



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA
RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA -
2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Bach. Zarate Atoche, Victor Charlie
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4273-4593>

Asesor:

Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA – 2023

Asesor (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA - 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

ZARATE ATOCHE VICTOR CHARLIE	75349641	
------------------------------	----------	--

* Porcentaje de similitud turnitin:19%

Pimentel, 28 de agosto de 2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA -2023	Victor Charlie Zarate Atoche

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
20587 Words	111673 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
88 Pages	1.5MB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jul 10, 2023 10:55 AM GMT-5	Jul 10, 2023 10:56 AM GMT-5

● **19% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por brindarme buena salud y guiar mi camino, a mis padres Víctor Zárate y Lucia Atoche por su apoyo incondicional, Jessenia, Anndy, Carmen y Isidoro y mi familia por ser mi principal motivación para seguir luchando por mis objetivos y su gran apoyo y amor constante en todo momento de mis días.

Zárate Atoche Charlie

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestro señor Jesús Eterno porque permite que a pesar de la situación actual en la que estamos atravesando, sigamos estudiando y culminemos con éxito este gran reto. Reconocer a nuestros padres por su esfuerzo hacia nosotros, a nuestros hermanos y gente buena que nos rodea.

Agradecidos de nuestros estimados docentes quienes muestran su interés por cada uno de nosotros de que culminemos satisfactoriamente nuestros estudios. Al Mg. Abraham José García Yovera por su apoyo constante con a la culminación nuestro trabajo de investigación, a todos y cada uno de nuestra plana docente.

RESUMEN

Esta investigación se realizó en Casa Restaurant Pizzería del Abuelo en la ciudad de Chota. El objetivo de este proyecto fue determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa. De modo que dé a conocer la importancia que tiene el factor humano en la organización.

El estudio corresponde una investigación de tipo descriptiva, conto con un diseño no experimental-correlacional. La población estuvo configurada por 40 trabajadores de la empresa Abuelo de la ciudad de Chota. Para el estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron validados por expertos en materia. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico Spss versión 26 y la hoja de cálculo Ms Excel2016, teniendo como resultado del coeficiente de Rho de Spearman de una sig. asintótica bil de 0.000 y coeficiente de correlación de 0.793 (correlación positiva de alta intensidad), complementando los resultados obtenidos por Urteaga (2018). Este presente estudio llego a la conclusión que existe relación de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería del Abuelo – Chota 2023.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, clima laboral, trabajadores.

ABSTRACT

This research was carried out at Casa Restaurant Pizzería del Abuelo in the city of Chota. The objective of this project was to determine the relationship between Motivation and Job Performance of the employees of said company. So make known the importance of the human factor in the organization.

The study corresponds to a descriptive investigation, with a non-experimental-correlational design. The population was made up of 40 workers from the Abuelo company in the city of Chota. For the study, the survey was carried out as a technique and the questionnaire as an instrument, which were validated by experts in the field. For data analysis, the statistical program Spss version 26 and the spreadsheet Ms Excel2019 were obtained, resulting in the Spearman's Rho coefficient of one sig. asymptotic bil of 0.000 and coincidence coefficient of 0.793 (high intensity positive correlation), complementing the results obtained by Urteaga (2018). This present study concluded that there is a relationship between the variables studied in Casa Restaurant Pizzería del Abuelo - Chota 2023.

Keywords: Motivation, work performance, work environment, workers.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4. Formulación del problema	40
1.5. Justificación e importancia de estudio.....	41
1.6. Hipótesis.....	42
1.7. Objetivos	43
1.1.7 Objetivo general	43
1.1.7 Objetivos específicos.....	43
II. MÉTODO	44
2.1. Tipo y diseño de investigación	45
2.2. Variables, Operacionalización	46
2.3. Población y muestra.....	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	50
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	53
2.6. Criterios éticos.....	54
2.7. Criterios de rigor científico.....	55
III. RESULTADOS	56
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	57
3.2. Discusión de Resultados.....	88
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:	99
4.1. Conclusiones.....	100
4.2. Recomendaciones:	100
REFERENCIAS	102
ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización variable motivación	47
Tabla 2. Operacionalización variable desempeño laboral	48
Tabla 3. De Población y muestra	49
Tabla 4. Valoración numérica de las respuestas	52
Tabla 5. Resultado de aplicabilidad por juicio de 3 expertos	52
Tabla 6. Valoración de confiabilidad de ítems	53
Tabla 7. Prueba estadística rho de spearman (prueba de correlación)	57
Tabla 8. Prueba estadística rho de spearman variable de motivación y dimensión eficiencia	58
Tabla 9. Medición de dimensión factores de mantenimiento	59
Tabla 10. Medición de dimensión factores de motivación	60
Tabla 11. Medición de dimensión eficacia	61
Tabla 12. Medición de dimensión eficiencia	62
Tabla 13. Medición de dimensión efectividad	63
Tabla 14. Prueba estadística rho de spearman variable motivación y dimensión eficacia	64
Tabla 15. Prueba estadística rho de spearman variable motivación y dimensión efectividad	65
Tabla 16. Medición de variable motivación	66
Tabla 17. Medición de variable desempeño laboral	67
Tabla 18. Sexo de los encuestados	68
Tabla 19. Estadísticos descriptivos generales	69
Tabla 20. Prueba estadística rho de spearman hipótesis general	82
Tabla 21. Prueba estadística rho de spearman hipótesis específica 1	83
Tabla 22. Prueba estadística rho de spearman hipótesis específica 2	84
Tabla 23. Prueba estadística rho de spearman hipótesis específica 3	85
Tabla 24. Prueba estadística de shapiro wilk	86
Tabla 25. Procesamiento de datos	87
Tabla 26. Alfa de Cronbach General	87
Tabla 27. Alfa de Cronbach Motivación	87
Tabla 28. Alfa de Cronbach Desempeño laboral	87

