la dimensión y la variable de estudio poseen una correlación de **0.679** lo cual indica que es una **correlación positiva media**, según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Bautista. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

3.3.3 Hipótesis Específica N° 2

Existe relación significativa entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis de Investigación (H_1):

Si existe relación significativa entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Considerando:

$p < \text{Rechaza } H_0$

$p > \text{Acepta } H_0$

Tabla N° 12 Prueba de Correlación – Hipótesis Específica 2

<i>Correlaciones</i>				
		Objetivos Organizacionales (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	Objetivos Organizacionales (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral (agrupado)	N	73	73
		Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 12 La prueba de Rho de Spearman muestra a la dimensión y a una de las variable de estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir **0.000 < 0.05**, lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que la dimensión y la variable de estudio poseen una correlación de **0.627**, lo cual indica que es una **correlación positiva media**, según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Bautista. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

3.3.4 Hipótesis Específica N° 3

Existe relación significativa entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Hipótesis de Investigación (H_1):

Si existe relación significativa entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

Considerando:

$p < \text{Rechaza } H_0$

$p > \text{Acepta } H_0$

Tabla N° 13 Prueba de Correlación – Hipótesis Específica 3

		<i>Correlaciones</i>		
		Necesidades Individuales (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	Necesidades Individuales (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral (agrupado)	N	73	73
		Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 13 La prueba de Rho de Spearman muestra a la dimensión y a una de las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir **0.000 < 0.05**, lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que la dimensión y la variable de estudio poseen una correlación de **0.533**, lo cual indica también que es una **correlación positiva media**, según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Bautista. Por Lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016.

IV DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron de la presente investigación, en la que se ha investigado la motivación del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, se llegó a determinar lo siguiente:

Hipótesis y Objetivo General

Se tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación del personal con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula. También se muestra que las variables de estudio poseen una correlación de 0.750 (ver en la tabla N° 10), lo cual indica que tienen una correlación positiva considerable. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Por ende el objetivo general queda demostrado.

Dichos resultados concuerda con Murillo (2012), en su tesis titulada “ *La motivación y el Desempeño laboral de los empleados de la sede de la Región Departamental de Salud de Cortes*”, para obtener el título profesional de Máster en Recursos Humanos, en la Universidad Tecnológica de Honduras, dicha investigación se llegó a la siguiente conclusión, que existe una relación directa entre ambas variables, demostrando que un trabajador motivado tiene un alto grado de desempeño laboral, vista que la empresa no pasaba por buenos momentos con su personal, surgía múltiples quejas de ellos, se encontraban desmotivados y eso afectaba a su rendimiento, es por ello que se llegó a la elaboración del trabajo para plantear soluciones al problemas identificado. Con respecto a la hipótesis de investigación en el presente estudio también se aceptó la hipótesis de investigación indicando que ambas variables poseen una correlación con un 99% de significancia lo cual indica que la institución debe fortalecer día a día la motivación de su personal que permita un buen desempeño laboral.

En lo que respecta a nuestro trabajo de investigación se coincide con la tesis de Murillo, incentivar a la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño laboral.

Hipótesis y Objetivo específico 1

Se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación entre la recompensa con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Mediante la prueba de Rho Spearman que se realizó para una dimensión y variable en estudio, se demostró un nivel de significancia menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula. Asimismo se halló una correlación de 0.679 (ver en la tabla N° 11), lo cual indica que tienen una correlación positiva media. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Entonces el objetivo específico 1 queda demostrado.

Los resultados concuerdan con Alvitez y Ramírez (2013), en su tesis titulada "*Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo 2013*", para obtener el título de Licenciado en Administración, en la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Concluyendo lo siguiente que existe una relación directa entre el Programa de Incentivos y Compensación de la Empresa con la Motivación de los Empleados, es decir mientras mayor son los incentivos y compensaciones el nivel de motivación es mayor, los trabajadores valoran más como incentivo y compensación las retribución económica.

