



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN EL GIRO DE AVES DEL MERCADO SEÑOR DE MURUHUAY-LIMA
S. J. M. 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

NILO BRUSH TABOADA MENDOZA

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VAQUES RUIZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPETITIVIDAD Y GESTIÓN DE NEGOCIOS

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2021

DEDICATORIA

Este bello trabajo se los dedico a mis padres por su comprensión y su cariño eterno, por haber forjado en mí con los buenos valores, los llevare como un tatuaje en el corazón.

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de esta tesis no hubiese sido posible sin el apoyo de mi familia, las personas que son más especiales en mi vida, y que durante estos cinco años siempre han estado ahí para ayudarme de alguna u otra manera, hasta con lo más mínimo como un consejo que me haga sentir moralmente mejor, se los agradezco mucho por estar ahí para mí siempre que lo necesite.

Quiero agradecer a mis padres, me apoyaron en todo sentido a culminar de manera satisfactoria este proyecto, gracias por su comprensión, por su apoyo económico y moral, ellos son el motor para alcanzar mis sueños y metas.

En segundo lugar, quiero agradecer a mi hermana que, con su experiencia como administradora licenciada, me apoyo en mis tareas y proyectos de la universidad.

Agradecer también a mis tíos (as) y abuelos, con sus consejos y conversaciones que teníamos me alentaban a seguir adelante con mi carrera universitaria y esforzarme cada día más.

Agradezco a mi novia, por su apoyo con mis tareas y trabajos, por su comprensión y paciencia, por alentarme a no rendirme fácilmente, y por apoyarme moralmente.

Para terminar, le agradezco mucho a mi padre celestial Jehová por haberme dado una familia tan hermosa que siempre está ahí, para apoyar cuando uno lo necesita, por ser tan unidos y por haberme dado unos padres correctos que han inculcado en mis los valores que debe tener una persona, por haberme criado de manera correcta y estricta, pero con mucho amor.

Esta tesis es en agradecimiento de todas las personas mencionadas anteriormente, por su apoyo incondicional.

Gracias.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUME.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.....	20
1.4. Limitaciones de la investigación.....	20

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios.....	23
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	28

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	46
3.2. Población y muestra.....	47
3.3. Hipótesis.....	47
3.4. Variables – Operacionalización.....	48
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	50
3.6. Descripción de los instrumentos utilizados.....	51
3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	53

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.....	55
4.2. Resultados descriptivos de las variables.....	57
4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.....	59
4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	65
4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio	66
4.6. Procedimientos correlacionales.....	67

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones.....	73
5.2. Conclusiones.....	74
5.3. Recomendaciones.....	75

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Población del giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación
Tabla 3	Operacionalización de la variable desempeño laboral
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de motivación
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario del desempeño laboral
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable motivación
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable: Motivación
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable: Desempeño laboral
Tabla 10	Análisis descriptivo dimensión: intrínseca
Tabla 11	Análisis descriptivo dimensión: extrínseca
Tabla 12	Análisis descriptivo dimensión: trascendental
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión calidad
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión: trascendental
Tabla 15	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la motivación y desempeño laboral
Tabla 16	Prueba de la normalidad de las variables prueba de la normalidad de las variables
Tabla 17	Prueba de la normalidad de las variables
Tabla 18	Corelación entre motivación y desempeño laboral
Tabla 19	Corelación entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral
Tabla 20	Corelación entre la dimensión extrínseca y desempeño laboral
Tabla 21	Corelación entre la dimensión trascendental y desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 La motivación en el ser humano
- Figura 2 La jerarquía de las necesidades humanas y los medios de satisfacción
- Figura 3 Teoría de establecimiento de metas
- Figura 4 Teoría “x” “y” (Douglas McGregor)
- Figura 5 La influencia de la motivación en la persona
- Figura 6 Diseño de la investigación
- Figura 7 Análisis descriptivo de la variable motivación
- Figura 8 Análisis descriptivo de la variable: desempeño laboral
- Figura 9 Análisis descriptivo dimensión: intrínseca
- Figura 10 Análisis descriptivo dimensión: extrínseca
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión trascendental
- Figura 12 Análisis descriptivo de la dimensión: relevancia
- Figura 13 Análisis descriptivo de la dimensión: calidad
- Figura 14 Análisis descriptivo trascendental
- Figura 15 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre motivación y desempeño laboral

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL GIRO DE AVES DEL MERCADO SEÑOR DE MURUHUAY-LIMA S. J. M. 2018

NILO BRUSH TABOADA MENDOZA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Esta investigación se centra en el área de giro de aves del Mercado señor de Muruhuay que es uno de los mercados más concurridos ya que se ubica en un punto donde personas de distintos lugares se acercan a comprar lo requerido. Si bien la empresa tiene procedimientos para el buen manejo de sus recursos, no tiene establecido lineamientos específicos de acuerdo a la motivación hacia su personal. El problema principal de investigación es ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de giro de aves del mercado señor de Muruhuay-lima S.J.M. 2018? Esta investigación encuentra justificación en determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Se utilizó el tipo de investigación descriptivo de corte transversal, con un diseño de investigación correlacional. La muestra corresponde a 20 trabajadores que se ven involucrados directamente con el área de giro de aves. El instrumento utilizado para medir las variables es una encuesta de 51 ítems. El instrumento fue validado por especialistas; asimismo el resultado de confiabilidad de los instrumentos arrojó resultados de 0.967 para el instrumento de la variable motivación y 0.951 para el instrumento de optimización de la segunda Desempeño laboral. Los resultados obtenidos en este trabajo fueron satisfactorios ya que se encontró una correlación significativa entre las variables en estudio, con un coeficiente de correlación R de Pearson = 0,821 con un p valor de 0,000 menor a 0,05 se concluye que existe una correlación positiva considerable entre las variables Motivación y Desempeño laboral en la empresa del mercado señor de Muruhuay.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, procedimientos, correlación.

**MOTIVATION AND LABOR PERFORMANCE OF WORKERS IN THE TURN OF
BIRDS OF THE SEÑOR DE MURUHUAY-LIMA MARKET S. J. M. 2018**

NILO BRUSH TABOADA MENDOZA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This research focuses on the area of bird turnaround of the “Lord of Muruhuay” market, which is one of the most traveled markets since it is located at a point where people from different places come to buy what is required. Although the company has procedures for the proper management of its resources, it has not established specific guidelines according to the Motivation towards its personnel. The main research problem is: What is the relationship between the motivation and the work performance of the workers of the bird trade of the Mr. Muruhuay-Lima market? S.J.M. 2018? This research finds justification in determining the relationship between motivation and work performance. The type of descriptive cross-sectional research was used, with a correlational research design. The sample corresponds to 20 workers who are directly involved with the area of bird turnover. The instrument used to measure the variables is a survey of 51 items. Specialists validated the instrument; Likewise, the result of reliability of the instruments yielded results of 0.967 for the instrument of the variable Motivation and 0.951 for the instrument of optimization of the second work performance. The results obtained in this work were satisfactory since a significant correlation was found between the variables under study, with a correlation coefficient R of Pearson = 0.821 with a p value of 0.000 less than 0.05 it is concluded that there is a considerable positive correlation between the variables Motivation and Work performance in the company of the “Lord of Muruhuay” market.

Keywords: motivation, work performance, procedures, correlation.

INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir los años, las empresas fueron siendo mucho más competitivas, Todas las empresas se están desarrollando de una manera acelerada donde buscan los mejores talentos para que se desempeñe eficazmente, es por eso que las organizaciones están buscando una serie de alternativas y planes estratégicos para que puedan mejorar y ser mucho más competitivas que las otras y en la que puedan aprovechar las fortalezas y oportunidades a fin de llegar a cumplir los objetivos, las alternativas que se optaron dentro de la empresa fue, si hay buena y efectiva motivación se podrán alcanzar los objetivos trazados sin excepción.

En el desarrollo de esta investigación se tomó como principal recurso al personal de trabajo de giro de aves del mercado Señor de Muruhuay. Si se preocupa por la motivación y su buena labor de los trabajadores.

Se menciona que mediante el presente trabajo se quiere mostrar y comprobar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el mercado señor de Muruhuay, con la finalidad de mejorar en esos aspectos e incrementar y mejorarlos elaborando una serie de propuestas para su buen manejo dependiendo de los resultados.

El problema general fue ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores en el giro de aves del mercado Señor de Muruhuay-lima S.J.M. 2018? Con lo cual en la presente investigación se pudo conocer como la motivación se relacionan con el desempeño laboral.

En el inicio del capítulo, se expone lo que sucede en la empresa, cuales son los problemas principales y generales que dominan en los trabajadores, y el argumento del porque se hizo el trabajo de investigación y la importancia que se llegó a concluir del informe, donde se le da mención al autor de dichos escritos ya antes hablados sobre los objetivos generales y específicos donde se describe a donde se quiere llegar con la investigación , los imprevistos que surgieron durante el trayecto de la realización de este trabajo y todo lo que se ha expuesto solamente para el desarrollo de esta tesis.

Continuando con el segundo capítulo, se señala las investigaciones ya realizadas anteriormente, con 5 años de antigüedad, con el fin de comparar y guiarse el investigador de los resultados obtenidos en sus trabajos, será una referencia. Se analiza las bases teóricas que se expuso en los antecedentes, sus definiciones de las palabras técnicas para los que no saben con exactitud su definición.

En el tercer capítulo, se expone el tipo y diseño de investigación, características de cómo es la población y de la variable que se va a estudiar, las suposición del suceso, la aceptación de la prueba de que si saldrá un suceso o el otro y su coincidencia, se manifiestan las variables y su temática para la operacionalización, se explica el método y las técnicas de investigación, así como se describirá los instrumentos que se usaron para luego finalmente desarrollar el análisis estadístico donde se mostrara los resultados en números decimales y acompañado de gráficos.

Continuando con el capítulo cuatro, se expone la validación del instrumento si es confiable o no, haciendo uso del análisis de fiabilidad. Los resultados descriptivos de las variables relacionadas ayudaran en la prueba de normalidad para una de las variables y continuar con los procedimientos de correlación.

En el análisis del capítulo cinco, se encuentra las, elecciones, conclusiones y las posibles sugerencias que se muestran de acuerdo a los objetivos planteados al inicio de esta investigación.

Al final, para concluir, las referencias bibliográficas (donde se recolecto la información necesaria) que han sido de gran ayuda y facilitado el desempeño laboral del presente trabajo, así como adjuntar los datos y los anexos necesarios.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Motivar a las personas en la actualidad es una de las cuestiones que más ha preocupado en toda la historia de la empresa moderna, es por eso que las organizaciones optan por servicios motivacionales y entrenamiento hacia su personal, si bien se sabe que las charlas motivacionales que son de un alto costo, son de suma importancia para que nuestro recurso muy importante este siempre con el entusiasmo y la actitud de trabajar para la organización, se entiende que el motivar a las personas es impulsar a alguien a iniciar las acciones , encaminadas a conseguir objetivos específicos y en persistir en el intento hasta alcanzarlo. En el mercado Señor de Muruhuay se observa que en el período 2018 hubo una rotación de personal considerada en el giro de aves, sea por el tema de motivación que maneja la empresa.

En economía, un mercado es un grupo de actividades comerciales de procesos o cambio de bienes o servicios entre dos personas para la satisfacción de aquella acción. Entendemos que la motivación es la acción de mantener atraída al personal para su buen funcionamiento de las organizaciones. Para las organizaciones es prioritario contar con colaboradores competitivos que puedan alcanzar metas y objetivos de su puesto de trabajo. La empresa Señor de Muruhuay es un mercado en la cual están compuestas por 180 puestos de trabajo, en donde están las del giro de aves, la mayoría de personas, son señoras madres de familia que luchan trabajando el día a día en los distintos puestos de mercado que están dentro de ella.

Defino a la motivación como la fuerza, la energía y el combustible que mueve a toda persona a desarrollar y cumplir los objetivos que nos trazan la vida, ya sea del simplemente movernos de un lado a otro, ir al baño, conseguir un empleo o conquistar a una mujer, se necesita la motivación para que aquello suceda y sea mucho más efectivo. Uno mismo tiene la suficiente capacidad como para poder motivarse y hacerlo uso en el día a día y poder desarrollar las actividades con mucha más efectividad. En el pasar de la vida el ser humano suele tener aspiraciones, sueños, metas, y por razones de la vida algunas personas no llegan a cumplir sus objetivos, como también hay personas que, si las cumplen, ellos tienen la capacidad de poder mejorar o desarrollar esas metas, esos sueños, ya sea por el buen manejo de su tiempo y de sus actividades, pero dentro de aquello hubo algo que lo empujo a cumplir

sus objetivos trazados.

Los mercados tradicionales, llamados también mercados populares, destacan por la importante labor de abastecimiento de productos que realizan para los consumidores. Estos espacios se han adaptado al cambio vertiginoso de las ciudades, no solo al desarrollo económico del país, sino también reforzando el tejido social que se gesta entre vendedores, clientes y entre otros. La actividad de intercambio comercial es de suma importancia para la vida cotidiana de las personas, ya que, por medio de ella, las familias tienen la posibilidad de adquirir productos de la canasta básica; especialmente dentro de los sectores populares que generalmente se realizan a diario.

En el contexto internacional

Un ejemplo claro tenemos a Ángel Montiel Jefe de Sistemas de Calidad e Innovación, Jefe de Selección, Formación y Desarrollo.

Casado y padre de cuatro hijos es licenciado en Derecho de Empresa por la Universidad de Sevilla, ha desarrollado puestos de responsabilidad en el Área de Recursos Humanos en diferentes sectores y en la actualidad es jefe de Selección, Formación y Desarrollo en el Grupo CLH.