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Teoría de las necesidades de Maslow (1964).</i>	25
<i>Figura 2. Diseño de Investigación</i>	45
<i>Figura 3. Distribución de preguntas aplicadas al cuestionario</i>	50
<i>Figura 4. Distribución de preguntas aplicadas al cuestionario</i>	51
<i>Figura 5. Dimensión de Factores de Mantenimiento</i>	59
<i>Figura 6. Dimensión 2 Factores de Motivación</i>	60
<i>Figura 7. Dimensión 3 Eficacia</i>	61
<i>Figura 8. Dimensión 4 Eficiencia</i>	62
<i>Figura 9. Dimensión 5 Efectividad</i>	63
<i>Figura 10. Variable de Motivación</i>	66
<i>Figura 11. Variable de Desempeño Laboral</i>	67
<i>Figura 12. Sexo de los colaboradores</i>	68
<i>Figura 13 Resultado del Ítem 1.</i>	71
<i>Figura 14 Resultado del Ítem 2.</i>	71
<i>Figura 15. Resultado del Ítem 3.</i>	72
<i>Figura 16. Resultado del Ítem 4.</i>	72
<i>Figura 17. Resultado Ítem 5.</i>	73
<i>Figura 18. Resultado del Ítem 6.</i>	73
<i>Figura 19. Resultado del Ítem 7.</i>	74
<i>Figura 20. Resultado del Ítem 8.</i>	74
<i>Figura 21. Resultado del Ítem 9.</i>	75
<i>Figura 22. Resultado del Ítem 10.</i>	75
<i>Figura 23. Resultado del Ítem 11.</i>	76
<i>Figura 24. Resultado del Ítem 12.</i>	76
<i>Figura 25. Resultado del Ítem 13.</i>	77
<i>Figura 26. Resultado del Ítem 14.</i>	77
<i>Figura 27. Resultado del Ítem 15.</i>	78
<i>Figura 28. Resultado del Ítem 16.</i>	78
<i>Figura 29. Resultado del Ítem 17.</i>	79
<i>Figura 30. Resultado del Ítem 18.</i>	79
<i>Figura 31. Resultado del Ítem 19.</i>	80
<i>Figura 32. Resultado del Ítem 20.</i>	80
<i>Figura 33. Resultado del Ítem 21.</i>	81
<i>Figura 34. Resultado del Ítem 22.</i>	81

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ámbito Internacional

Ecuador, Peña y Villon (2018). En el estudio publicada por la revista Scientific que, en la actualidad, la motivación en los trabajadores se ha transformado en una acción que desarrollará que los trabajadores inventen un significado de oportunidad y la acción que efectúa cada uno de los trabajadores, rinda efectos de alto nivel con el fin de asistir con aceptación lo que desarrolla a la empresa. Por lo regular, el logro organizacional se cultiva con valentía y entrega, y para lograr la motivación integra un propósito preciso en el difícil recorrido para el éxito, y este logro ocasiona un roce activo para el colaborador.

España según Bizneo (2019). En su Blog titulado “Motivación laboral secreto de la producción empresarial”, menciona que la motivación profesional va más allá de los programas de incitativo para trabajadores. Percibir las habilidades más conocidas para aumentar el equipo. El logro de una entidad está en concordancia con la altura de motivación profesional de sus empleados. Los trabajadores son el verdadero centro del negocio. Por último, realizaran que vuestra empresa llegue al éxito o falle. Causa de más para cuidar para que se sientan a gusto e incorporar nuevas políticas de RR-HH. Que opten en esta actividad. Conforme a varias investigaciones la motivación profesional incide directamente encima del rendimiento de los empleados. En parte resulta muy racional. Manifestar cuando un empleado siente que su entidad se preocupa por su bienestar, pues este desarrolla su trabajo con mayor eficiencia pues a la vez ayuda que opte llegar a sus metas y alcanzar con una estrategia de la que se siente parte.

España por el Grupo Alares (2018). En su informe de Medición de empleados y empleadas, hace referencia a que el 40% de colaboradores piensan que es más relevante tener un buen entorno laboral y que efectúen acciones que realmente motiven el o las ganas de contribuir con los colegas de trabajo. Además, el estudio revelo que los puntos que más estiman los colaboradores son las facilidades para la conciliación y temas económicos. Considerando, el 63% de los encuestados, la cuantía de monetaria que adquieren en dicho desempeño se considera muy importante, al igual que para el 55%, la asistencia para la conciliación de la vida profesional e interés propio.

En Ecuador según el autor Bravo & Calderón (2017). En su estudio titulado, “El Entorno Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”, nos menciona una de las motivaciones para efectuar el estudio del entorno profesional, se toma que el desempeño de los profesores en cuanto a la buena calidad de atención, Necesita de tener conexiones armónicas con las autoridades, público y los profesores innovando un buen entorno laboral. "Los empleados complacidos son un carácter previo en el desarrollo de la productividad de la eficacia de reacción, y el servicio al cliente.

En Colombia, según el Autor Bárcenas, (2017). En su artículo de opinión titulado “¡La gestión del desempeño, está enferma!” publicado en el diario El dinero, menciona la capacidad es el audaz fundamental a procesar por parte de las entidades que opten desarrollar una nueva partida hacia el futuro. Lo que no se debe consideran tener preciso es como gestionarlo, para esto es una preocupación para el proceso que la misma persona, en donde se manifiestan ceremonias burocráticas que en parte realizan aumentar el desarrollo de las personas en conexión a la estrategia, finalmente estos resultan fracasados de calificación.

Colombia, Ayala y Cardona (2016). Manifiesta que, en las empresas en el entorno profesional los empleados inciden por sus propios sentimientos en insatisfacción, depresión, miedo u otras emociones diferentes. En adelante será comentado en diferentes situaciones diarias que ya sean personales, laborales o sociales, estas afectan en mayor medida la continuidad del buen desempeño es por ello que se propone como desenlace, el desarrollo de talleres de motivación grupal y personal para la incorporación entre trabajadores y de esta forma puedan optar una inteligencia emocional que les ayude a controlar sus emociones y sentimientos alcanzando un buen desempeño laboral en las empresas.

Ámbito Nacional

Rojas (2019), La motivación es un proceso multifacético con implicaciones individuales, organizacionales y administrativas. La motivación del colaborador dentro de la empresa muestra una serie de aspectos que le rodea en su ambiente

de trabajo lo que hace que el trabajador se comporte de una manera determinada dentro de la empresa. En los individuos la motivación abarca tanto los impulsos inconscientes y conscientes, para determinar la motivación está asociada al sistema cognitivo del individuo, estos individuos conocen el ambiente donde laboran y de por medio que implica sus valores individuales que inciden en su ambiente social, experiencias y necesidades. Sabemos que cada individuo desarrolla una realidad distinta a las demás, por es necesario que cada persona alcance su desarrollo de su propia realidad, pues no siempre son satisfechas.