Asimismo con la Teoría de los dos factores de Herzberg (citado por Robbins y Coulter, 2005, p.395) donde señala que esta teoría está enfocado al comportamiento de los trabajadores en el centro laboral divididos en dos factores primero Factores higiénicos (motivación extrínseca) relacionado en el contexto físico y psicológico en que se desarrolla el trabajo, entre ellos tenemos: condiciones de trabajo agradables y cómodas, el sueldo, la seguridad en el empleo, política de la empresa y una supervisión efectiva. De acuerdo con Herzberg este factor elimina la insatisfacción en el trabajo, por ende si los factores higiénico son óptimos evita la insatisfacción de los empleados y si son pésimos

provocan insatisfacción. En cambio los factores motivacionales (motivación intrínseca) está relacionada con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. En por ello que si una organización no vela por la necesidades del empleado, conduce al individuo a perder su motivación causando el desinterés del mismo en su trabajo. A través de esta teoría podemos conocer las necesidades que tienen los empleados y como influir en su motivación extrínseca como intrínseca es por ello que esta teoría nos conduce al desarrollo y al progreso de la empresa mejorando las condiciones del mismo y así brindar un buen sitio de trabajo donde ello puedan desempeñarse eficientemente. Si bien es cierto unos de los factores más importantes de la empresa es el factor humano gracias a ellos la empresa puede alcanzar un desarrollo óptimo.

Hipótesis y Objetivo específico 2

Se tuvo como objetivo segundo objetivo específico determinar la relación entre los objetivos organizacionales con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$ donde se rechaza la hipótesis nula. Asimismo se halló una correlación 0.627 (ver en la tabla 12), lo cual indica que tienen una correlación positiva media. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre los objetivos organizacionales y el desempeño laboral. Entonces el objetivo específico 2 queda demostrado.

Los resultados concuerdan con Carrión (2010), en su tesis titulada *“Desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad en una empresa del Ramo Automotriz”*, para obtener el título profesional en Maestría en Administración, en la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Concluyendo lo siguiente: que existe una correlación moderada, estadísticamente entre las variables desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad, es decir para determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados, se verá reflejado en el logro de objetivos y por ende en el cumplimiento de la misión organizacional.

Así mismo en la teoría de fijación de metas que fue propuesta por Edwin Locke (citado por Jones y George, 2006, p.473), en donde afirma que la intención de alcanzar un objetivo es una fuente motivadora del esfuerzo laboral, permitiendo así la eficacia y el rendimiento positivo en los colaboradores. La implantación de metas es importante porque nos dirige e impulsa a dar lo mejor de uno mismo en cualquier actividad. Edwin sostiene que la autoeficacia es la creencia que tiene la personal en el momento de realizar una tarea, donde señala que cuan mayor sea la autoeficacia, el individuo tendrá mayor confianza en su habilidad para lograr el éxito planteado, Además de ello para que la fijación de metas sea exitosa los empleados deben de plantearse los siguiente: las metas deben ser específicas, difíciles, desafiantes y alcanzables ya que todo esos factores va relacionado con el rendimiento del individuo en la organización.

Hipótesis y Objetivo específico 3

Se tuvo como tercer objetivo específico determinar la relación entre las necesidades individuales con el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Mediante la prueba de Rho Spearman que se realizó para una dimensión y variable en estudio, se demostró un nivel de significancia menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula. Asimismo se halló una correlación de 0.533 (ver en la tabla N°13), lo cual indica que tienen una correlación positiva media. Por lo tanto e acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación significativa entre las necesidades individuales y el desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. Entonces el objetivo específico 3 queda demostrado.