La Compañía Logística de Hidrocarburos CLH es la empresa líder en transporte y almacenamiento de productos petrolíferos en el mercado español, con una red de oleoductos de más de 4.000 kilómetros de longitud, y 39 instalaciones de almacenamiento, con una capacidad total de 7,9 millones de metros cúbicos, así como 28 instalaciones aeroportuarias. La empresa ha comenzado a materializar su línea estratégica de internacionalización con un proyecto en Omán.

En el contexto nacional

En el Perú los mercados tradicionales, tienen mucha acogida por las personas, ya sea por la calidad de los productos, productos frescos de buena procedencia, eso es lo que busca el consumidor peruano, mientras que en las empresas comerciales,

son tan confiables como para poder comprar un pollo, una carne o algún otro producto.

La definición que se le puede otorgar a la motivación, es el conjunto de procesos psicológicos, que implican la actividad nerviosa superior y muestran lo que realmente es y su comportamiento en la personalidad, dentro de la motivación están asociados los procesos expresivos (emociones y sentimientos) ya sean (voluntarias e impulsivas) la motivación también es el reflejo de la realidad y una expresión de la personalidad.

Según Sum (2015) menciona que:

La motivación es una de las herramientas esenciales para el desarrollo y desempeño en las actividades rutinarias de un trabajador en una empresa, sirven como apoyo para que se desempeñen de una manera muy eficiente y asertivamente, a que les provean un buen nivel de satisfacción a los clientes por su buen y grato trato (p. 70).

La motivación no necesariamente es una meta para ser alcanzada, también se considera como la perspectiva de poder ir y guiar tus pasos, una causa, un empujón, un impulso, un pensamiento que hace que tu reporte interior se accione y con ello todo tu ser hace que valla hacia esa dirección, obsesionarse con un motivo se diferencia a toda costa de hacer las cosas sin sentido , porque sin motivo no existe la motivación, por mucha energía o esfuerzo que ponga al desempeñarse, sin motivo, los esfuerzos se convertirán en molestias, enojos, frustración, procrastinación, es algo que a todas las personas nos han pasado en casi toda nuestra etapa de la vida, y es la de postergar los asuntos que tenemos para después, esa típica frase que dice, “más ratito lo haré” “ahorita no, mañana” son momentos que una persona siente comodidad de no desarrollar las actividades , sino dejarlos para otro momento, y llegar hasta a no desarrollarlas, aquellas que estaba predicho hacerlas. Donde uno quiera que valla a trabajar, uno debe de cumplir con una característica principal y es la de tener la actitud, para aprender el desarrollos de las actividades, para poder transmitir una mejor imagen de querer aprender y poder ser capaz de desarrollar la actividad.

La necesidad por motivar al personal de trabajo es cada día mucho más importante, no solo para lograr vender el producto, sino para poder luchar en el día a día con los diversos factores que nos atacan ya sea en la sociedad, en el transcurso del trabajo o en el hogar.

En una empresa dedicada al rubro de venta al mayor de otros productos, el consumo es de manera general y todos los días del año es consumido por la gente, los clientes ingresan al mercado por la buena calidad de los productos y la buena atención que los trabajadores brindan a las personas.

En el giro de aves, las señoras vendedoras cumplen un gran rol en la sección de venta de las aves, tienen que brindar una atención en la que los clientes estén satisfechos con la venta, y no solamente pensar en el hoy de vender, sino en la fidelidad de los clientes y que el cliente regrese siempre. Como todo trabajador, tiene que tener una buena vocación de servicio.

Las organizaciones están más enfocadas sobre sus colaboradores porque son el recurso más importante en toda empresa ya que gracias a ellos existen y tienen la oportunidad de seguir creciendo, muchas de las empresas aún no están conscientes que la motivación en los trabajadores es uno de los factores importantes y uno de los aspectos que se debe tomar en cuenta es que si un trabajador está muy bien motivado, va a producir de una muy buena manera dejando de lado algunos de los problemas que tiene, ya sea en casa o sociedad.

Muchas de las empresas están conformadas por personal que no está realmente motivado, y esa es la razón por el que no tienen cambios positivos que podrían llevar a una organización al crecimiento constante, dentro del giro de aves, existe una serie de motivos por el cual el personal no alcanza al culminar el día con las metas de ventas requerida. La motivación es un elemento fundamental que debe existir presente dentro de los colaboradores, asimismo sea la fomentación de ello, para mejorar los procesos y todas las actividades obteniendo un excelente desempeño profesional de nuestro trabajador y una actitud positiva de los empleados hacia el perfeccionamiento de su labor.

El trabajo dentro de un ambiente donde las personas cada vez son mucho más exigentes, porque los clientes exigen productos de calidad y no solamente eso, un muy buen trato a los clientes es fundamental para garantizar la venta de los productos y que la venta sea continua una y otra vez, uno debe saber cómo responder, como desenvolverse frente a un cliente, no dejar que los problemas, o los factores se incluyan en el proceso de venta de los productos, se sabe que afecta directamente al trabajador ,pero uno debe tener la capacidad como para poder sobrellevarlo.

El estudio se centra en el área de giro de aves del mercado Señor de Muruhuay, donde se observó algunos acontecimientos durante unos meses atrás y tratando de averiguar las causas de la rotación del personal, se formularon propuestas para la recolección de datos midiéndolas si la rotación es debido a su relación entre las variables de motivación y desempeño laboral.

En cuanto a la motivación intrínseca, se busca analizar a los factores internos de las personas que trabajan en los puestos de giro de aves, conocer si la variable motivación influye en el desempeño laboral de cada uno de ellos.

En cuanto a la motivación extrínseca, busca analizar si aquella dimensión influye en el desempeño laboral de los trabajadores mediante la motivación con factores externos para su buen desempeño y mejora diaria subiendo las ganas de trabajar.

En cuanto a la motivación trascendental, su función de los de RR.HH. es reconocer y analizar los factores muy significativos para los trabajadores, aquellos que significan mucho, asociarlos con los objetivos de la empresa para que así se sientan más identificados y motivados, es uno de los factores que causa mucha más fuerza de voluntad, y se permite conocer si esta dimensión influye con el desempeño laboral de los trabajadores.

Con este trabajo se busca saber si existe relación entre la variable motivación y el desempeño laboral, tabulando los resultados en una base de datos con la que se llegara a una conclusión, desarrollo y ejecución de las alternativas de solución.

Deduciendo que el estrés es crecidamente constante, altera el comportamiento y desempeño del trabajador, su salud y energías e incluso deteriora su capacidad de desenvolvimiento frente a otras personas uno de las maneras de llegar a encontrar las alternativas de solución es formulándonos el siguiente problema general.

Problema general:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores de giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018?

Asimismo, el estudio de las dimensiones nos permitió realizar un estudio más detallado estableciendo los siguientes problemas específicos.

Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación tiende a ser de carácter muy importante ya que ayuda determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de giro de aves, esta investigación se realizó en la empresa Señor de Muruhuay-Lima porque cuenta con una rotación de personal específicamente en el giro de aves en el periodo 2018, para poder evitar el acontecimiento que viene ocurriendo se hará uso de la teoría de Abraham Maslow con las motivaciones extrínseca e intrínseca ya que es un papel importante para los trabajadores y así

poder analizar una serie de alternativas de solución haciendo que la empresa este más interesados en ellos.

Por otro lado, la investigación tiene como justificación darles una mejoría a los trabajadores que no brindan el servicio correcto, y que puedan obtener el conocimiento y poder saber las consecuencias del manejar un estado de motivación baja. Esto ha ido ocurriendo a través del tiempo por el desinterés de los gerentes y/o el personal a cargo. Al mismo tiempo es importante esta investigación es para poder optar el grado de licenciado en administración, la culminación del trabajo de investigación es el objetivo trazado en un estudiante universitario porque ahí se le aplica los conocimientos adquiridos durante la temporada universitaria de estudio y también la realización de este trabajo sería de gran ayuda para otros estudiantes que decidan hacer uso de esta información y que cuenten con las variables similares como la de motivación y /o desempeño laboral ya que al finalizar se subirá este trabajo al repositorio de la universidad autónoma y Google.

La justificación, se descarga ampliamente por los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Elaborar una propuesta teórica basada en información actualizada sobre las variables de estudio y constatar con experiencias reales de la empresa que busca mi aportación de información sumamente importante hacia la comunidad del comercio del Mercado Señor de Muruhuay.

Justificación práctica: En esta investigación buscamos crear una conciencia sobre la motivación en todos los trabajadores de la empresa y respecto a lo importante que es su desempeño productivo, para así brindar un servicio cada vez mejor y de mayor calidad, así como buscar estrategias que nos permitan mejorar y elevar las ventas.

Justificación metodológica: El investigador ofrecerá el instrumento de investigación al grupo de personas determinadas muestra, las señoras vendedoras de pollo en el giro de aves, en el cual permitieron recoger datos sobre la variable motivación y desempeño laboral, dichos instrumentos serán expuestos a criterios rígidos de validez y confiabilidad, poniendo al alcance de la comunidad académica.

Justificación social: La investigación ayudará en forma positiva en cómo realizar el proceso o en la práctica de gestionar el recurso humano de una buena manera, motivada e incentivada para el buen desempeño de sus labores y los beneficios hacia la empresa, colaboradores y consumidores.

1.3. Objetivo de la investigación

El actual trabajo busca diagnosticar el vínculo que tiene la motivación como variable y esto como influye en el desempeño laboral de los trabajadores

Objetivo general

- Demostrar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Objetivos específicos

- Analizar si existe relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.
- Calcular si existe relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.
- Determinar si existe relación entre la dimensión Trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

1.4. Limitaciones de la investigación

Algunas de las restricciones que trabaron a la realización del trabajo fueron:

Limitaciones de tiempo

El actual desarrollo de la investigación solo alcanza o comprende 16 semanas para el desarrollo, para ser detallado el periodo del año 2018 inicios del mes de agosto, junto a eso el investigador tiene unas 30 horas por semana para la realización, detallado y culminación de la investigación. Al inicio del mes de diciembre.

Limitaciones económicas

El actual desarrollo de trabajo de investigación cuenta con unas limitaciones de presupuesto reducidas como los gastos para la movilidad, compra de libros (información), folletos y por ende el acceso al material y equipo de la investigación es poco reducido.

Limitaciones políticas

No se puede mantener un breve informe de las limitaciones políticas ya que esta información demostraría las finanzas de la compañía, y algunas políticas internas, entre otros parámetros, lo cual el investigador no está permitido a tener un fácil acceso.

Se le añade la falta de disponibilidad de algunos colaboradores que en el momento estaban ocupados, atendiendo pendientes, ventas, luego coordinando el tiempo en que podría estar libre se le aplico las encuestas.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A nivel internacional se hace mención a las siguientes tesis:

Sum (2015) en su tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* universidad Rafael Landívar, en Guatemala, Guatemala para optar al grado de Licenciada en Psicología Industrial, la finalidad principal fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Los objetivos específicos fueron determinar el nivel de motivación de los empleados, establecer e grado de desempeño laboral que posee los colaboradores administrativos de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango y elaborar propuestas sobre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación concluyo que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango

Bohórquez (2015) en su tesis titulada *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico San Miguel* en la Universidad Técnica de Ambato, para la sustentación del trabajo y poder ocupar el grado de magister en gerencia de instituciones de salud, La principal finalidad de este trabajo de investigación es la elaboración de un Manual de Cultura Organizacional en el área de Laboratorio Clínico del Hospital Básico San Miguel con un tipo de investigación, la presente investigación es de tipo descriptiva correlacional en diseño no-experimental con una con un tamaño de muestra es de 10 colaboradores que se basó en una investigación obtenida de encuestas a los usuarios, y entrevistas con el personal, así se enfoca en dar solución a los problemas permitiéndonos, precisar actividades, deslindar responsabilidades, establecer mecanismos de coordinación, evitar duplicidad de funciones planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades del trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz. La finalidad de este trabajo de investigación es brindar el mejor servicio a la comunidad.

Zavala (2014) en su tesis titulada *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebida* en el Instituto Politécnico Nacional, en México para optar en grado de maestro en administración, El objetivo primario de esta investigación fue la elaboración de un instrumento de medición que abordaran el tema de la motivación y la satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La muestra seleccionada fue de 58 empleados pertenecientes al centro de servicios Compartidos de una compañía embotelladora de bebidas. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la teoría bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiro. Los principales resultados obtenidos fueron que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los dos grupos poblacionales que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

Díaz (2014) en su estudio titulado *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. El presente estudio tuvo como fin conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieron laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML) en la variable motivación intrínseca, divididos en 4 sub-variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso crecimiento, y la variable auto-competencia, distribuidos en dos sub variables: persistencia y situacional. Se evidenció que entre los 38 análisis que se realizaron a cada una de las variables, se encontraron 5 diferencias significativas.

Entre las conclusiones los autores explicaron que los trabajadores que están laborando en empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C no tienen en la gran mayoría una variable motivacional predominante, pues solo se observaron diferencias significativas en sexo específicamente en afiliación- intimidad, edad, en lo que respecta a poder y logro, tipo de contrato en afiliación- intimidad y por último en el contrato de término definido: igual o superior a un año en la auto competencia. Esto confirma que la motivación es un proceso dinámico y no lineal. Además, detallaron que existen combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no

existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación (poder, logro, afiliación - intimidad, progreso - crecimiento), esto quiere decir que los tipos de motivación están presentes en el sujeto aún en menor escala. Así mismo explican que sí podrían encontrar personas con un 100% en algún tipo de motivación.

Enríquez (2014) en su tesis titulada *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* desarrollada en la universidad de Montemorelos, para poder sustentar y obtener el grado de maestría en administración, La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados.