Rincón (2019). La motivación de los trabajadores debería ser primordial ahora en la actualidad para las entidades. Las empresas para que sostengan una alta competitividad debería aplicar la motivación en los colaboradores de las diferentes entidades. Como conseguir un equipo de trabajo de profesionales, son una motivación positiva comprendiendo los objetivos de la empresa para que la empresa no pierda competitividad con otras compañías. Es por lo mencionado que las organizaciones planteen estrategias de cómo mantener a sus colaboradores fieles hacia la organización. Sabemos que no siempre la gerencia es consciente de esta realidad, ya que no se preocupan y no analizan sus necesidades, más las preocupaciones de cada uno de sus colaboradores. En la actualidad las organizaciones estas no deben darse el lujo de contar con colaboradores insatisfechos ya que la insatisfacción de los trabajadores se refleja a lo largo de su trabajo.

Guillén (2003). Menciona que “Motivación del personal alcance el logro, los intereses personales y empresariales tendrían que coincidir”. Hoy en día las organizaciones tienen como objetivo fundamental, Formar parte del negocio, de la competitividad empresarial en diferentes rubros, tiene que buscar estrategias para permanecer dentro. Pues para ello, las organizaciones al optar por sus intereses, teniendo en cuenta que deben tener en claro quienes los conforman, es decir del personal de la empresa, ya que quienes los conforman en una empresa es importante destacar la motivación y el desempeño para que los trabajadores puedan obtener mejor rendimiento con ello benefician a la empresa mostrando un gran ambiente laboral con buenos resultados que benefician al trabajador y al empleador.

Quintana (2019). El desempeño laboral en el personal de la salud está dispuesto a mejorar mediante una supervisión objetiva e imparcial. Los salarios puntuales y considerables que estos repercuten en la productividad de la organización como también en la calidad de módulo de atención e incentivos salariales con el fin de mejorar competencias y en las condiciones en las que estos laboran y puedan disminuir riesgos laborales. Esto puede lograr en un tiempo prologando mejorar la capacidad de reacción y esto repercutirá en la productividad mediante la ejecución de distintos instrumentos prácticos. La carrera de enfermería la principal función es la prevención de la salud a las personas que necesitan este servicio en todo el mundo, también abarca acciones transpersonales, con el fin de comprender el dolor de la enfermedad de las personas a comprender el autocontrol, y autoconocimiento.

Fernández & Junquera (2017). El desempeño laboral se ha visto muy habitual en las entidades ya que sus colaboradores desarrollan un desempeño no positivo, y esto como consecuencia una baja productividad y de desempeño laboral, esto a la vez no se alcanzaría los fines correspondientes de la organización por la incompetencia a los trabajadores donde laboran en ella. Toda empresa cuando se encuentre en un momento crucial de seleccionar personal por puestos de cargo de oferta, se debe considerar de manera estricta las habilidades, conocimientos y destrezas con actitudes aspirantes aptos para cubrir la vacante que es solicitada, sabemos que el proceso de reclutamiento se desarrolla en dichos establecimiento de forma en contratación para realizarlos debidos pasos para tener un trabajador idóneo y que se acople al ambiente de trabajo con ello tener un buen desempeño y cumplir con las expectativas de la empresa.

Medina (2017). Este autor manifiesta que al nivel de Perú las diferentes organizaciones y empresas solo invierten el 30% en brindar capacitaciones sobre el desempeño laboral. Según estudio nuestro país viene siendo afectado por el estrés que padecen los colaboradores en los diferentes departamentos del Perú, por distintas limitaciones en casa de hogar y por la incapacidad que presentan los encargados de otorgar responsabilidades, al igual también por la falta de interés con la empresa que representan, con ello puede causar una deficiencia en los proyectos importantes por la falta de trabajo en equipo. Un 70% en el país, en

cuanto a las empresas privadas y estatales padecen de esta deficiencia en sus resultados. Sin embargo, las empresas no están conscientes en lo que están realizando con sus colaboradores ya que estos repercutirán puntos como el agotamiento, enfermedades e incluso perder la fidelidad y el buen desempeño que puede realizar el trabajador, quiere decir que no valoran las acciones que los colaboradores realizan en el transcurso de su horario de trabajo.

Ámbito Local

Diagnóstico: El Problema de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo no aplica en la motivación de los colaboradores y en su desempeño laboral, el cual ha sido supervisado por el encargado de la empresa, ya que esto genera una limitación para llegar a cumplir con los objetivos que plantea Casa restaurant pizzería el abuelo.

Pronóstico: Si la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo no aplica los principios de motivación en cada uno de sus trabajadores, no habrá un mejor desempeño laboral, por ende, se terminará dando carta de despido a los trabajadores que no cumplan con los parámetros establecidos en sus actividades laborales. Y como repercusión traerá mucha pérdida de dinero, capacitación, tiempo perdido en reclutamiento y entre otros gastos incurridos.

Control del Pronóstico: Entonces si la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, aplica los principios de la motivación y desempeño laboral podrá mejorar su situación de servicio en la organización, Por ende, los trabajadores pasarán a ser proactivos y estarán dando resultados óptimos para la empresa y un grato ambiente laboral para desarrollar sus actividades.

1.2. Antecedentes de estudio

Nivel Internacional

Lagos (2015). En su trabajo de investigación *titulado "La motivación laboral y su efecto en el desempeño empresarial en entidades de Copelec. Chile"*. Este proyecto presento como objetivo Evaluar los factores motivacionales en entidades Copelec según la serie de motivación e higiene de Herzberg. Teniendo como una metodología descriptiva cualitativa, contando con un entorno de 75 colaboradores, ejecutando la entrevista y encuesta. La siguiente investigación se

desarrolló como prueba estadística en un análisis descriptivo de datos y porcentajes donde se obtuvo como conclusión se pudieron demarcar muchas conexiones de la efectividad con la componente teórica describiéndose así en la posterior conclusión de definir con antelación las circunstancias motivadores que optaran en cuenta para el análisis que a escindir de ello los elementos bases puedan especular más variedades que ayuden a calibrar la permanente de desempeño de los colaboradores.