Dichos resultados se asemejan con Gonzales (2014), en su artículo de investigación titulado "*Gestión del desempeño y Motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*", en la Universidad San Martín de Porres. según los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario dirigido a los colaboradores se concluyó lo siguiente que las inducciones, manuales y reglamento internos de trabajo, la capacitación y la retroalimentación; factores de la gestión del desempeño que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicio de la empresa automotriz, los factores de las gestión del

desempeño de la empresa no son óptimos, asimismo la motivación recibida por el jefe, los incentivos monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; factores motivacionales que fueron planteados para la investigación obtuvieron también resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa, Por ende los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicio de la empresa no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo, los incentivos no monetarios, la autoridad para tomar decisiones y el ambiente laboral son positivos. Sin embargo para el sector de planchado y pintura estos factores son negativos. En esta investigación al igual que la investigación presente se aceptó la hipótesis de investigación, que existe una relación entre la motivación y la gestión del desempeño de área de mantenimiento automotriz de la empresa, Señalando entonces que si el nivel de motivación es alta entonces el desempeño laboral también es alto, por consiguiente los colaboradores se desempeñaran de manera positiva.

Por otro lado en la teoría de las tres necesidades de David McClelland (citado por Robbins y Coulter, 2005, p. 396), donde señala que las tres necesidades adquiridas son motivos importantes en el trabajo, éstas tres necesidades comprende a la necesidad de logro, que es un estímulo para sobresalir en el trabajo, segundo la necesidad de poder, que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, en otras palabras es la medida en que un individuo desea controlar o influir en otros, por último tenemos a la necesidad de afiliación donde el individuo se preocupa por establecer y mantener buenas relaciones personales, hacer que la gente en su alrededor se lleven bien ente sí.

V CONCLUSIONES

Analizando los resultados, los objetivos planteados y la contrastación de la hipótesis en nuestra investigación, se llegó a concluir lo siguiente:

Primera: Se ha determinado que existe una relación entre la motivación del personal con el desempeño laboral por ende concluimos que para tener un alto nivel de motivación del personal por medio de recompensas, cumplimientos de objetivos organizacionales y satisfacción de las necesidades individuales se logra alcanzar un alto nivel de desempeño laboral.

Segunda: Se ha determinado que existe una relación entre la recompensa con el desempeño laboral, con lo cual podemos concluir la recompensa es un factor importante en la motivación, lo que genera al empleado a desarrollarse perfectamente y tener un alto grado de desempeño laboral.

Tercera: Se ha determinado que existe una relación entre los objetivos organizacionales con el desempeño laboral, por ende concluimos que el cumplimiento de objetivos permite ver cuán motivado esté el empleado para el desarrollo de sus actividades, si hay cumplimiento del mismo implica que el colaboradores se están desempeñando de manera efectiva.

Cuarta: Se ha determinado que existe una relación entre las necesidades individuales con el desempeño laboral, por ende concluimos que la satisfacción de necesidades del individuo nos permite ver el grado de motivación del empleado, si la empresa cumple con las expectativas de sus trabajadores, ellos sentirán que la empresa cuida de su bienestar en el ambiente laboral.

VI RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados en el presente trabajo de investigación se propone las siguientes recomendaciones para la empresa N&A SAC:

1. Para que la empresa fortalezca más el desempeño de sus empleados se recomienda que mejore su factores motivacionales en todos los aspectos, lo que indica que esta variable tiene una correlación de 0.750 señalando que la relación es considerable es así que debe mejorar los niveles de recompensas, reconocer a menudo a los empleados por un trabajo realizado, mejorar en los incentivos que se les brinda deben ser más gratificantes que estimule al trabajador potencializar su rendimiento.
2. Para mejorar las recompensas al personal, la empresa deber fortalecer los sistemas monetarios como no monetarios, es decir reconocer al personal por cada logro que haya realizado dentro del mismo, dándole un incentivo gratificante como un bono extra monetario, ya que esos factores permiten a que el personal se sienta más valorado por la empresa, lo cual genera alto nivel de motivación.
3. Para que los objetivos organizacionales de la empresa sean alcanzados por los trabajadores, la empresa debe desarrollar indicadores que permita evaluar el cumplimiento de objetivos y metas en cada área, también realizar cursos de empoderamiento donde permite que los trabajadores se sientan seguros de sí mismo, desarrollando sus conocimientos y habilidades y sientan que su trabajo es un reto más no una carga.
4. Se le recomienda que la empresa desarrolle planes de línea de carrera, ya que el empleado busca crecer profesionalmente, y así ante cualquier vacante disponible ellos estén aptos para el mismo.