Y se llegó a la conclusión mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

A nivel nacional se hace mención a las siguientes tesis

Potocino (2018) en su tesis *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima - 2017* realizada en la Universidad Tecnológica del Perú, lima para obtener el título de licenciada , teniendo como objetivo identificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima -2017., la presente investigación es de diseño no experimental con un tamaño de muestra de 45 y tuvo como conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima-2017. Con un nivel de significancia

menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, los resultados estadísticos muestran que el 48.89% de los encuestados consideran que existe un nivel bueno; sin embargo, el resto de los colaboradores lo consideran entre regular y malo; en consecuencia, se deduce que hay un porcentaje alto del clima organizacional que tiene que ser mejorado para lograr un desempeño laboral eficiente por parte de los trabajadores lo cual permitirá alcanzar los objetivos de la organización.

Centurión (2017) en su tesis *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A San Martín de Porres– 2017* En la universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de licenciado en Administración y tuvo como objetivo Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017., con un tipo de investigación no experimental y se tomara como muestra a 30 trabajadores de la empresa, se obtiene la siguiente conclusión:

A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre la variable motivación seguido de la variable desempeño laboral, considerando que el p-valor fue de 0.000 y el índice de correlación resultó de 0.875**, que demuestra una relación significativa entre las variables de estudio.

Paredes (2016) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en personal del Departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016*. Realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud, en la cual su objetivo fue la de Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino 2016 con un tipo de diseño que adopta la investigación es de tipo no experimental; de corte transversal y correlacional. Optando por operar con el 100% de la población que son igual a 91 trabajadores. Y teniendo como conclusión:

Existe relación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la motivación y el desempeño laboral en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino

2016. El coeficiente de correlación ($r = 0,809$) indicó que la relación fue directa (positiva) y fuerte, señalando que, a mayor motivación, mayor desempeño laboral. Existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la motivación y la calidad de trabajo en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino 2016. El coeficiente de correlación ($r = 0,947$) indicó que la relación fue directa (positiva) y fuerte, señalando que, a mayor motivación, mayor calidad de trabajo.: Existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la motivación y la iniciativa en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino 2016. El coeficiente de correlación ($r = 0,702$) señaló que la relación es directa (positiva) y fuerte, interpretándose que, a mayor motivación, mayor iniciativa. No existe relación significativa ($p=0,124<0,05$) entre la motivación y las relaciones humanas en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino 2016.: Existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la motivación y el logro de metas en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino 2016. El coeficiente de correlación ($r = 0,624$) señaló que la relación es directa (positiva) y moderada, interpretándose que, a mayor motivación, mayor logro de metas.

Reátegui (2016), en su tesis *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016* realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto para obtener el grado académico de maestra en educación con mención y gestión en docencia, y tuvo como objetivo conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrada N* 0176 Ricardo Palma , centro poblado de Huigoyacu , distrito San pablo , Provincia de Bellavista , región San Martin, es un tipo de diseño correlacional , y considero como la muestra 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la institución con y tuvo como conclusión :

Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, del centro poblado de Huigoyacu, en un 34 % con un coeficiente de determinación de (0.338) asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581) indicando que existe una correlación media entre la motivación con el desempeño laboral

Villanueva (2015) en su tesis titulada *Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial* en la universidad del Pacífico, Lima , para optar el grado académico de magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas ,la muestra seleccionada fue de 23 trabajadores , La presente investigación se basa en el diseño no-experimental, pues se recogen los hechos tal cual suceden diariamente, y es de tipo correlacional, porque se identifican las dos variables señaladas: el desempeño por competencias y el desempeño por objetivos en un periodo específico. El inicio, desde el tema de estudio hasta el levantamiento de información, fue la etapa más dura, pues se requería de base para sustentar el objeto de estudio; ya en la interacción con los gerentes para la validación de herramientas y administración de la evaluación de desempeño, se encontraron barreras por disponibilidad de tiempo; no obstante, un objetivo fue superarlas y se logró llegar al análisis de los resultados con detenimiento y con satisfacción para, posteriormente, implementar estas mejoras a la organización. Los resultados revelaron que existe correlación entre los resultados de la evaluación de desempeño por competencias y los resultados de la evaluación de objetivos, y los aspectos que más resaltan en ellos son la competencia Orientación al Cliente y el indicador de cumplimiento de ventas. Como conclusión final.

Los colaboradores alcanzan los objetivos planteados y sus competencias se encuentran desarrolladas dentro de un nivel alto. Todo ello probablemente demuestre por qué la organización se ha posicionado y compite eficientemente con empresas del rubro, y ha alcanzado niveles de ventas que hacen rentable la organización. Finalmente, se recomienda a las empresas y profesionales de recursos humanos que se interesen por seguir abordando estos temas que contribuyen con el crecimiento y la satisfacción de las personas.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Bases teóricas de la variable motivación

2.2.1.1. Definiciones de la variable motivación

Chiavenato (2009) sostiene: “La motivación refiere a aquello que impulsa a una persona hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar

puede provocarlo aun estímulo externo o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo” (p. 68).

Sulca (2015) sostuvo:

Es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que determina con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (p. 119).

Chiavenato (2009) argumenta: “Incitar a las personas, de forma positiva, sirvió para conseguir y superar sus altos estándares de desempeño laboral. Ello es básico para que un organismo sobreviva en una naturaleza enormemente competitivo” (p. 235).

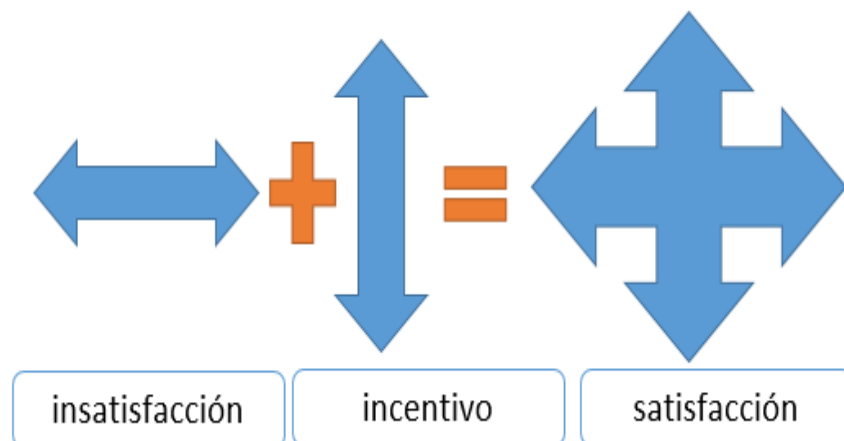


Figura 1. La motivación en el ser humano

Importancia de la variable motivación

Ferreiro, León, Piñero y Rangel (2007) mencionó: “La motivación constituye un aspecto fundamental en la personalidad del ser humano es el núcleo central de la persona el cual está constituido por sus necesidades y motivos” (p. 16).

Reeve (2010) indicó: “Los ambientes laborales son importantes, así como el conocimiento sobre la motivación para mejorar la productividad y satisfacción del trabajador y que alcance su nivel óptimo” (p. 33).

Características de la variable motivación

Martínez (2003) menciona que: “Para el logro de una buena motivación laboral debemos conocer el ámbito interno de la persona, ámbitos sociales, culturales, intensamente los factores vinculados con las necesidades humanas” (p. 23).

Arias (2006) mencionó que: “Son aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p. 243).

Ej. Al tener hambre buscaremos alimento. Esta motivación es de tipo biológico (sueño, hambre, frío), psicológico y cultural.

Fischman y Matos (2014) menciono que: “La motivación es uno de los factores con mucho más significado con la conducta organizacional y nos lleva a realizar diferentes actividades y a desempeñarnos de un mejor modo” (p. 45).

Gonzales (2005) la motivación es un proceso que inicia de una meta a conquistar o de una necesidad a quedar dichoso e impulsa a la realización y mantenimiento de una conducta determinada

Teorías relacionadas a la variable motivación

Chiavenato (2009) expone:

Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerza que existen en su interior. El individuo es consciente de algunas cosas de esas

necesidades; de otras, no. La teoría motivacional más conocida es de Maslow, basada en la llamada jerarquía de las necesidades humanas (p. 72).

Teoría de la motivación de Maslow

Basándose en las necesidades humanas organizadas por niveles de una jerarquía de importancia expuesta a una pirámide, en la base se encuentran las necesidades primarias y en la cima las necesidades más elevadas como se mostrará más adelante en la siguiente figura.

Se detallan a continuación: Estas necesidades conforman el nivel primario siendo de vital importancia. En este nivel se encuentran las necesidades de alimentación, de sueño y de reposo, de abrigo, etcétera. Estas necesidades instintivas, cuando no son satisfechas dominan la conducta, como una persona que no ha comido por días, solo busca la manera de satisfacer su hambre. Cuando todas las necesidades humanas se encuentran insatisfechas el individuo busca satisfacer principalmente aquellas que se producen sobre él organismo.

Necesidad de seguridad: Constituyen al segundo nivel de la pirámide. Son necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección y huida del peligro. Estas surgen cuando se han satisfecho regularmente las necesidades fisiológicas. Cuando un individuo percibe algún tipo de amenaza sobre su seguridad, su organismo actúa como un mecanismo de búsqueda para mitigar dicha amenaza. Cuando un empleado se encuentra en situación de dependencia con una organización, Las decisiones arbitrarias pueden provocar incertidumbre en el empleado.

Necesidades sociales: Se manifiestan en la conducta cuando las necesidades más bajas han sido relativamente cubiertas.

Dentro de estas necesidades se encuentran la necesidad de asociación, participación, aceptación de los compañeros, amistad, afecto y amor. Cuando estas necesidades no han sido satisfechas o suficiente, el individuo se hostil o resistente con las personas que lo rodean, esto puede conducir a la inadaptación social, el aislamiento y la soledad. El afecto en ambas vías (entregando y recibiendo) conforma una fuerza motivadora importante.

Necesidades de estima. Estas necesidades están relacionadas con como el individuo se ve a sí mismo y se evalúa. Implica la autoconfianza, frente al mundo, independencia y autonomía.

La frustración a estas necesidades trae consigo sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia, desamparo, lo que a su vez lleva al trabajador al desánimo.

Necesidad de autorrealización. Muestran las necesidades humanas más elevadas y se ubican en la cima de la pirámide, Se refieren al desarrollo del potencial propio y superación continua. Se manifiesta por medio del impulso de las personas de ser mejores versiones de sí mismos. Las necesidades humanas varían y obedecen según los diferentes sujetos. No todas las personas llegan a la cima de la pirámide. Cabe mencionar que cuando un nivel tiene a ser prioritario.



Figura 2. La jerarquía de las necesidades humanas y los medios de satisfacción.

Teoría de las necesidades

Esta teoría fue creada por David McClelland quien dice que interiormente en el ser humano existen tres necesidades que es el logro, poder y afiliación, y las describe así:

Necesidad de Logro.

Chiavenato (2009) menciona que:

Es el impulso de sobresalir y darlo todo por tener éxito. En la mayoría las personas que dan todo de si son aquellas que sienten un gran impulso por el éxito, tienen esas ganas de esforzarse al máximo para ser mucho más eficientes o para realizar las cosas mucho mejor y se diferencian de las demás personas por ser muy correctas en lo que hacen y dar lo mejor de sí mismo (p. 45).

Necesidad de tener poder.

Es lo que se encarga que las personas opten un comportamiento de liderazgo que no habían tomado anteriormente, en otras palabras, es la –aspiración por practicar la influencia y de controlar a las demás. A saliente tipo de personas les gusta ser jefes y prefieren puestos en los que se encuentren son situaciones de competencia y que estén orientados al estatus. Tienden a preocuparse más y más por influir a los otros y por su prestigio que por facilitar un rendimiento conveniente.

Necesidad de afiliación.

Chiavenato (2009) define:

Es el deseo por establecer amistades interpersonales y estrechas con otros, así como ser aceptado y estimado

por la amistad. Prefieren situaciones en las cuales tengan que colaborar de la única manera que es competir y desean las relaciones en donde haya mucha comprensión mutua (p. 442).

Teoría Del Establecimiento De Metas

Según Robbins y Judge (2013) afirman:

Esta hipótesis fue desarrollada por Edwin Locke que propuso que las intenciones de ocuparse por una meta son de un origen muy significativo de la motivación laboral. Es decir, las metas indican al empleado lo que debe hacer y cuanto esfuerzo se necesita. Esta teoría afirma que las metas específicas, desafiantes y con feedback conducen a un excelente desempeño. Administración por objetivos (APO) programa que incluye metas específicas, establecidas en participación, para un explícito y con retroalimentación sobre el progreso hacia las metas (p. 55).

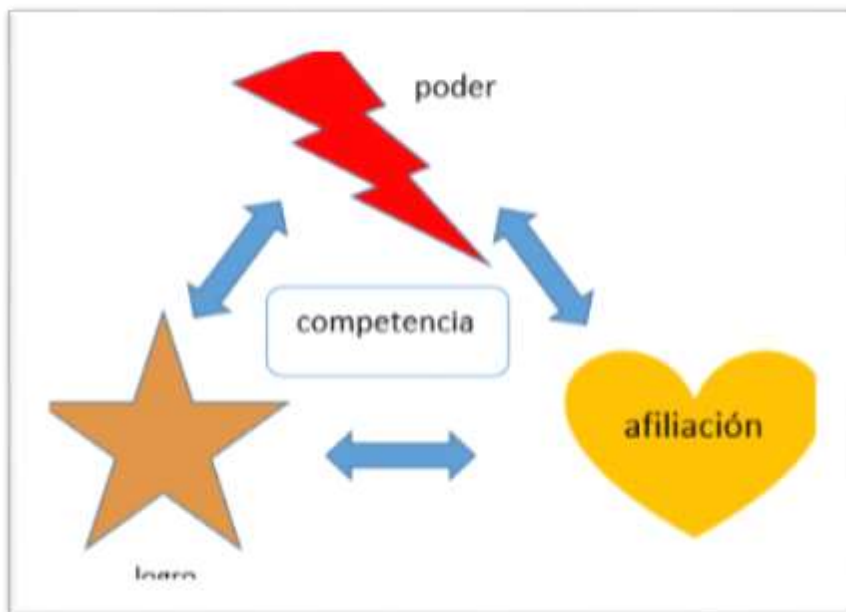


Figura 3. Teoría de establecimiento de metas

A. Teoría “x” “y”

Chiavenato (2009) expone:

McGregor hace una comparación entre los dos estilos compuestos y analógicos de administrador: de un lado, un estilo que se basa en la teoría tradicional, mecánica y pragmática (a la cual denomina Teoría X) y, el otro, un estilo basado en las concepciones modernas en relación a la conducta humana (a la cual le dio el nombre de Teoría Y) (p. 290).