Sum (2015). En su tesis titulada; *“Motivación & desempeño laboral con los colaboradores administrativos de una entidad de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango - Guatemala”*. Cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación de los colaboradores administrativos del grupo administrativo en la empresa de Quetzaltenango – Guatemala. En la presente investigación se utilizó el método descriptivo cualitativo, que examina minuciosamente y analiza el comportamiento humano y social en las condiciones naturales con una muestra de 34 sujetos. La siguiente investigación se desarrolló como prueba estadística evaluaciones sumaria por escala de Likert, en donde arrojó como resultado una medida de 69 que identifica el nivel de motivación de los trabajadores de la investigación; En el presente trabajo de investigación tiene como consecuencia que se determinó la variable motivación incide en el desempeño laboral, y que los individuos pueden percibir un agradecimiento por parte del empleador esto tras realizar eficientemente su trabajo.

Escalante (2016). En su tesis titulada *“La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de microcrédito en Cartagena – Colombia”*, esta investigación sostuvo como objetivo precisar los factores que intervienen en la motivación de los colaboradores que otorgan microcréditos en la ciudad de Cartagena. La presente investigación presento como metodología cuantitativa de tipo descriptivo – exploratoria en donde la muestra fue de 56 sujetos, siendo esta aplicada en dos encuestas para determinar los factores que influyen en la motivación y la otra sobre el desempeño laboral, sosteniendo una escala de Likert. La presente investigación concluyo que el 58% de los sujetos tienen en claro que la variable motivación está presente, pero no es suficiente, es por ello que debe dar mejoras en cuanto a capacitaciones y reconocimientos, al igual que otros puntos

más como el incentivo socioeconómico ya que consideran que es un punto vital para mantener motivados a los colaboradores.

Veitia (2016). En su trabajo de estudio titulada *“Factores motivacionales presente en el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad situada en Venezuela”*. En la presente investigación presento una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo con diseño no experimental, en la cual su muestra fue de 20 sujetos para el desarrollo del cuestionario en la cual se plantearon 34 preguntas con escala de Likert, en la cual arrojaron resultados que el 75% de los encuestados no están adecuados con la remuneración actual que perciben de la entidad, mientras el 15% registro en una respuesta neutral y el 10% satisfecho con su remuneración actual. En el presente estudio se tuvo como consecuencia para alcanzar los niveles de desempeño laboral tiene que dar por importancia atender los factores motivacionales de tipo intrínsecos, ya que al nivel socioeconómico solamente es necesario aplicar el aumento de los salarios, para que los colaboradores obtengan una mejor rendición en sus labores.

Benavidez (2017). En su trabajo de estudio titulada *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio del Distrito de Quito Ciudad de Ecuador”*. En la presente investigación tuvo el siguiente objetivo, analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los sujetos de la Municipalidad Distrital Metropolitano de Quito, En el presente estudio se desarrolló el método descriptivo con un enfoque explicativo, al igual que se añadió la técnica de la encuesta al grupo poblacional de 128 sujetos en donde el 94 % de los sujetos manifestaron que en el área de su entorno laboral es adecuado y el 6 % que no es adecuado. Este análisis arroja como resultado logrado concluyó que los funcionarios de la entidad del distrito prelado de Quito, presentaron un bajo nivel de motivación, esto se pudo reflejar en las actividades de los sujetos en la entidad.

Espaderos (2016). En su trabajo de estudio titulada *“Relación del desempeño y satisfacción laboral en el área de finanzas del Municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa - Guatemala”*. Este trabajo de estudio desarrolló como objetivo determinar si encuentra conexión de la variable desempeño y variable

satisfacción laboral en el área de finanzas. La investigación utilizó una metodología de estudio tipo descriptivo correlacional con sentido cuantitativo, en la cual presento 30 miembros aleatoriamente dentro del área. Teniendo como resultado un valor obtenido de $r=0.125$ por lo tanto muestra que no existe correlación estadísticamente con una significación del 0.05, por lo tanto, esta investigación concluye que la entidad debería permanecer con la metodología actual que se está aplicando en base a la motivación, remuneración y reconocimientos a los colaboradores ya que demuestran un nivel positivo de satisfacción y también de desempeño en cuanto a su jornada diaria.

Nivel Nacional

Aguirre (2019). En su estudio titulada *“Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área comercial Sedapal en Villa el Salvador - Lima”*. Este trabajo de investigación desarrollo como objetivo general aumentar la motivación para ver resultados en el rendimiento de los sujetos del área comercial en Villa El Salvador. Obtuvo una metodología descriptiva correlacional, con sentido cuantitativo. El presente estudio presento una muestra de 62 sujetos, se desarrolló una prueba estadística de rho de spearman con una correlación de 0.00 con un sig., de 0.498 en el software Spss versión 24, tomando como consecuencia que si existe una positiva media sig. entre las variables de motivación y desempeño entre los sujetos de Sedapal.

Pacheco (2016). En su trabajo de investigación titulada *“El acompañamiento didáctico de los directores y el desempeño profesional de los profesores en el nivel primario del distrito de José Bustamante y Rivero, Arequipa 2016”*. Este trabajo de estudio sostuvo como objetivo general determinar la vinculación en el área de los sujetos y el desempeño laboral de los profesores de la entidad. Este estudio tuvo una metodología descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, donde en esta se tomó 6 directores y 79 docentes de aprendizaje en el nivel primario, esta para la acumulación de la información se desarrolló las técnicas de la investigación de accesorio al igual que la experiencia de desempeño, como también se realizó la correlación de Pearson de 0.000 con un sig. De 0.83, en

adonde se estipuló que si encontró una conexión del desempeño y el acompañamiento laboral.

Granda (2019). En su trabajo de estudio titulada *“La motivación & el desempeño profesional de los colaboradores de la entidad Falabella- Agencia Bellavista-Callao, periodo 2018”*, Este proyecto sostuvo como objetivo determinar si se encuentra incidencia entre la motivación y el desempeño laboral de los sujetos del Banco - Ag Bellavista - Callao, en el periodo 2018. En el presente estudio se desarrolló una metódica correlacional causal, de diseño no experimental. En los efectos de los 28 encuestados estas respondieron el 28.57%, que 8 están en duda, con respecto a la variable de la motivación, los colaboradores no sostienen una postura positiva de lo que está incidiendo en el desarrollo de Falabella mientras el 71.43%, que 20 encuestados están de satisfechos con la motivación que les brinda la entidad tanto intrínseca como extrínseca. Este estudio sostuvo como conclusión que el acompañamiento incide relevantemente en el desempeño laboral en los sujetos de entidad, sosteniendo un coeficiente de correlación de 0.690, en la cual la motivación no incide significativamente al rendimiento profesional.