VII REFERENCIAS

- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los Empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo 2013*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. (3ra. ed). Perú: Editorial San Marcos.
- Carrión, F (2010). *Desempeño laboral y el Cumplimiento de Objetivos de calidad en un empresa del ramo automotriz* (Tesis de Maestría).Universidad Autónoma de Querétaro, México. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2947/1/RI001696.PDF>
- Chiavenato, I. (2006). *Administración Teórica, proceso y práctica*. (3ra. ed). Bogotá: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra. ed). México: Mc Graw – Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5ta. ed). México: Pearson Educación.
- Enríquez, C. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la visión en México*. (Tesis de Maestría).Universidad de Montemorelos.
Recuperadode:<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una simple guía y referencia*. (4ta ed). Boston: Allyn & Bacon.

- Gonzales, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, Perú. 5(1) ,14–37. Recuperado de: http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp.content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzales_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3ra.ed). México: Mc Graw – Hill.
- Griffin, R y Moorhead, G (2010). *Comportamiento organizacional*. (9no. ed). México: Cengage Learning Editors.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. (4ta.ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Johnmarshall, R. (2010). *Motivación y emoción*. (5ta. ed). México: Mc Graw – Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de la Administración*. (8va ed). México: Mc Graw – Hill.
- Lerma, H. (2004). *Metodología de la Investigación*. (3ra. Ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.
- Marroquín, S y Pérez, L (2011). *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King*. (Tesis de Licenciatura).Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf
- Méndez, I (2009). *Automotivación en el trabajo*. Ministerio de trabajo. Recuperado de: <http://sergimateo.com/wp-content/2009/10/automotivarse.pdf>

- Murillo, N. (2012). *La motivación y el Desempeño laboral de los empleados de la sede de la Región Departamental de Salud de Cortes*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Honduras. Recuperado de: <http://www.youblisher.com/p/789116-La-Motivacion-y-el-Desempeno-Laboral/>.
- Mayuri, J. (2006). *Capacitación empresarial y Desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación – FEBAN, Lima 2006*. (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13era.ed). México: Mc Graw – Hill.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, E (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (4ta. ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Pérez, J. y Verástegui, A. (2013). “*Propuesta Motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L -2012*”, (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/125/1/PEREZ%20GARAY%20-%20%20VERASTEGUI%20VALERIANO.pdf>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación*. Perú: Empresa Editora Macro.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va. ed). México: Pearson Educación.
- Schermerhorn, J (2008). *Administración*. México: Limusa Wiley.
- Velarde, E. (23 de junio del 2011). Importancia de motivar al empleado. *Perú 21*. Recuperado de: <http://peru21.pe/noticia/802310/importancia-motivar-al-empleado>

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humano*. (11va. ed). México:
Pearson Educación.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**CUESTIONARIO**

El siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la Motivación del Personal y el Desempeño Laboral entre los colaboradores de la Empresa N & A SAC, a través de los puntos de vista de los colaboradores pertenecientes a la Organización.

No existen respuestas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad; sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

I. DATOS GENERALES

1. Empresa N & A SAC / Mz. I Lt. 04 Asoc. Valle Hermoso / Puente Piedra / Lima

1. Género: Masculino () Femenino ()

II. DATOS ESPECÍFICOS

A continuación Ud. Encontrará una serie de afirmaciones acerca de la empresa. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas: N= **Nunca**, CS = **Casi Nunca**, A= **A veces**, CS= **Casi Siempre**, S= **Siempre**. Su tarea consiste en marcar con una "X" el número que, según su opinión, expresa con mayor exactitud **LO QUE USTED PIENSA** de cada afirmación.

MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	N	CS	AV	CS	S
RECOMPENSA					
1. ¿El salario neto que recibe de la empresa N&A SAC es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
2. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?					
3. ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus superiores?					
4. ¿La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?					
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					
5. ¿Usted ha alcanzado con éxito las metas que se le ha propuesto para el desarrollo de sus actividades?					
6. ¿El trabajo en su área está bien organizado?					
7. ¿Los talleres de habilidades sociales que realiza la empresa le favorecen en su comportamiento?					
8. ¿Las tareas que realiza le motiva y le permite desarrollar profesionalmente?					
NECESIDADES INDIVIDUALES					
9. ¿Las relaciones laborales son cordiales y abiertas entre los miembros de la organización?					
10. ¿Las relaciones laborales son cordiales y abiertas entre los miembros de la organización?					
11. ¿Este último año usted ha tenido oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?					



A continuación Ud. Encontrará una serie de afirmaciones acerca de la empresa. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas: N= **Nunca**, CS = **Casi Nunca**, A= **A veces**, CS= **Casi Siempre**, S= **Siempre**. Su tarea consiste en marcar con una "X" el número que, según su opinión, expresa con mayor exactitud **LO QUE USTED PIENSA** de cada afirmación.

DESEMPEÑO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
CAPACITACIÓN					
12. ¿Las capacitaciones recibidas en su centro de trabajo le permite adquirir nuevas destrezas para su buen desempeño?					
13. ¿Ha tenido experiencia relacionada con la tarea que realiza?					
14. ¿He tenido experiencia relacionada en la tarea que realizo?					
15. ¿Crees que las Técnicas de capacitación que utiliza la empresa son adecuadas para desempeñar su trabajo?					
ORIENTACIÓN AL LOGRO					
16. ¿La empresa le proporciona oportunidades óptimas para su desarrollo profesional?					
17. ¿Se cumplen con las tareas encomendadas y obligaciones en los tiempos establecidos por la empresa?					
18. ¿Su capacidad para realizar sus labores van acorde con los niveles y expectativas de la empresa N& SAC?					
19. ¿Se aportan ideas innovadoras para lograr los objetivos de la organización?					
PRODUCTIVIDAD					
20. ¿Cree usted que al desempeñar sus funciones hace un uso óptimo de los recursos asignados?					
21. ¿Su ambiente de trabajo es apropiado para la realización de sus labores?					
22. ¿Usted desempeña sus funciones contribuyendo al logro de los objetivos establecidos por la empresa?					

Gracias por su Colaboración!!!

- Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
RECOMPENSA								
1	¿Considera usted que la recompensa salarial lo motiva para cumplir con su tarea?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que las condiciones laborales (vacaciones, beneficios sociales, etc.), son desarrolladas en su organización?	✓		✓		✓		
3	¿En los últimos 7 días usted ha recibido reconocimiento o elogios por un trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
4	¿En los últimos 6 meses, alguien en su trabajo le ha hablado sobre su progreso?	✓		✓		✓		
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES								
5	¿La misión o propósito de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que el trabajo en su área está bien organizado?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que los talleres de habilidades sociales le favorecen en su comportamiento?	✓		✓		✓		
8	¿Se encuentra usted satisfecho con la empresa como sitio de trabajo?	✓		✓		✓		
NECESIDADES INDIVIDUALES								
9	¿Considera usted que las metas de la empresa concuerdan con sus objetivos individuales?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que las relaciones laborales son cordiales y abiertas entre los miembros de la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Este último año usted ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente de tomar decisiones en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCO DNI: 09044632