En el lado humano de las organizaciones” las describió de dos maneras de pensamiento de los directivos a los cuales otorgo como nombre teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teoría x

Las personas son indolentes y perezosas por naturaleza: evitan el trabajo y trabajan lo mínimo posible, a cambio de recompensas salariales o materiales.

- Su propia naturaleza les lleva a resistir a los cambios, pues buscan su seguridad y pretenden no asumir riesgos que la pongan en peligro.
- Su mentalidad es la de un conformista.

Teoría Y

Es la moderna concepción de administración según la teoría conductista. La teoría Y se basa en concepciones y premisas actuales y sin preconceptos sobre la naturaleza humana que son:

- Las personas no tienen disgustos en trabajar, ofrecen su servicio de manera que se ganan un extra sin esfuerzo por que les gusta.
- Las personas no son pasivas o no están dispuestas a la disposición de la empresa; ellas pueden llegar a transformarse como resultado de su experiencia negativa en sus otras empresas.

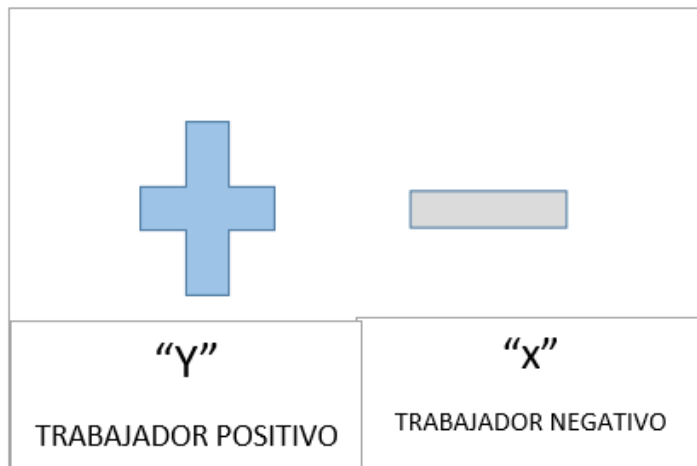


Figura 4. La teoría "x" "y"

2.2.1.2. Dimensiones de la variable motivación.

Davis y Newstrom (1999). Plantean que hay dos tipos de motivadores:

- Factores externos, motivación extrínseca
- Factores internos, motivadores Internos

Dimensión extrínseca

Chiavenato (2009) dice: "Frederick Herzberg formuló la teoría de los dos factores para puntualizar lo que sucede y lo que sienten las

personas en circunstancias de trabajo, según el existen dos factores que indican la conducta de las personas” (p.286).

Fischman y Matos (2014) nombraron que: “Los estudios realizados mostraron que las recompensas tangibles como los bonos e incentivos disminuían la motivación intrínseca ya que las personas hacen cosas únicamente para beneficiarse de las recompensas y solamente durara mientras estas estén presentes” (p. 109).

Reeve (2010) consideró que: “Son las cosas externas o del exterior que influyen en sus necesidades que nos permiten lograr algo” (p. 103).

Ej. Como incentivos, efectivo, becas, premios etc. Es crear algo para lograr lo que queremos.

Dimensión Intrínseca

Se refiere a la realización de acciones solo para satisfacer las necesidades, sin ningún incentivo externo, un hobby es un ejemplo bien claro ya que sentimos la sensación de placer y la auto superación, por otra parte la condición extrínseca es la que viene del exterior y es el tipo de motivación que nos lleva a hacer Cosas que a veces no queremos pero sabemos que tienen recompensas al final. Esta condición se trata de actividades que nos hacen desarrollar para lograr una meta.

Fischman y Matos (2014) mencionaron que: “La motivación intrínseca es beneficiosa comparado con la motivación extrínseca donde favorece el aprendizaje, creatividad y perseverancia entre las personas” (p. 24).

Se habla de motivación intrínseca cuando se desarrollan las actividades propias o ajenas en donde no existen ganancias materiales, más son las emocionales o psicológicas que para el individuo son de mucho valor.

Dimensión trascendental

Es el impulso que hace que el cuerpo se mantenga en movimiento y obliga inconscientemente a actuar por las consecuencias de sus propios actos para ayudar a otras personas.

A este tipo de motivación se refiere repetidamente cuando actuamos por desinterés.

Chiavenato (2009) menciona que:

Se relacionan con el contenido de cargo y de las tareas que la persona ejecuta. Los factores motivacionales se encuentran bajo el control de cada uno mismo, se relacionan con la actividad de cada uno y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y también dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo (p. 286).

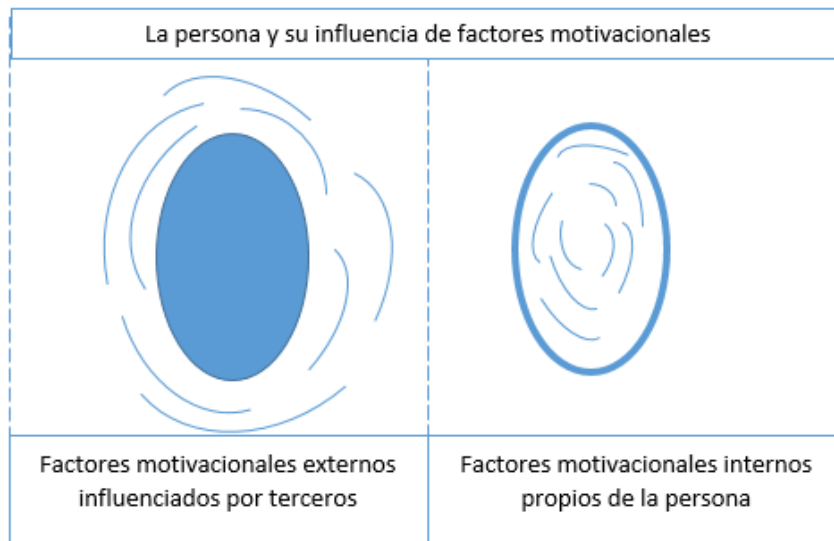


Figura 5. La influencia de la motivación en la persona

2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones de la variable desempeño laboral

Chiavenato (2009) expone:

Que el desempeño es “eficacia de todo el personal que labora en cada organización funcionando el individuo con un gran desempeño y satisfacción laboral”. Lo cual el desempeño laboral, es la combinación de su comportamiento y sus resultados, lo cual se va modificar lo que haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (p. 236).

García (2001) define como desempeño: “Aquellos comportamientos resaltantes en los empleados y son de gran relevancia para los objetivos de la organización” (p. 3).

Chiavenato (2001) define como: “Motivación al resultado es la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p. 65). Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado

Stoner (1994) afirma: “Que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 510).

Drucker (2002) comenta: “Al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, plantea que se deben fijar definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros” (p. 75).

2.2.2.2. Importancia de la variable desempeño laboral Evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) mencionó: “Es el proceso que analiza y mide el desempeño del colaborador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo” (p. 245).

Alcázar y Ferreiro (2002) manifiestan:

Los objetivos al que se deben apuntar todo directivo el cual es facilitar el desarrollo de los motivos trascendentes en sus colaboradores, para así lograr el crecimiento de la empresa. Existen multitud de estrategias que siguiendo una vez más a Pérez López, se puede resumir en tres estrategias.

Es una apreciación del personal humano y su desenvolvimiento en el puesto que labora. Se considera como una evaluación dinámica debido a que todos los trabajadores siempre se evalúan. Donde los evaluadores son el gerente, la propia persona y ambos (pp. 245-246).

Wayne y Noe (2005) mencionaron que: “Es un método de valoración, reconocimiento y evaluación del desempeño laboral personal o de equipos” (p. 252).

De esta manera, menciona que hay que instruir al propio y su rotación respectiva.

La evaluación del personal en base a su desempeño, es un asunto experto realizado de una manera integral, secuencial y consecuente. (Iturralde, 2011).

La evaluación es realizada por sus jefes inmediatos que valoran las actitudes, comportamientos y rendimiento del trabajador en pleno desempeño de su cargo y en cumplimiento de sus funciones.

2.2.2.3. Características de la variable desempeño laboral

Las características del desempeño dentro de la empresa integran al valor y ávida del individuo, sus conocimientos acerca de lo que se va mejorar, adaptación y utilización de sus capacidades para crear valor a la empresa (Flores, 2008).

Autoevaluación del desempeño

Es la evaluación intrínseca cuan esta consiente de lo que da para la empresa, si el aporte que da es suficiente o no cumple con las expectativas de la empresa.

Es cuando uno mismo como trabajador mide el grado de empeño y los resultados, les viene buenas cosas, incentivos de parte de la empresa, buenas remuneraciones, oportunidad como para surgir de puesto a uno mejor.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Identificar al personal que realmente da el esfuerzo y el empeño necesario hacia el cumplimiento de sus metas y a los de la empresa, y unos de los objetivos que la empresa busca es tratar con él personal

calificado para que se desempeñe y cree valor en la empresa, los no aptos, se les motive con programas motivacionales, o reubicación a puestos más aptos según su habilidad.

Que la empresa surja, que la empresa brinde ya sea sus productos o servicios de una manera eficiente.

¿Qué se toma en cuenta para la evaluación?

Las reglas que se toman en cuenta para apreciar el esfuerzo conjunto del desempeño de un trabajador se obtendrán muchas influencias en el comportamiento, son los conjuntos de criterios más y más comunes que forman parte de los resultados de la tarea personal.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) refiere que:

Al alcanzar y percibir la motivación de los trabajadores es una de los puntos más populares en el desarrollo de la investigación gerencial. Sin embargo, las investigaciones actuales modernas acerca de la motivación de los trabajadores están influidos por varios asuntos que acontecen en el punto en que ellos están trabajando (p. 45).

2.2.2.5. Dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensión (relevancia)

Sperber y Wilson (1986) exponen que:

De la relevancia de muchos aspectos, dependiendo de las respuestas dadas a una serie de cuestiones claves, lo

relevante adquiere solo su significado solo en comparación con otras cosas, para que algo sea relevante, es imprescindible trazar paralelos con otras cosas que formen parte de la hipotética lisa de prioridades, categorías y jerarquías (p. 95).

Dimensión (calidad)

Cuatrecasas y González (2017) mencionan que es el conjunto de características de un producto o servicio, que la actitud para satisfacer necesidades expresas. Las necesidades pueden incluir aspectos relacionados con la actitud para el uso, seguridad, confiabilidad, aspectos económicos y de medio ambiente.

Dimensión (confiabilidad)

Morrow, Hansen y Pearson (2004) mencionan que:

La confiabilidad se refiere a las buenas razones que una persona puede tener para evaluar a otro como fidedigno o son las características que uno percibe en otro y lo que hacen a uno creer que se puede o no confiar en él, también se describe como un proceso de pensamientos metódicos que considera la evaluación de evidencia empírica sobre qué cualidades posee otro para depositar en la confianza (p. 99).

2.2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Tradicional: termino que hace referir a algo rutinario, a algo que es típico o tradicional, lo que siempre se da uso.

Populares: Relacionado con la forma de cultura que pertenece o tiene su origen en el pueblo y que está relacionado a la mayoría de personas.

Vertiginoso: Que se da uso al termino cuando se refiere a algo apresurado, ligero, presuroso.

Gesta: La palabra gesta procede del plural neutro latín gesta, hechos señalados, hazañas, se denomina etimología al estudio del origen de las palabras y sus cambios estructurales y de significado.

Perspectiva: tener nación de algo, la manera de pensar de algo.

Factores: Es un elemento que actúa como condicionante para la obtención de un resultado. En matemática se denomina factor, a cada uno de los términos de la multiplicación, tanto el multiplicando, como el multiplicador. Quien factura el equipaje como empleado ferroviario, también es conocido como factor.

Correlación: Se considera que dos variables de tipo cuantitativo presentan correlación la una respecto de la otra cuando los valores de una ellas varíen sistemáticamente con respecto a los valores homónimos de la otra.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de diseño de investigación

Tipo de investigación

Es del tipo de investigación descriptivo, porque muestran y describen a las variables sin influir sobre ellos, solo las describe, analizan, explican y predicen los resultados sin modificar las variables.

Diseño de investigación

Este tipo de diseño es de tipo descriptivo correlacional, que solo busca encontrar la relación de dos variables y muestran las variables tal cual nos resulta.

Tamayo (2004) enfatiza que la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

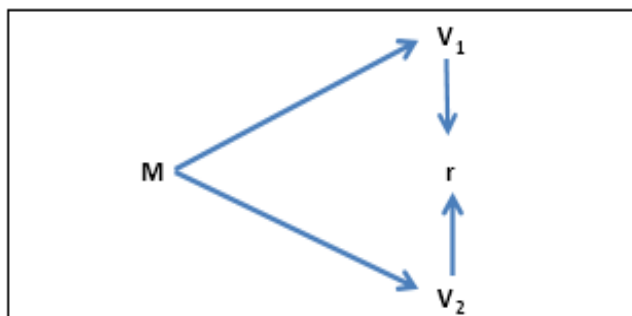


Figura 6. Diseño de la investigación

Dónde:

M: Muestra

V1: Comunicación organizacional

V2: Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

3.2. Población y muestra

Población

Para la presente investigación, la población de estudio está conformada por los 20 colaboradores, que serán considerados como muestra para esta investigación del área de giro de aves de la empresa mercado señor de muruhuay-lima S.J.M.2018 que laboran en las áreas de giro de aves y esta muestra es considerada como censal.