Solís (2016). En su trabajo de estudio titulada *“Motivación laboral en colaboradores de la Municipalidad de San Martín de Porres - Lima-Perú 2016”*. Este proyecto sostuvo como objetivo fundamental determinar la motivación laboral, así como los tipos de motivación que están presentes en los colaboradores de la entidad. Este trabajo de observación sostuvo un ajuste cuantitativo esta de categoría transversal de nivel descriptivo esta manifestó a explicar las variables con sus dimensiones con un diseño no real de separación transversal, lo cual mostro una muestra de 321 sujetos de distintas áreas masculino y femenino que laboran en dicha empresa, esto para evaluar los niveles de motivación laboral que se planteó la “escala de Motivación de Steers R, con Braunstein D. Como consecuencia se encontró estas demostraron que si se encontró un rango de motivación media con un porcentaje de 58% de los entrevistados, en santiamén oficio contamos con un 29% que estas arrojan un alto nivel de motivación, el restante que es 13% estos perciben un grado de motivación deficiente. Se concluye que la motivación de poder representa un porcentaje mayor en el nivel “bajo”, seguido de la motivación de logro.

Guerrero (2017). En su trabajo de estudio titulada *“Motivación Laboral en el hotel Turístico Nirvana 3 estrellas del distrito de Miraflores - Lima”* El proyecto sostuvo como objetivo general determinar la variable de motivación profesional en el hotel del distrito de Miraflores. Esta investigación sostuvo una metodología de análisis con enfoque cuantitativo, en la cual el ejemplar que se realizó fue censal, la estrategia que se desarrolló fue una encuesta a 22 sujetos del hotel, en el cual estaba conformado por 14 ítem. Una vez efectuadas a los trabajadores, continuamente fueron gestionando a través del IBM SPSS versión 22, Esto se llegó a valorar que el cargo de motivación profesional está en un nivel normal de 77,27%, y el 22,7% en nivel alto en el hotel turístico gloria de 3estrellas, donde la voluble motivación está en un nivel medio, esto sería de importancia para preocupar a la corporación dado que los sujetos no están desempeñando sus actividades en óptimas condiciones.

Fernández (2017). En su trabajo de estudio titulada *“Motivación laboral en el Fast Food Pizza Hut en San Isidro Lima del 2017”*, Este proyecto presento como objetivo establecer la motivación profesional en fast food Pizza Hut. En este proyecto de investigación se llevó a proceso con los colaboradores de la organización realizando un muestreo con 32 colaboradores en adelante la información fueron recolectados a través de instrumentos de la técnica “encuestados” donde continuamente fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 23, esto para desarrollar en gráficos y tablas. El proyecto de desarrollo con una metodología de diseño no práctico y con grado descriptivo con enfoque cuantitativo. Como consecuencia de esta investigación fue que el 91 % de los colaboradores cumplen con los aspectos de la motivación con enfoque de las necesidades de vinculación e interés.

Nivel Local

Castope & Arribasplata (2017). En su trabajo de estudio; *“Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los sujetos de la empresa Credinka s.a. de Cajamarca, 2017”*, Este proyecto sostuvo como objetivo general verificar la incidencia de motivación laboral en el desempeño de los sujetos de la empresa Credinka. Este proyecto tuvo un sentido cuantitativo – descriptivo, con un ejemplar

de 23 sujetos, se enfocó en las peculiaridades que presenta la capacidad humana, fundamentalmente en las dimensiones que son: establecimiento laboral, ambiente laboral, objetivos y reconocimiento al igual que la colaboración de los sujetos con formación y desarrollo profesional. Se desarrollo una prueba estadística de Somers en donde la significación aproximada fue Sig. = 0.002. Esta investigación tiene como conclusión que existe una aceptable evidencia para manifestar que la motivación profesional o laboral sobre el rendimiento de los sujetos de la entidad.

Alburuqueque (2018). En su proyecto titulado; *“Técnicas de Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa practifogón JCS E.I.R.L Cajamarca – 2018”*. Esta investigación sostuvo como objetivo establecer la conexión de los tipos de técnicas de motivación con el desempeño profesional de la entidad. Obtuvo un enfoque cualitativo de sentido no experimental descriptivo correlacional. Para ello se reconoció la posición actual que presenta esta entidad, Se desarrolló un diagnóstico inicial con el fin de señalar el nivel de compromiso que tienen los sujetos en su rendimiento, como también se reconoció la percepción de su salario y las necesidades de motivación para aumentar el rendimiento de sus actividades de labor, Esta investigación arroja como conclusión, que reflejan la carencia de motivadores en la cual generan una baja motivación en cuanto a su desempeño. resultados que el 100% de los colaboradores que laboran para satisfacer sus necesidades básicas y el 88,1% está conforme con los resultados de su labor.

Gálvez & Salazar, (2018). En su proyecto titulado; *“Motivación, Satisfacción, y desempeño laboral en los colegas administrativos de la red salud II Cajamarca, 2018”*. Esta investigación sostuvo como objetivo determinar la conexión de motivación, y desempeño laboral en los sujetos de la institución. Esta investigación se desarrolló el método explicativo correlacional de corte transversal, la muestra fue de 71 sujetos. En la cual se ha realizado en tres instrumentos. La presente investigación arrojó como consecuencia que se encontró una correlacionada moderada de (0.459) elocuente ($p=0.001$) con la motivación y desempeño, además que si existe conexión directamente proporcional y elocuente con la motivación y desempeño en los colegas.