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

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

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

03 de Junio del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CAPACITACIÓN								
13	¿Considera que en su puesto de trabajo desarrolla sus habilidades para un buen desempeño?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que con las capacitaciones recibidas adquirió nuevas destrezas para su labor?	✓		✓		✓		
15	¿Ha tenido usted experiencia relacionada en la tarea que hace?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que la técnicas de capacitación son adecuadas para su desempeñar bien trabajo?	✓		✓		✓		
ORIENTACIÓN AL LOGRO								
17	¿Considera usted que la empresa le proporciona oportunidades óptimas para su desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted estar motivado para perseverar el logro de sus metas dentro de la organización?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que la gente con la que trabaja es competente para desempeñar su trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Cree usted que se aportan ideas innovadoras para lograr los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
PRODUCTIVIDAD								
21	¿Cree usted que se cumplen con las tareas encomendadas y obligaciones en los tiempos establecidos por la empresa?	✓		✓		✓		
22	¿Cada vez que usted realiza sus labores, solo le preocupa anotar un producto de calidad al cliente?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted apropiado su ambiente de trabajo para la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
24	¿Considera usted que utiliza todos los recursos para poder optimizar su trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCEDO DNI: 09044632

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

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

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

03 de Junio del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RECOMPENSA							
1	¿Considera usted que la recompensa salarial lo motiva para cumplir con su tarea?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que las condiciones laborales (vacaciones, beneficios sociales, etc.), son desarrolladas en su organización?	✓		✓		✓		
3	¿En los últimos 7 días usted ha recibido reconocimiento o elogios por un trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
4	¿En los últimos 6 meses, alguien en su trabajo le ha hablado sobre su progreso?							
	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La misión o propósito de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que el trabajo en su área está bien organizado?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que los talleres de habilidades sociales le favorecen en su comportamiento?	✓		✓		✓		
8	¿Se encuentra usted satisfecho con la empresa como sitio de trabajo?							
	NECESIDADES INDIVIDUALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que las metas de la empresa concuerdan con sus objetivos individuales?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que las relaciones laborales son cordiales y abiertas entre los miembros de la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Este último año usted ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente de tomar decisiones en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLA CASTILLO PEDRO. DNI: 09925834.

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

10 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CAPACITACIÓN								
13	¿Considera que en su puesto de trabajo desarrolla sus habilidades para un buen desempeño?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que con las capacitaciones recibidas adquirió nuevas destrezas para su labor?	✓		✓		✓		
15	¿Ha tenido usted experiencia relacionada en la tarea que hace?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que la técnicas de capacitación son adecuadas para su desempeñar bien trabajo?	✓		✓		✓		
ORIENTACIÓN AL LOGRO								
17	¿Considera usted que la empresa le proporciona oportunidades óptimas para su desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted estar motivado para perseverar el logro de sus metas dentro de la organización?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que la gente con la que trabaja es competente para desempeñar su trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Cree usted que se aportan ideas innovadoras para lograr los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
PRODUCTIVIDAD								
21	¿Cree usted que se cumplen con las tareas encomendadas y obligaciones en los tiempos establecidos por la empresa?	✓		✓		✓		
22	¿Cada vez que usted realiza sus labores, solo le preocupa en dar un producto de calidad al cliente?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted apropiado su ambiente de trabajo para la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
24	¿Considera usted que utiliza todos los recursos para poder optimizar su trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLO CASTILLO Pedro DNI: 09925834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

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

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

10 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
RECOMPENSA								
1	¿Considera usted que la recompensa salarial lo motiva para cumplir con su tarea?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que las condiciones laborales (vacaciones, beneficios sociales, etc.), son desarrolladas en su organización?	✓		✓		✓		
3	¿En los últimos 7 días usted ha recibido reconocimiento o elogios por un trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
4	¿En los últimos 6 meses, alguien en su trabajo le ha hablado sobre su progreso?	✓		✓		✓		
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES								
5	¿La misión o propósito de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que el trabajo en su área está bien organizado?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que los talleres de habilidades sociales le favorecen en su comportamiento?	✓		✓		✓		
8	¿Se encuentra usted satisfecho con la empresa como sitio de trabajo?	✓		✓		✓		
NECESIDADES INDIVIDUALES								
9	¿Considera usted que las metas de la empresa concuerdan con sus objetivos individuales?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que las relaciones laborales son cordiales y abiertas entre los miembros de la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Este último año usted ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que tiene la capacidad suficiente de tomar decisiones en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. EDWIN ARCE ALVAREZ DNI: 23833025