Según Tamayo (2006) resaltan que la población se define: “Como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

Tabla 1

Población del giro de aves del mercado Señor de Muruhuay S.A.C.

	Numero de colaboradores	%
Venta al por menor	13	65%
Venta al por mayor	4	20%
Menudencias	3	15%
total	20	100%

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Ho: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Hipótesis específica

H1: Existe relación entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

H2: Existe relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

H3: Existe relación entre la dimensión trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la variable motivación

Santrock (2002) indica que: “La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

Definición operacional de la variable motivacion

Son las teorías de la motivación: Teoría de la jerarquía de necesidades, teoría bifactorial de Herzberg, Teoría de las necesidades de McClellan, Teoría X y teoría Y de Mc Gregor, teoría de las expectativas, Teoría ERC de Alderfer, teoría de la fijación de metas Locke (1969) y la teoría de equidad de Stacey Adams y además las estrategias motivacionales.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Chiavenato (2001) define que: “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 43).

Definición operacional de la variable desempeño laboral

La variable desempeño laboral se mide por medio de una encuesta que consta de una cantidad de preguntas teniendo en cuenta las dimensiones (factores confiabilidad, factores relevancia y factor calidad) acompañados de sus índices, en que se medirá por medio de sus índices, totalmente de acuerdo 5, de acuerdo 4, parcialmente de acuerdo 3, en desacuerdo 2, totalmente en desacuerdo 1 a través del cuestionario y finalmente será medido en niveles de alto, medio, bajo.

Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
intrínseco	Necesidades satisfechas	1 al 11	(5) totalmente de acuerdo	ALTO MEDIO BAJO
	Oportunidades		(4) De acuerdo	
	Reconocimiento		(3) Parcialmente de acuerdo	
extrínseco	Seguridad	12 al 19	(2) En desacuerdo	
	Estabilidad		(1) totalmente en desacuerdo	
trascendental	Autorrealización	20 al 28		
	Satisfecho			

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
confiabilidad	Necesidades satisfechas	1 al 7	(5) totalmente de acuerdo	ALTO REGULAR BAJO
	Oportunidades reconocimiento		(4) De acuerdo	
relevancia	Seguridad	8 al 15	(3) Parcialmente de acuerdo	
	Estabilidad		(2) En desacuerdo	
calidad	Autorrealización	16 al 23	(1) totalmente en desacuerdo	
	Satisfecho			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Los principales instrumentos que se dieron uso para el desarrollo de esta investigación

- Observación
- Encuestas
- Análisis documental

La técnica que dio uso para el desarrollo de la investigación es la encuesta, se le entregó 2 hojas fotocopiadas, en una de ellas los 28 ítems referentes a la variable motivación y la otra hoja, referente a la variable desempeño laboral.

La lista de instrumentos que se dio uso en esta investigación fue

- Cuestionario
- Lapiceros
- Guía de entrevista
- Guía de análisis

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

La recolección de datos, consto de un elemento muy importante, que gracias a ello se pudo hacer el conteo y la medición, Aquellos instrumentos han sido elaborados por el investigador y sometidos a una evaluación por 3 expertos que analizaron y mejoraron el instrumento.

Acerca del cuestionario.

Consistió en una serie de preguntas plasmadas por 3 dimensiones estas dimensiones, todas con el mismo fin de mostrar o expresar elementos que puedan plasmarse en valores cuantitativos.

Ficha técnica

Nombre	: Temario de motivación
Autor	: Nilo Brush Taboada Mendoza
Procedencia	: Perú
Año	: 2018
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 25 minutos
Aplicación	: Trabajadores
Materiales	: cuestionario y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que está conformado por una cantidad de preguntas que servirán de apoyo al investigador en cuanto a su investigación, contando con la variable y sus dimensiones como la motivación y, intrínseca, extrínseca, trascendental siendo la escala de respuestas, la escala de Likert.

Normas de aplicación.

El desarrollo de dio de manera individual, haciendo la entrega de la hoja con los ítems, y sus cinco escalas de respuestas. Teniendo en cuenta que los criterios a tomar en cuenta serán:

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

Normas de calificación

La mecánica de sacar los resultados, se suman las cantidades por área como también un instrumento, luego se introduce en la tabla para determinar mediante el programa SPSS, el nivel motivación y el desempeño laboral expresado en números junto a sus dimensiones.

Ficha técnica

Nombre	: Temario de desempeño laboral
Autor	: Nilo Brush Taboada Mendoza
Procedencia	: Perú
Año	: 2018
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 25 minutos
Aplicación	: Trabajadores
Materiales	: cuestionario y lapicero

Descripción:

Las preguntas que servirán de apoyo al investigador en cuanto a su investigación, contando con la variable y sus dimensiones desempeño laboral y sus dimensiones como relevancia, calidad, confiabilidad, Siendo la escala de respuestas, la escala de Likert.

Normas de aplicación.

El desarrollo de dio de manera individual, haciendo la entrega de la hoja con los ítems, y sus cinco escalas de respuestas. Teniendo en cuenta que los criterios a tomar en cuenta serán:

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

Normas de calificación

La mecánica de sacar los resultados, se suman las cantidades por área como también un instrumento, luego se introduce en la tabla para determinar mediante el programa SPSS, el nivel motivación y el desempeño laboral expresado en números junto a sus dimensiones.

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de los datos

La información fue siendo recolectada y luego adjuntado en una base de datos, la cual se llama SPSS y la versión que se usó fue en la versión 22. Los resultados que se obtuvieron fueron procesados con el propósito de generar resultados que luego han sido de gran ayuda para el investigador.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable motivación

La valides del instrumento fue a través de 3 criterios, grandes expertos en los temas, Fueron quienes hicieron valido el instrumento.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de motivación

Validador	Experto	Aplicabilidad
1. Vazquez Ruiz Segundo Zoilo	Estadístico	Aplicable
2. Luis Marcelo Quispe	Metodológico	Aplicable
3. Italo Orihuela Ore	Temático	Aplicable

Nota: Se obtuvo los certificados de validez de los instrumentos

Validez del instrumento de la variable desempeño laboral

La valides del instrumento fue a través de 3 criterios, grandes expertos en los temas, Fueron quienes hicieron valido el instrumento.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
1. Vazquez Ruiz Segundo Zoilo	Estadístico	Aplicable
2. Luis Marcelo Quispe	Metodológico	Aplicable
3. Italo Orihuela Ore	Temático	Aplicable

Nota: Se obtuvo los certificados de validez de los instrumentos

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Se hizo uso el análisis de confiabilidad al instrumento de la motivación, se hizo uso la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene muchas respuestas siendo de escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	28

Como se puede apreciar el valor Alfa de Cronbach es igual a 0.967 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	23

Como se aprecia el valor Alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.951 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

4.2.1 Descriptiva de la variable motivación

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25
Media	12	60
Alto	3	15
Total	20	100

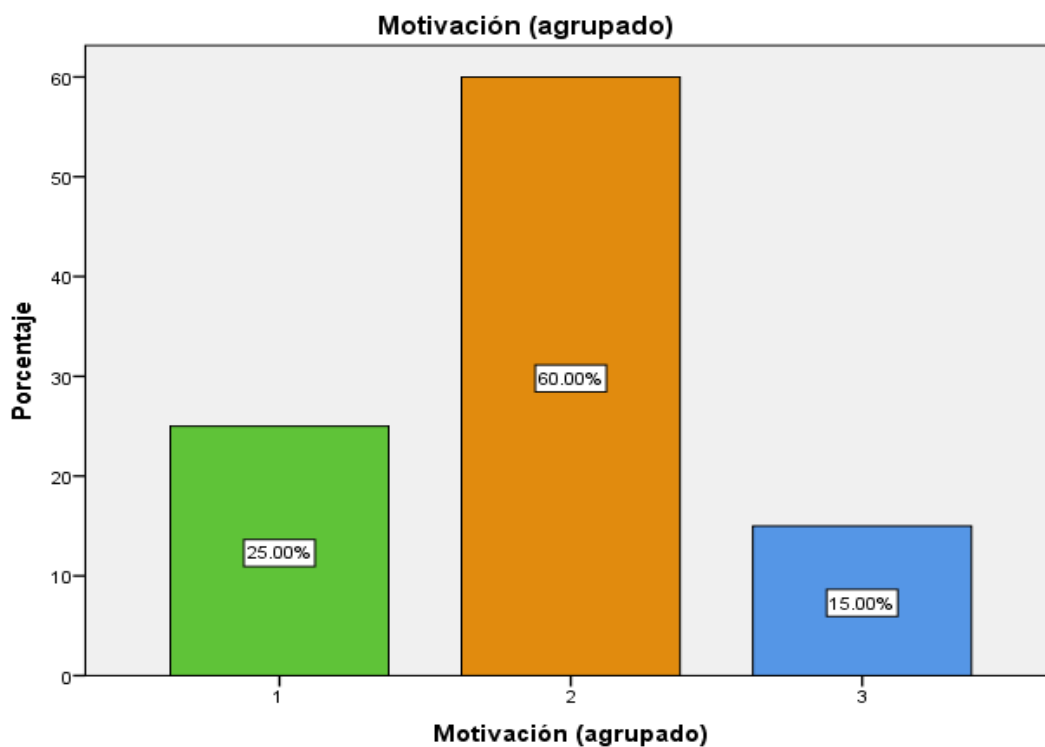


Figura 6. Análisis descriptivo de la variable motivación

Interpretación:

En la figura 6, respecto a la variable motivación, el 60.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 25.00% en un nivel bajo y 15.00% en nivel alto.

4.2.2. Descriptiva del desempeño laboral

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25
Medio	11	55
Alto	4	20
Total	20	100

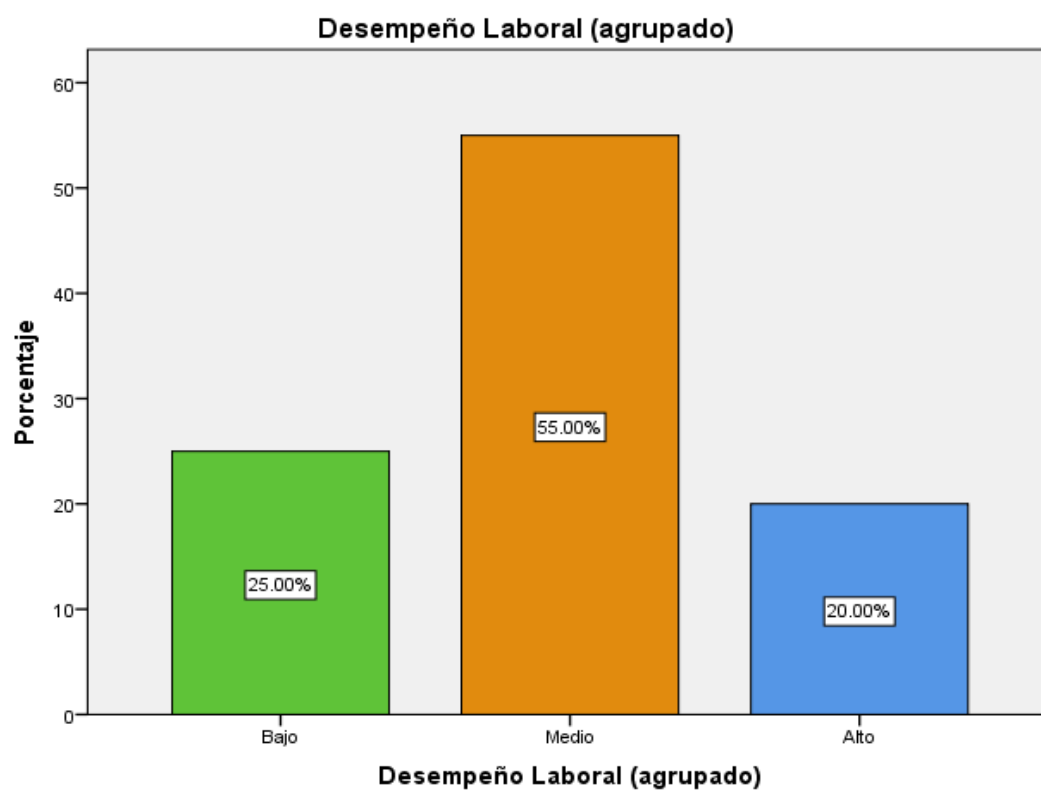


Figura 7. Análisis descriptivo de la variable: desempeño laboral

Interpretación:

En la figura 7, respecto a la variable motivación, el 55.00 % de colaboradores considera al desempeño laboral en un nivel medio, un 25.00% en un nivel bajo y 20.00 % en nivel alto.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

4.3.1. Descriptivas de las tres dimensiones de la motivación

Tabla 10

Análisis descriptivo dimensión: intrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25
Medio	10	50
Alto	5	25
Total	20	100

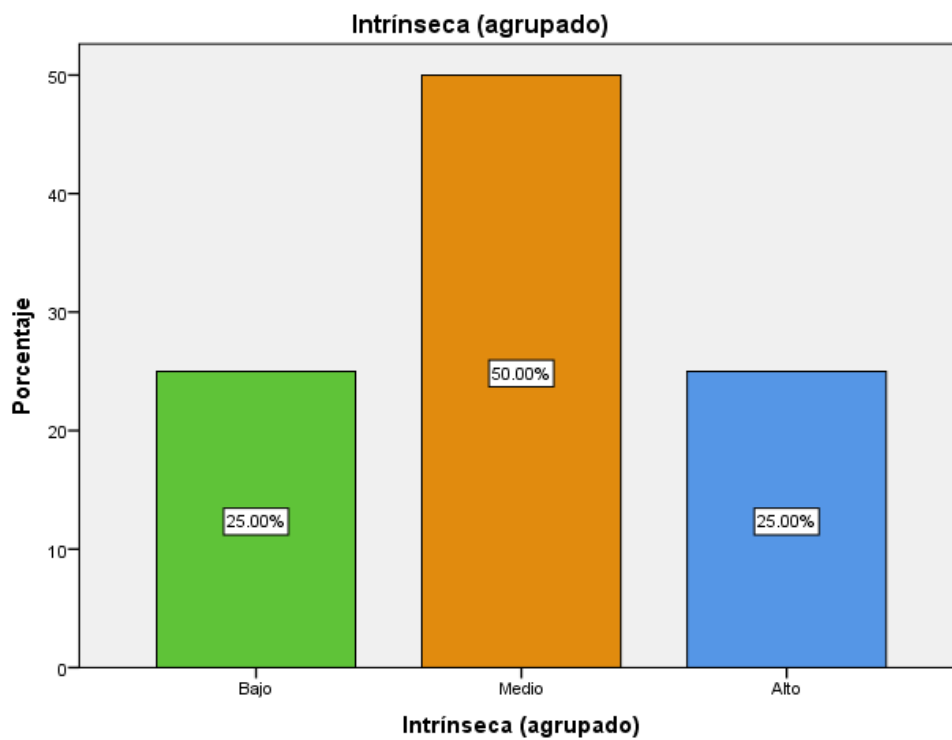


Figura 8. Análisis descriptivo dimensión: intrínseca

Interpretación:

En la figura 8, respecto a la dimensión intrínseca de la motivación, el 50.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 25.00% en un nivel bajo y 25.00% en nivel alto.