Alcalde (2016). En su proyecto titulado; *“Relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía Transportes Turismo Días S.A. – Filial - Cajamarca, 2016”*. Teniendo como objetivo general conocer la conexión de estímulo y rendimiento laboral en los sujetos de la entidad turismo días en el año 2016. El presente proyecto sostuvo un método descriptivo porque se detalla con mayor precisión y fidelidad empresarial de la empresa de transportes turismo s.a. Con una muestra de 51 sujetos de la empresa con un sentido cuantitativo de tipo de estudio descriptivo. El presente estudio determina que, si existe conexión de la motivación y el desempeño profesional de la entidad, en la hipótesis realizada se comprobó la correlación de Spearman una conexión positiva de ($r=0,365$), entre las variables mencionadas gremial de los colegas de la compañía de transportes turismo días S.A.

Urteaga (2018). En su proyecto titulado; *“Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de la agencia Mi Banco – Cajamarca, 2018”*. El presente proyecto sostuvo como objetivo determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia Mibanco. El proyecto de estudio que se efectuó fue no experimental cualitativo con el diseño de estudio descriptivo. La muestra fue 31 sujetos, con un análisis descriptivo a través de programa estadístico IBM SPS y el análisis para corroborar la hipótesis que se efectuó la estadística no paramétrica para variables ordinales de Somers. Este proyecto concluye que la motivación si influye en los comportamientos de los sujetos con las dimensiones de, comportamientos y logros del rendimiento del colaborador de la entidad financiera.

Torres (2020). En su trabajo de estudio titulada *“Nivel de desempeño profesional en los colegas de la gerencia regional de educación Lambayeque, 2019”*. El presente proyecto tuvo como objetivo establecer el desempeño laboral en los colegas de la entidad. Este proyecto se efectuó con un método descriptivo y un diseño no experimental. Añadiendo el cuestionario formulado por 10 ítems de la variable desempeño. En donde la población estuvo conformada por 82 sujetos. Obteniendo como resultado que el 78% de los colegas mencionan que tienen una respuesta negativa, ya que no están adecuados con la labor que rinden, esto conlleva ciertos inconvenientes que dificultan sus funciones, el 22% rescata que está de acuerdo con su función encomendada. Finalmente podemos argumentar

que la parte gerencial de la empresa necesita implementar estrategias para poder medir el nivel de rendimiento del colaborador, esto ayudara a desarrollar sus capacidades y habilidades en su ambiente de trabajo, para generar a la empresa utilidades que serán beneficiosos a los sujetos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Motivación

Definiciones

Ajello (2003). Este autor menciona que la motivación es la rama que protege el aumento de aquellos movimientos que son de importancia para el individuo en la que está presente. La motivación posiblemente reputada en la capacidad positiva esto para estudiar y proseguir construyendo de una manera independiente.

Trechera (2005). Este autor menciona que, etimológicamente, la variable motivación procede del latín *motus*, enlazada aquel que mueve al individuo para desarrollar una acción. Así de esta manera, esta utiliza los recursos adecuados y sostiene un sujeto de comportamiento, con el propósito de alcanzar una meta. Según Bisquerra (2000):

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera, (2004). Estos autores manifiestan como la variable motivación funciona como la llave fundamental del comportamiento humano, es decir la variable motivación prefigura a lo principal del individuo (activación), que oriente a un objetivo (dirección) y se mantiene para llegar (mantenimiento). Dichos autores después de investigar, plantean una definición sencilla a detallar:

A la variable motivación podría entenderse como un transcurso que se detalló al inicio del párrafo, dirección, intensidad, y perseverancia del comportamiento humano, hacia el desarrollo y alcance de una meta, ante cualquier excusión que puedan enfrentar (p. 5).

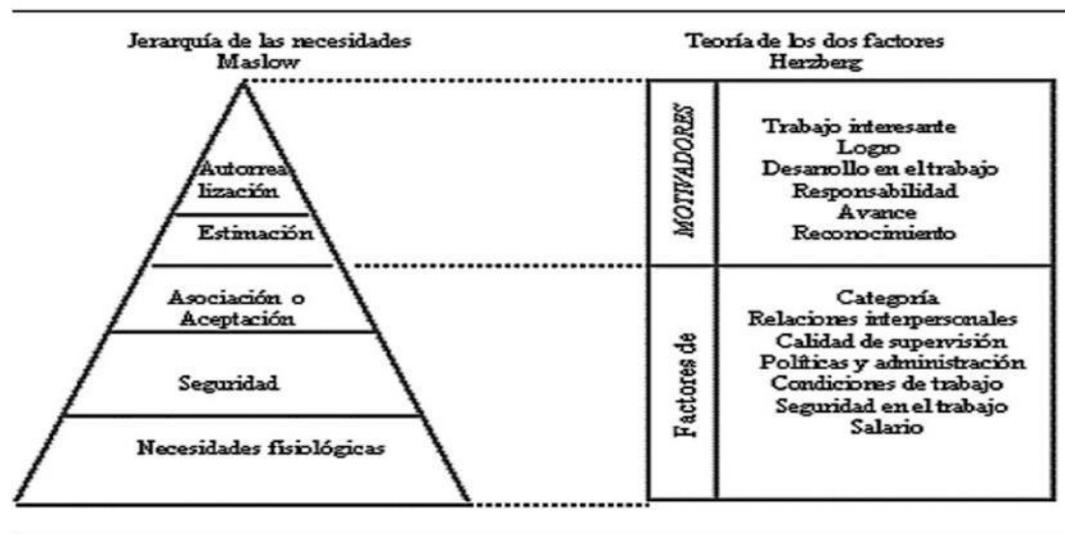
Teorías de la Motivación

Por lo siguiente en la teoría de la motivación surgen varias teorías, que emplean de aclarar y especificar la motivación que vienen asistir con el hostigamiento sobre la riqueza de las necesidades humanas, en donde destacamos las siguientes:

Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow, (1964). Este autor clasifico a la motivación en lo siguiente, primero las necesidades básicas, consecuentemente las necesidades de más alta como se expresan en la figura:

Figura 1. Teoría de las necesidades de Maslow (1964).



Fuente: Psicología de la educación.