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

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

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

03 de 06 del 2016

Dr. Edwin Arce Alvarez


 Firma del Experto Informante.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la Motivación del personal y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la Recompensa y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016? • ¿Qué relación existe entre los Objetivos organizacionales y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, • ¿Qué relación existe entre las Necesidades individuales y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la Motivación del personal con el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la Recompensa con el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016? • Determinar la relación entre los Objetivos organizacionales con el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016? • Determinar la relación entre las Necesidades individuales con el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016? 	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la Motivación el personal y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016?</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la Recompensa y el Desempeño laboral, distrito Puente Piedra, 2016. • Existe relación significativa entre los Objetivos organizacionales y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. • Existe relación significativa entre las Necesidades individuales y el Desempeño laboral en la empresa N&A SAC, distrito Puente Piedra, 2016. 	<p>Motivación del Personal</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p><u>Recompensa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pago base - Sistemas de incentivos - Reconocimientos - Beneficios <p><u>Objetivos Organizacionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Logro de metas - Trabajo organizado - Actitudes de comportamiento - Automotivación <p><u>Necesidades Individuales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de afiliación - Necesidad de logro - Necesidad de poder - <p><u>Capacitación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos y habilidades - Destrezas - Nivel de aprendizaje - Técnica de capacitación <p><u>Orientación al Logro</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Superación personal - Orientación a resultados - Competitividad - Mejoramiento continuo <p><u>Productividad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia del trabajador - Condiciones de trabajo - Eficacia 	<p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental - Transversal</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Descriptiva –Correlacional</p> <p>Población</p> <p>Los 73 colaboradores de la Empresa N&A SAC</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p>

Yo, **Nerida Gladys Rey Córdova de Velázquez**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, revisor de la tesis titulado " LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA N & A SAC, DISTRITO PUENTE PIEDRA – 2016" de la estudiante Estefani Cristina GAMBOA RUIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Lima, 05 de Septiembre del 2018

Firma

Dra. Nerida Gladys Rey Córdova de Velázquez

DNI: *10197125*

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro https://eclunifon.com/asset/tesis/114/1049182/2018/p1/16/arg-vedio497373903

feedback studio DESARROLLO DE TESIS2016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACION CON EL
 DISEÑO LABORAL EN LA EMPRESA N.A.A S.A.C, DISTRITO
 PUENTE PIEDRA - 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ALICIA
 GARCILLO ESTEFANINI
 ARIANA
 DE LA RIVERA DE LA CRUZ NINAGAQUE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 LIMA - PERÚ
 2016

Resumen de coincidencias

29 %

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

29	1 www.administracion.co... <small>Fuente de Internet</small>	2 % >
	2 www.boenastareas.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	3 repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	4 www.courtehero.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	5 biblico.ut.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	6 prezi.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	7 docealide.as <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	8 u.jmdo.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >

Alicia

Página 1 de 70 Numero de palabras: 13505 Text-only Report High Resolution Escapado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA N & A SAC, DISTRITO
PUENTE PIEDRA - 2016

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTORA:

GAMBOA RUIZ ESTEFANI CRISTINA

ASESORA:

Dra. REY CORDOVA DE VELAZQUEZ NERIDA GLADYS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2016



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Estefani Cristina Gamboa Ruiz, identificado con DNI N° 48327783, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La motivación del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa N & A SAC, distrito Puente Piedra - 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....





FIRMA

DNI: 48327783

FECHA: .05. de Septiembre..... del 2018..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------