Tabla 11

Análisis descriptivo dimensión: extrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25
Medio	12	60
Alto	3	15
Total	20	100

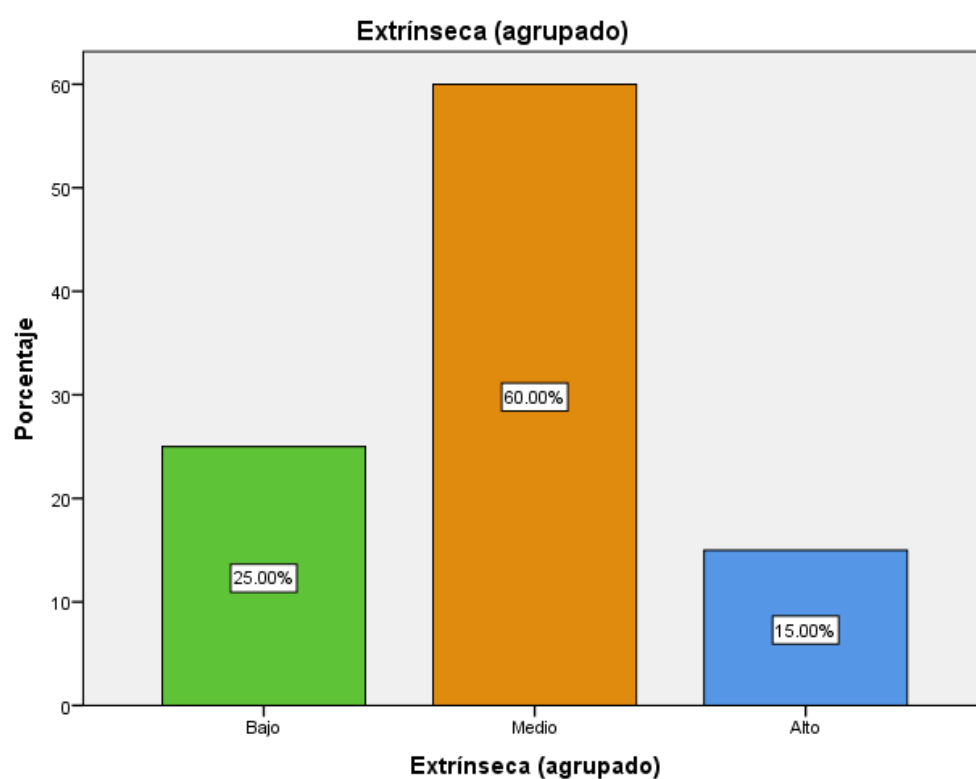


Figura 9. Análisis descriptivo dimensión: extrínseca

Interpretación:

En la figura 9, respecto a la dimensión extrínseca de la motivación, el 60.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 25.00% en un nivel bajo y 15.00% en nivel alto.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión trascendental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Medio	10	50
Alto	4	20
Total	20	100

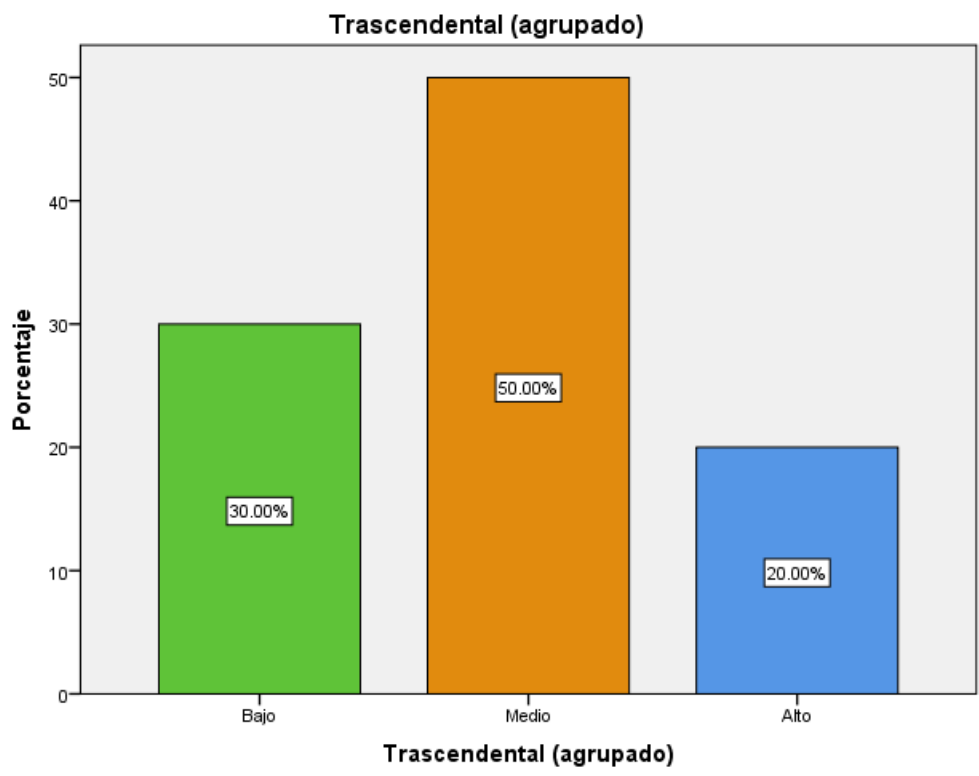


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión trascendental

Interpretación:

En la figura 10, respecto a la dimensión trascendental de la motivación, el 50.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 30.00% en un nivel bajo y 20.00% en nivel alto.

4.3.2. Descriptivas de las cuatro dimensiones del desempeño laboral

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión: relevancia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Medio	10	50
Alto	4	20
Total	20	100

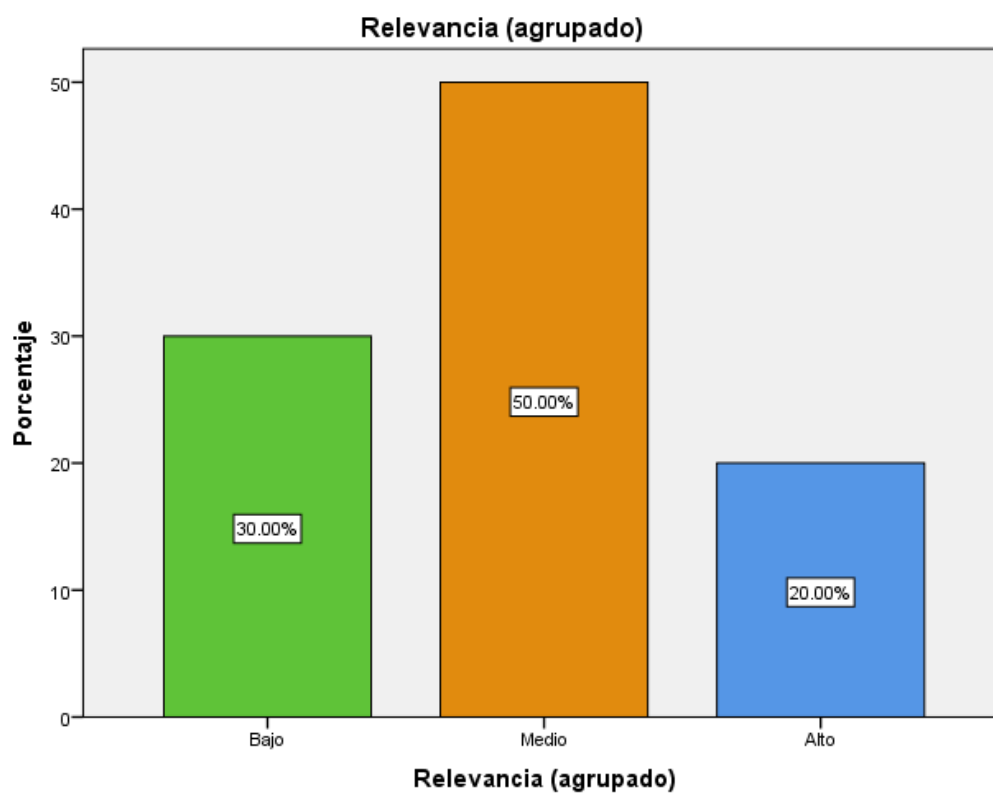


Figura 11. Análisis descriptivo de la dimensión: relevancia

Interpretación:

En la figura 11, respecto a la dimensión relevancia del desempeño laboral, el 50.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 30.00% en un nivel bajo y 20.00% en nivel alto.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión calidad

Nivele	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Medio	9	45
Alto	5	25
Total	20	100

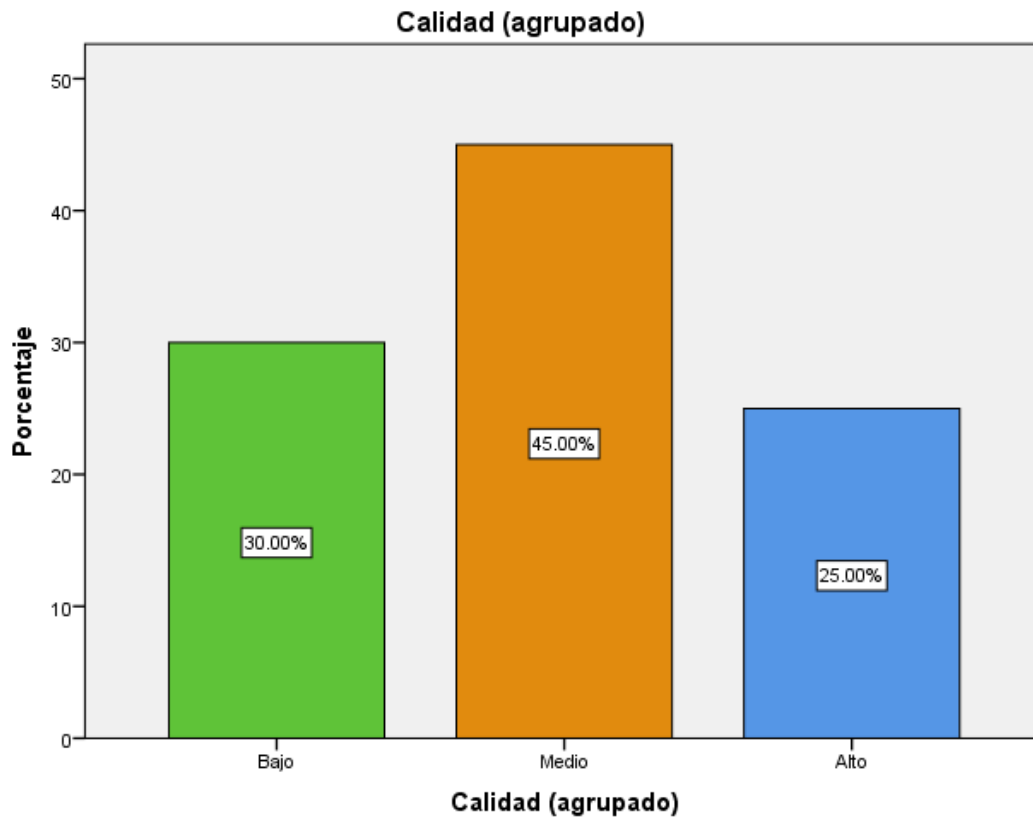


Figura 12. Análisis descriptivo de la dimensión: calidad

Interpretación:

En la figura 12, respecto a la dimensión calidad del desempeño laboral, el 45.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 30.00% en un nivel bajo y 25.00% en nivel alto.