- *Necesidades fisiológicas:* estas necesidades se conectan con la persona como ser natural, son necesidades básicas para el día a día de la vida cotidiana, los seres humanos necesitan estar tranquilos como en temas de alimentación, sueño, abrigo, reposo o deseo de intimidad.
- *Necesidades de seguridad:* estas necesidades son aquellas que manejan al individuo a liberarse de distintos riesgos físicos de asegurar el entorno, proteger contra amenaza denominándolo necesidades básicas para garantizar la supervivencia del sujeto quien representa.
- *Necesidades de asociación o aceptación:* donde los individuos experimentan una necesidad de relacionarse con los demás individuos, en la cual destaca el cariño, la aceptación y la amistad.
- *Necesidades de estima:* esta necesidad se relaciona con la autoestima, es la importancia que el propio sujeto realiza de sí mismo de respeto positivo que esto implica también a otros individuos.

- *Necesidades de autorrealización:* esta necesidad es donde se conduce al sujeto ampliar más alto potencial y así mejorar como ser humano, al crecimiento y de la confianza que puede tener y alcanzar su más alto nivel.

Teoría de los dos Factores de Herzberg

Chiavenato (2000). Tenemos 2 puntos que están orientados al ambiente externo del trabajo de colaborador.

En el primer punto como factor higiénico: está estructurado por las condiciones físicas y ambiente laboral, en palabras difieren que estos rodean a la persona y comprenden: políticas, beneficios, salarios, y ambiente laboral. Esto corresponde a las oportunidades ya existentes, como la perspectiva ambiental que las empresas desarrollan a los colaboradores.

En segundo punto, como factor motivacional: que está relacionado con todas las acciones como al desarrollo de un trabajo de importancia, el éxito, la responsabilidad y reconocimientos que satisfacen en el tiempo, que bien sabemos ayudaran a la empresa a la productividad organizacional.

Maslow, (1964). Este autor clasifico a la variable motivación humana dirigida en la perspectiva intrínseca propia a la persona, esto priorizando las necesidades en dos niveles:

- ✓ Como en primer nivel Maslow menciona: las necesidades fisiológicas tales como: abrigo, reposo, la alimentación, y el deseo sexual, entre otros.
- ✓ Tenemos como segundo nivel: las necesidades de seguridad esta busca proteger ante alguna amenaza o peligro que se presenta, determinándolas una necesidad básica donde viene desarrollando la seguridad y estabilidad de la persona.

Teoría de la Expectativa de Vroom

Vroom (1979). Esta memoria está basada en la motivación para ejercer, aglomerarse que en cada tipo existe 3 elementos que estas establecen que la motivación posee la fuerza de interés para presentarse objetivos; la conexión

discernida por la persona en la rentabilidad y el alcance de los objetivos personales con la capacidad del sujeto para incidir en su grado de rendimiento.

Teoría de la existencia, el crecimiento y la relación (erg) de Alderfer.

Alderfer (1972). Alderfer nos menciona que se encuentran 3 grupos de necesidades, las cuales son: la relación, existencia y el crecimiento.

La relación nos menciona que es el deseo periódico de la persona a sostener relaciones interpersonales, Robbins (2004).

En la existencia nos referimos a proveer los requerimientos básicos de material, estas añaden concepto de la teoría de Maslow.

Finalmente, el crecimiento, donde el deseo es intrínseco para la realización personal, añadiendo el componente de la estima, con características de la autorrealización.

Teoría de Santrock

Santrock (2002). Existen tres criterios fundamentales con respecto a la motivación que son las siguientes:

- La conductista: esta perspectiva remarca el papel de las retribuciones de la motivación, donde puntualiza que las retribuciones externas son centrales en el valor de la mencionada.
- La humanista: esta perspectiva enfocada en las competencias de las personas con tendencia a desarrollarse, (dentro de esta se encuentra la teoría de las necesidades que bien sabemos esta estipulada por Abraham H. Maslow.
- La cognitiva: esta perspectiva enfatiza en el poder del pensamiento del ser humano, sobre todo en lo que puede llegar a pasar que es de vital importancia para descubrir lo que sucede en efecto.

Teoría de la Existencia, Relación y Crecimiento (E.R.G)

Trechera (2005). Esta brinda importancia en la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow, este autor forma tres tipos las cuales se mencionan:

- **Existencia:** esta busca facilitar las exigencias básicas que satisfacen factores externos en la cual pertenecen sus exigencias fisiológicas de seguridad.
- **Relación:** esta requiere el agrado para conexiones interpersonales y la pertenencia a un grupo, las exigencias sociales y de status que necesiten interacción con otros individuos, esta se relaciona con Maslow en la necesidad social y aceptación.
- **Crecimiento:** este tipo es el de deseo intrínseco de desarrollo individual, abarcando el elemento del afecto, con las características incluidas en el desarrollo personal.

Dimensiones e Indicadores

Teorías de los factores Herzberg

Dimensión: Factores extrínsecos

Chiavenato (2015). Chiavenato afirma que los indoles de incumbencia que comprende a los individuos pueden comportarse en sus centros de labores, por la cual estas no son controladas por ninguno personal o individuo. (p.245).

Indicador: SALARIO: Cruz, (2018). Manifiesta que una compensación, económicamente u de calaña esta admite a desarrollar uno de los servicios prestados, (p.298). Las personas en diferentes compañías otorgan una buena calidad, legislatura, que estas por el santiamén reciben a proceso de una ganancia, pues sabemos que cuando un sujeto empieza a laborar se involucra a llevar un hábito distinto demostrando en acciones para sostener afinidad internamente.

Indicador: BENEFICIOS SOCIALES: Gil, (2015). Las políticas de la corporación son impuestos precisos de cada unipersonal en la que deben ser mencionados. Esto se basa a vacaciones, compensaciones, y beneficios por el lapso de servicios que es la (CTS), igualmente la presencia emparentada, ley de serio de vida, así además como concepción para los colaboradores., entre otros que podamos exhibir. (p.57).

Indicador: POLITICAS DE LA ORGANIZACIÓN: Riquelme, (2017). Estas son puntos que se generan en principios, estrategias y prácticas que los sujetos

admiten, Se sabe que la política se debe ejecutar con los lineamientos legales que difiere cada entidad y que tengan conexión a los derechos del colaborador, (p.4).

Dimensión: Factores motivadores o factores intrínsecos:

Chiavenato (2015), Menciona que aborda el perfil y demás funciones conectadas con el cargo, estos desarrollan la complacencia que permanece en la validez del colaborador. (p.245).

Indicador: RECONOCIMIENTO: Honnet, (2010). Este autor manifiesta que es una postura humana primordial de un valor propio personal y del otro. (p.265).