Tabla 15

Análisis descriptivo trascendental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Medio	10	50
Alto	4	20
Total	20	100

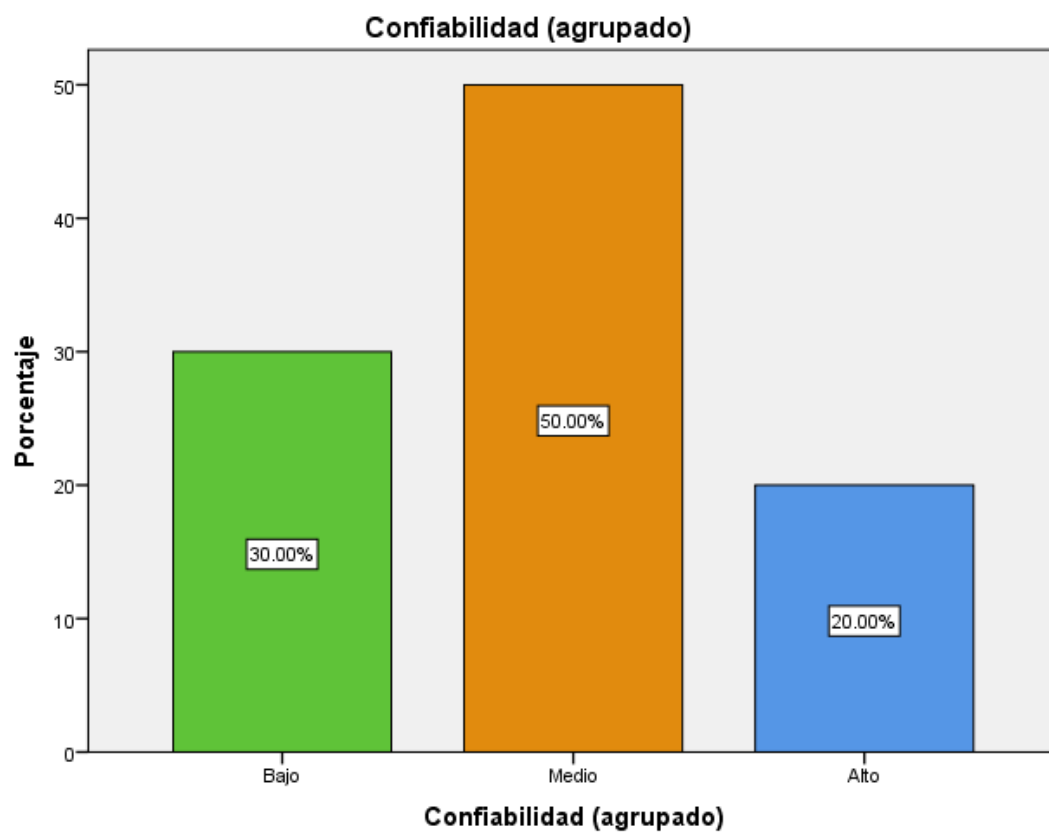


Figura 13. Análisis descriptivo trascendental

Interpretación:

En la figura 13, respecto a la dimensión confiabilidad del desempeño laboral, el 50.00% de colaboradores considera la motivación en un nivel medio, un 30.00% en un nivel bajo y 20.00% en nivel alto.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 16

Distribuciones de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según su percepción de motivación y desempeño laboral

			Motivación (agrupado)		
			1	2	3
Desempeño Laboral (agrupado)	Bajo	Recuento	4	1	0
		% del total	20,0%	5,0%	0,0%
	Medio	Recuento	1	10	0
		% del total	5,0%	50,0%	0,0%
	Alto	Recuento	0	1	3
		% del total	0,0%	5,0%	15,0%
Total		Recuento	5	12	3
		% del total	25,0%	60,0%	15,0%

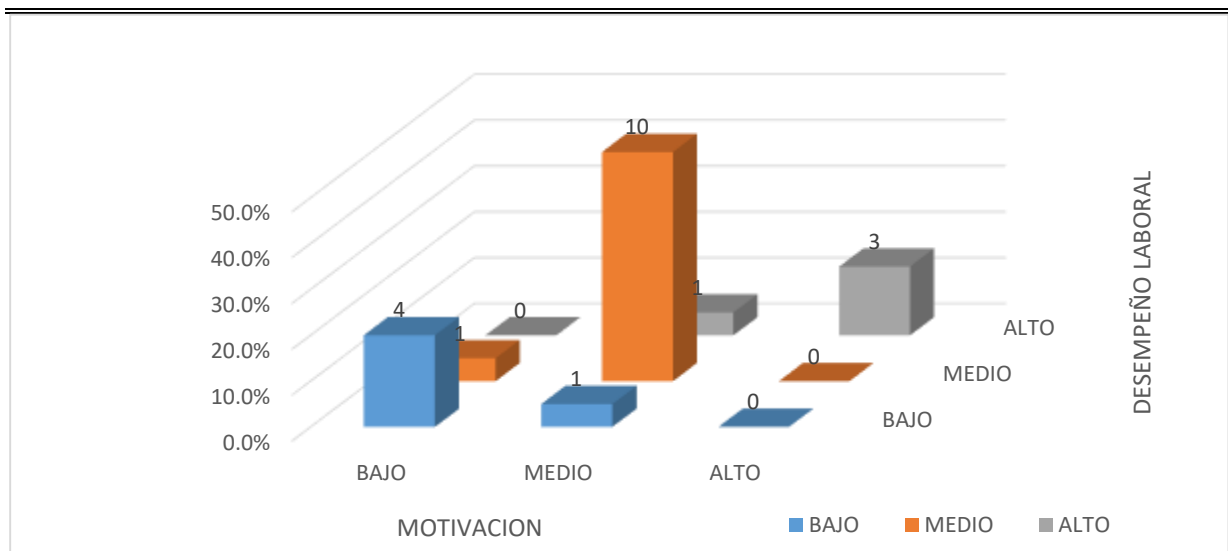


Figura 14. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre motivación y desempeño laboral

La tabla 16 y figura 14 muestran la descripción referente a las variables motivación y desempeño laboral, donde se observa que 4 de los encuestados perciben baja la relación entre dichas variables. Así mismo, 10 encuestados refieren que esta relación es media, mientras que 3 encuestados afirman que esta relación es alta; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho: La variable motivación no presenta una distribución normal.

Ha: La variable motivación presenta una distribución normal.

Tabla 17

Prueba de la normalidad de las variables motivación y desempeño laboral

		Motivación (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
	N	20	20
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1.90	1.95
	Desviación estándar	.641	.686
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.312	.279
	Positivo	.288	.271
	Negativo	-.312	-.279
	Estadístico de prueba	.312	.279
	Sig. asintótica (bilateral)	.000 ^c	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 17 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables se aproximan a una distribución normal en ambas variables, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p > .005$); dicho resultado permite determinar el rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Spearman.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

Ho: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Tabla 18
Correlación entre motivación y desempeño laboral

			Motivación (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Motivación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.821**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	.821**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, se puede observar los resultados de correlación entre las variables, una Rho de Spearman que asciende a 0,821 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables Motivación y desempeño laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva considerable entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores del giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

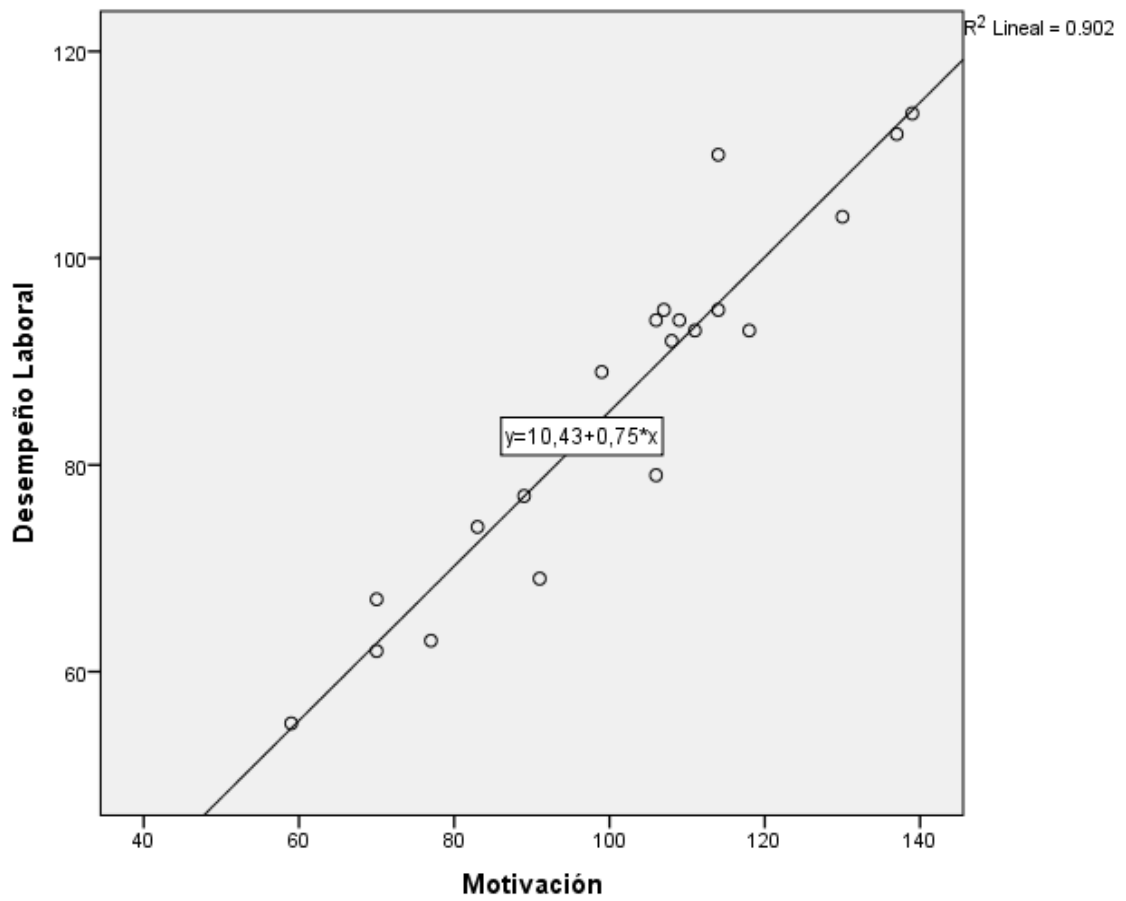


Figura 15. Gráfica de dispersión de correlación entre variables

Contrastación de hipótesis específicas

H1: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión intrínseca de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión intrínseca de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Tabla 19

Correlación entre intrínseca y desempeño laboral

		Desempeño		
			Laboral (agrupado)	Intrínseca (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.742**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Intrínseca (agrupado)	Coeficiente de correlación	.742**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión planificación y la variable optimización de procesos, una R de Spearman que asciende a 0,742, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva media entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva media entre la dimensión intrínseca y la variable desempeño laboral en los trabajadores del giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

H2: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Tabla 20

Correlación entre extrínseca y desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Extrínseca
Rho	Desempeño	Coeficiente de	1.000	.821**
de	Laboral	correlación		
Spearman	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Extrínseca	Coeficiente de	.821**	1.000
	(agrupado)	correlación		
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión extrínseca y la variable desempeño laboral, una R de Spearman que asciende a 0,821 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

H3: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Tabla 21

Correlación entre trascendental y desempeño laboral

		Desempeño		
			Laboral	Trascendental
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.734**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Trascendental (agrupado)	Coeficiente de correlación	.734**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión trascendental y la variable desempeño laboral, una R de Pearson que asciende a 0,734 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva media entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva media entre la dimensión trascendental y la variable desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Las pruebas de confiabilidad realizadas a los instrumentos, determinaron que tuvieron un alto nivel de confiabilidad, respecto a la fiabilidad del instrumento de la variable motivación, se obtuvo un valor del alfa de Cronbach igual a 0.967, mientras que, respecto a la fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral se obtuvo un valor del valor Alfa de Cronbach igual a 0.951, mayor a 0.75, lo que indica que el instrumento en ambos casos es confiable y por lo tanto permite seguir con la investigación.

A partir de los hallazgos encontrados, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna general que establece que existe relación significativa entre las variables Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Sum (2015) quien en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)", acepta la hipótesis alterna con el estadístico R de Pearson de 0.850, y un p-valor al $0.000 < 0.05$.

Así también con Bohórquez (2015) en su tesis titulada "La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico san miguel", quien el investigador determina que existe relación alta entre la variable Cultura organizacional y desempeño laboral, probando la hipótesis alterna con un estadístico R de Pearson de 0.752 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. Ello es acorde con lo que se halla .en este estudio.

En lo que respecta a la relación entre, la "Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá", se halló que si existe relación y que es altamente significativa con p_valor igual a 0.000; lo cual coincide en términos generales con Montoya (2016) que en su tesis titulada "Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal de una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015", respecto al Apoyo (colaboración),

encontró una correlación moderada y significativa, con un p-valor igual a 0.0124 . Probando con un estadístico R de Pearson de 0.824 y un p-valor al $0.000 < 0.05$ con lo que se halla en este estudio.

Es que halló una correlación moderada y significativa. En este estudio no se encontró esos resultados.

Aceptamos la hipótesis alterna específica que afirma que la Motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018. Con un nivel de correlación positivo alto y un p-valor de 0.000, que se corrobora con Potocino (2018) en su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima - 2017”.

Si se encuentra relación alguna entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral, acorde con los antecedentes ya mencionados, se obtiene mayores resultados que sobre si la variable motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

5.2. Conclusiones

- Con un coeficiente de correlación entre las variables motivación y desempeño laboral, Rho de Spearman = 0,821 y un $p=0,000$ menor al nivel $\alpha=0,05$ se concluye: Existe una correlación considerable alta entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.
- Con un coeficiente de correlación entre la dimensión intrínseca de la motivación y desempeño laboral, Rho de Spearman = 0,742 y un $p=0,000$ menor al nivel $\alpha=0,05$ se concluye: Existe una correlación considerable alta entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

- Con un coeficiente de correlación entre la dimensión extrínseca de la motivación y desempeño laboral, Rho de Spearman = 0,821 y un $p=0,000$ menor al nivel $\alpha=0,05$ se concluye: Existe una correlación considerable alta entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.
- Con un coeficiente de correlación entre la dimensión trascendental de la motivación y desempeño laboral, Rho de Spearman = 0,734 y un $p=0,000$ menor al nivel $\alpha=0,05$ se concluye: Existe una correlación considerable alta entre la dimensión trascendental de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves en el Mercado Señor de Muruhuay-Lima S.J.M. 2018.

5.3. Recomendaciones

Primero:

- El jefe de recursos humanos del Mercado Señor de Muruhuay, deben realizar cursos y programas motivadores alternativos para que el trabajador se involucre más con su negocio y con la empresa, para mejorar el nivel de desempeño, redundando en la calidad del servicio que se presta al consumidor

Segundo:

- Aprovechar los conocimientos y destrezas de los trabajadores especializados en venta para transmitir esos conocimientos y experiencias a los menos experimentados, ayudando a mejorar el nivel de motivación, logrando de ese modo un óptimo nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Mercado Señor de Muruhuay.

Tercero:

- Mejorar el estímulo con premios, felicitaciones y otros, para incentivar la cohesión y pertenencia logrando motivar y conseguir un óptimo nivel de desempeño de los trabajadores del Mercado Señor de Muruhuay.

REFERENCIAS

Alcázar, M. y Ferreiro, P. (2002). *Gobierno de personas en la empresa*. Barcelona, España: Ariel.

Arias, F. (2006) *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.

Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico san miguel* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13230/1/17%20GIS.pdf>

Centurión, K. (2017). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres– 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10796/Centurion_PKB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Potocino, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima - 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1219/Gilberta%20Potocino_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.

- Cuatrecasas, L. y González, J. (2017). *Gestión integral de la calidad. Implantación, control y certificación*. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2018/11/Gestion-Integral-de-la-Calidad-Lluis-Cuatrecasas-y-Jesus-Gonza.pdf>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Díaz, J. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá* (Tesis de pregrado). Pontificia universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá, Colombia: Grupo Norma.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Ferreiro, O., León, I., Piñero, M. y Rangel, D. (2008). La motivación como núcleo central para el ingreso y calidad del egresado. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 11(2), 13-20. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v11n2/rpr03207.pdf>
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Planeta.
- Flores, J. (2008). *Coordinación de equipos de trabajo*. España: Publicaciones Vertice
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables* (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, España.
- Gonzales, A. (2005). *Motivación académica*. Madrid, España: Pirámide.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la Ciudad de Ambato en el año 2010* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Martínez, V. (2003). Cultura escolar y mejora de la educación. *Revista Complutense de Educación*, 14, 57-82.

Morrow, J., Hansen, M. y Pearson, A. (2004). The cognitive and affective antecedents of general trust within cooperative organizations. *Journal of Managerial Issues* 16, 48-64.

Paredes, E. (2016). *Motivación y desempeño laboral en personal del Departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016* (Tesis doctoral). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8856/Paredes_CEl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reátegui, L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016* (Tesis de doctoral). Universidad Cesar Vallejo, lima.

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. Madrid, España. McGraw-Hill Interamericana de España.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-Stephen_P._Robbins

Salas, P. (2012). Las competencias y el Desempeño Laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de educación médica superior*, 26(4), 604-617

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill

Sperber, D. y Wilson, D. (1986). *Communication and Cognition*. Oxford, Reino Unido: Blackwell's

Stoner, J. (1994). *Administración* (5ª ed.). México: Prentice – Hall Hispanoamericana

Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de maestría). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4437/Sulca_zg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). México: Limusa.

Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación* (2ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Villanueva, V. (2015). *Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial* (Tesis de posgrado). Recuperado de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1578/Isabel_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wayne, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebida* (Tesis de maestría) instituto Politécnico Nacional, en México.

ANEXOS

Anexo 1 - informe de software antiplagio

The screenshot displays a plagiarism report interface. On the left, a document preview shows the title page of a thesis from the Universidad Autónoma del Perú. The document text includes:

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL GIRO DE AVES DEL MERCADO SEÑOR DE MURURIYAY-LIMA S. J. M. 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
NILO BRUSH TABOADA MENDOZA,

ASESOR
ING. SEGUNDO ZOILÓ VAQUES RUIZ

LIMA, PERÚ, JULIO DEL 2018

On the right, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of coincidences) shows a total of 13% similarity. Below this, a list of matches is shown, with the first entry being "Entregado a Universida... Trabajo del estudiante" with a 13% match. The sidebar includes navigation icons (back, forward), a list of matches, a filter icon, a download icon, and an information icon.

Resumen de coincidencias X

13 %

1 Entregado a Universida... 13 % >
Trabajo del estudiante

Página: 1 de 93 | Número de palabras: 15655 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Anexo 2. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



RUC: 20537061180

EMPRESA DEL SEÑOR DE MURUHUAY S.A.C

Lima, 04 de diciembre del 2018

Señores:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

De nuestra especial consideración:

Nos complace extenderles nuestro cordial saludo, en nombre de la Empresa del Señor de Muruhuay S.A.C; y a la vez acreditar al estudiante de término de la carrera de Administración de empresas de vuestra Universidad Autónoma del Perú, Sr. **NILO BRUSH TABOADA MENDOZA**, quien ha tenido el permiso para realizar la tesis en nuestra representada y acceso a la misma con fines para obtener información que le permita desarrollar su proyecto de trabajo de grado y afines de su carrera, sobre el tema de investigación relacionado a **"Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del giro de aves del Mercado Señor de Muruhuay- Lima S.J.M 2018"** cuyo estudio contribuirá e impactará en la organización positivamente.

Atentamente,


EMPRESA DEL SEÑOR DE MURUHUAY
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA
JOSE ROBERTO RIANEZ RIVAS
GERENTE GENERAL

Av. Central N° 539 PP.JJ. Alfonso Ugarte Pamploña Alta, distrito de San Juan de Miraflores - Lima - Telf.: 2767841 - 993503390-993503396

Anexo 3
Instrumento sobre motivación

Edad: _____ Sexo: _____

El cuestionario cuenta con palabras normalmente entendibles me va permitir saber cuan motivado está dentro de la organización donde trabaja en su área de trabajo, debe completar cada uno de los ítems que a continuación se está mostrando, de acuerdo a como pienses y actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de Acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo		
Nº	ITEM	Puntajes				
		1	2	3	4	5
INTRINSECA						
1	Considera que su sueldo satisface sus necesidades básica	1	2	3	4	5
2	Tiene deseos de superación	1	2	3	4	5
3	Me siento con ánimos y energías de trabajar	1	2	3	4	5
4	Lleva consigo la camiseta del mercado	1	2	3	4	5
5	Existen personas que dependan de usted	1	2	3	4	5
6	Valoran su estabilidad en el mercado	1	2	3	4	5
7	Si aplicarían una charla motivacional, asistiría	1	2	3	4	5
8	Hay muchos factores que tienen que mejorar el mercado	1	2	3	4	5
9	Me levanto con decisión de esforzarme cada vez mas	1	2	3	4	5
10	Soy bueno en lo que me desempeño	1	2	3	4	5
11	Asume todos los cambios que se presenta	1	2	3	4	5
EXTRINSECA						
12	Recibí algún incentivo por parte de la empresa	1	2	3	4	5
13	Mis beneficios económicos satisfacen mis necesidades	1	2	3	4	5
14	Cuento con la seguridad disponible del mercado	1	2	3	4	5
15	Esta segura mi permanencia en el mercado	1	2	3	4	5
16	Participo en reuniones periodicas	1	2	3	4	5
17	Me gustaría tener al mando de las cosas	1	2	3	4	5
18	Cuento con ganas de desarrollarte	1	2	3	4	5
TRANSCENDENTAL						
19	Tienes a la mano un libro para tu desarrollo personal	1	2	3	4	5
20	Tengo el conocimiento necesario para no obtener	1	2	3	4	5
21	Siento comodidad en mi trabajo	1	2	3	4	5
22	Apoyo a mis familiares a que mejoren, motivándolos	1	2	3	4	5
23	cuento con las ganas de seguir trabajando mucho más	1	2	3	4	5
24	Reconocen mi trabajo que desempeño	1	2	3	4	5
25	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis	1	2	3	4	5
26	Mi trabajo me da seguro de vida adecuado	1	2	3	4	5
27	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en	1	2	3	4	5
28	Tiene deseos de superación	1	2	3	4	5

Instrumento sobre desempeño laboral

Edad: _____ Sexo: _____

El cuestionario cuenta con palabras normalmente entendibles me va permitir saber cuan motivado está dentro de la organización donde trabaja en su área de trabajo, debe completar cada uno de los ítems que a continuación se está mostrando, de acuerdo a como pienses y actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo				
Nº	ITEMS				Puntajes				
					1	2	3	4	5
CONFIABILIDAD									
1	Siento seguridad al hacer mis cosas				1	2	3	4	5
2	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión				1	2	3	4	5
3	Me gusta alcanzar metas realistas				1	2	3	4	5
4	Me gusta trabajar en competición y ganar				1	2	3	4	5
5	Mejoro mi desempeño de trabajo				1	2	3	4	5
6	Soy bueno en lo que me desempeño				1	2	3	4	5
7	Acepta críticas constructivas por mi desempeño				1	2	3	4	5
RELEVANCIA									
8	Me ofrezco a cualquier actividad del mercado				1	2	3	4	5
9	Ha pensado en desempeñarse en otro rubro que no sea de aves				1	2	3	4	5
10	Muestra desagrado en su desempeño				1	2	3	4	5
11	El ambiente laboral es muy acomodado				1	2	3	4	5
12	Habitualmente descansa por salud				1	2	3	4	5
13	Me empeño para alcanzar mis ventas requeridas				1	2	3	4	5
14	Siente sensación al culminar satisfactoriamente mi labor				1	2	3	4	5
15	Percibe que sus clientes están satisfechos con su atención				1	2	3	4	5
CALIDAD									
16	Actúa de acuerdo a las metas trazadas				1	2	3	4	5
17	Se propone la buena atención constante				1	2	3	4	5
18	Está satisfecho con las condiciones físicas del Área				1	2	3	4	5
19	Cumple con los estándares de higiene del mercado				1	2	3	4	5
20	Es responsable y puntual en los pagos de la mercadería				1	2	3	4	5
21	Valoras y prácticas el buen uso de los materiales para no dañar				1	2	3	4	5
22	Siente comodidad en el ambiente de trabajo				1	2	3	4	5
23	El ambiente laboral es muy cómodo				1	2	3	4	5

Anexo 4

Base de datos

PRIMERA VARIABLE																													
N*	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	3	5	1	1	3	5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	2	2	
2	5	5	3	3	4	5	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	
4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	
5	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	4	3	1	2	1	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	3
6	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	5	4	5	2	1	1	4
7	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	5	2	4	4	3	3	2	
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	
9	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	
10	3	5	2	3	2	5	1	4	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	3	4	5	1	4	2	4	4	1	
11	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	1	2	2	2	2	1	
12	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
14	5	5	5	3	4	4	5	3	3	3	2	5	3	5	5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
15	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	
16	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	
17	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
18	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	

SEGUNDA VARIABLE

N*	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2
2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
5	4	4	2	2	1	2	4	3	3	4	1	1	4	1	2	1	2	4	3	4	4	2	5
6	5	5	3	3	2	2	5	4	4	5	2	1	1	2	3	2	2	5	4	5	5	3	4
7	4	4	5	4	4	4	5	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
9	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3
10	4	5	5	1	1	1	5	1	1	4	2	4	4	1	1	1	1	5	1	4	5	5	5
11	2	4	5	5	5	4	4	1	1	2	2	2	2	5	5	5	4	4	1	2	4	5	5
12	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
15	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5
16	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4
17	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5

Anexo 5

Ficha de validación de los instrumentos.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ISOLA ORLANDO ORAZO

DNI: 21267572

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

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


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ISOLA ORLANDO ORAZO

DNI: 21267572

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

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


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HOY SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: LIARQUE? RUIZ SEGUNDO 20110

DNI: 17058481

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- 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


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HOY SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: LIARQUE? RUIZ SEGUNDO 20110

DNI: 17058481

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- 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


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. WIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

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


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. WIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 6
Matriz de consistencia

Título: “Motivacion y Desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del mercado señor de Muruhuay-lima S. J. M. 2018”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología		Instrumentos	Técnicas estadísticas de procesamiento de datos
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores de giro de aves del mercado señor de muruhuay-lima S.J.M. 2018?	OBJETIVO GENERAL: Demostrar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del mercado señor de muruhuay-lima S.J.M. 2018”	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación entre la motivación y desempeño o laboral en los trabajadores en el giro de aves en el mercado señor de muruhuay-lima S.J.M. 2018	Tipo de Investigación	Población	Variable 1: Gestión de Compensaciones Dimensiones: 1. intrínseca 2. extrínseca 3. transcendental	Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. Medidas de dispersión: Desviación estándar y varianza.
			Descriptivo o correlacional	Está conformada por 20 colaboradores del giro de aves		
			Nivel de investigación	A la que se va considerar la muestra		
			cuantitativa			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de giro de aves del mercado señor de	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Analizar si existe relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en el giro de aves del mercado señor de muruhuay-	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre la dimensión intrínseca y desempeño o laboral de los trabajadores en el giro de aves en el mercado señor de muruhuay-	Diseño de investigación	Tipo de muestreo	Variable 2: Compromiso Organizacional Dimensiones: 1. confiabilidad 2. relevancia 3. calidad	Medidas de forma: Asimetría y kurtosis. Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.
			no experimental	Probabilístico		

<p>muruhuay- lima S.J.M. 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadore s de giro de aves del mercado señor de muruhuay- lima S.J.M.2018 ?</p>	<p>lima S.J.M. 2018</p> <p>Calcular si existe relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadore s en el giro de aves del mercado señor de muruhuay- lima S.J.M. 2018</p>	<p>lima S.J.M. 2018</p> <p>Existe relación entre la dimensión extrínseca y el desempeñ o laboral de los trabajadore s en el giro de aves en el mercado señor de muruhuay- lima S.J.M. 2018</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión trascendent al y el desempeño laboral de los trabajadore s de giro de aves del mercado señor de muruhuay- lima S.J.M.2018 ?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la dimensión Trascende ntal y el desempeño laboral de los trabajadore s en el giro de aves del mercado señor de muruhuay- lima S.J.M. 2018</p>	<p>Existe relación entre la dimensión trascenden tal y el desempeñ o laboral de los trabajadore s en el giro de aves en el mercado señor de Muruhuay- lima S.J.M. 2018</p>				