Este también nos hace una referencia al desempeño laboral rutinaria, por lo que tenemos derecho a ser reconocidos y expresar una actitud positiva, también felicitarlo por su ardua profesión ámbito laboral.

Indicador: ASCENSO POR MERITOS: Billikopf (2003). Este autor determina que a los trabajadores más competentes para un puesto de trabajo son beneficiados, esto se realiza cuando los sujetos requieren un nuevo cargo dentro de la entidad, para ello se desarrolla el nivel de desempeño mencionado sumado a sus conocimientos para puesto renovado. (p.55). Es por ello que las evaluaciones planteadas por las empresas ayudan a mostrar confianza dentro de la organización con el fin desarrollar un mejor rendimiento y lograr los objetivos.

Desempeño Laboral

Definición

Pedraza, Amaya y Conde, (2010). Los autores definen al desempeño laboral como el comportamiento que desarrolla el ser humano, tomando medidas con la finalidad de asistir con el óptimo rendimiento dentro de la entidad.

Guarniz, Palomino, (2019). Es cuando se piensan en estas interrogantes, ¿En qué medida el empleado cumple con sus responsabilidades? ¿Y qué porcentajes fueron realizadas?, es cuando tocamos la variable del **desempeño laboral**, en cual la medida que sea más adecuada y precisa se alcanzará a llegar a los objetivos y metas por persona y al nivel de la organización.

Robbins & Judge (2013). Los deberes de los colaboradores que ayudan a la producción de un servicio o bien, estas tienen sus respectivas obligaciones que tienen que cumplirlas, para el desarrollo de las tareas administrativas.

Dimensión: EFICACIA

Huse & Bowditch (1980). Cabe indicar que la capacidad y habilidad de obtener efectos a la situación esto determina que eficacia es “lograr una meta estableciendo acciones para el éxito”

Indicador: COMUNICACIÓN: Ladrón (2018). Este autor interpreta que es interrelación entre distintas personas, esto con fin de intercambiar datos informativos, opiniones de un tema a más.

Indicador: TRABAJO EN EQUIPO: Sánchez (2014). Expresa que es un equipo de individuos sumamente constituidos que se interactúan entre sí para llevar a cabo una determinada labor de trabajo, proyecto, tarea, esto entre todos los integrantes.

Dimensión: EFICIENCIA

Robbins & Judge. (2013). Este autor se enfoca en la habilidad y capacidad de conseguir resultados con los bajos riesgos. Conectado a desarrollar los medios disponibles de forma consistente, todo esto para llegar a cumplir un propósito establecido. Sabemos que a eficiencia se refiere a realizar las acciones de una manera oportuna, para alcanzar el suficiente nivel de desempeño.

Indicador: RESPONSABILIDAD: Domingo (2018). Infiere que para cumplir todas las acciones o actividades teniendo en cuenta la prioridad, la competencia debe estar vinculada a la obligación, para ayudar a cumplir sus labores.

Indicador: DESARROLLO DE RELACIONES: Ariza (2014). Englobar que proceder y mantener las relaciones interpersonales, son recíprocos y francos, constantemente abarcando una red de contactos.

Dimensión: EFECTIVIDAD:

Quintero (2013). Este autor manifiesta que la efectividad es cuando alcanzas el lo propuesto de los objetivos trazados por la entidad, es el resultado del proyecto,

obtenidos de las metas trazadas o predeterminadas, en donde el producto o servicio es entregado a la fecha y momento exacto.

Indicador: LOGRO Y AUTORREALIZACIÓN: Quiroa (2021). Los individuos logran satisfacción en una empresa, rescatando que lo que desarrollan es valorado. El trabajo apoya a las personas que ejecuten acciones importantes, dado que esto conlleva sentimientos de logro en los colaboradores. Todo esto de alguna forma aporta al desarrollo individual y por ende a la organización.

Indicador: TRABAJO ESTIMULANTE: Quiroa (2021). El trabajo que desarrolla cada persona tiene una importancia que sirva estimular al individuo para que pueda rendir un óptimo desempeño, esto puede alcanzarse si los colaboradores se desarrollan completamente en su centro de labor.

Conceptos de Desempeño Laboral

Como bien sabemos que ahora en la actualidad como en el pasado existen diferentes tipos de conceptos relacionados al desempeño laboral, en las cuales en esta investigación solo citaremos algunos autores que nos ayuden a entender y comprender el tema de desempeño laboral más su importancia.

Stoner (1994). Define al desempeño laboral como un objetivo que los trabajadores deben alcanzar de una manera **eficiente**, consecuentemente lleva la idea de que la base está en ejecución de las actividades de una forma **eficaz** por parte de los colaboradores.

Robbins & Judge (2013). Determinan que entidades solo examinan la forma de que los colaboradores ejerzan sus tareas y estas abarcan la información del puesto de labor a detalle, es por ello que las compañías modernas están más orientadas al servicio, que todas estas empresas requieren de una información valiosa, donde se reconoce a tres conductas importantes que conforman el rendimiento laboral.

- ✓ Desempeño de las tareas

Se afirma el acatamiento de los deberes y obligaciones que estas apoyan a tener un producto o servicio de las actividades administrativas.

✓ Civismo

El civismo establece que las actividades que apoyan al ambiente psicológico de la empresa, tienen que ofrecer apoyo a los demás, teniendo en cuenta que esta no solicite proteger los objetivos organizacionales, en el lugar de trabajo.

✓ Falta de productividad

Esto abarca que las actividades de perjudican de una forma constante en la entidad, como conductas inadecuadas que incluyen el daño de la propiedad, o también comportándose de una manera agresiva con los compañeros de la compañía.

Objetivos de la evaluación de desempeño

El rendimiento laboral abarca con diferentes objetivos en la cual esta significa en aportar al área correspondiente de recursos humanos, de las rotaciones, renunciaciones, asensos y despidos, Todas estas observaciones conllevan a que las competencias y habilidades de los empleados obtengan un óptimo desempeño en sus responsabilidades.

✓ ¿Qué se evalúa?

La posición que realice el área correspondiente para evaluar el rendimiento de sus colaboradores, manifestase un cúmulo de influencias en la conducta de los mencionados entre lo más comunes son los efectos de la labor individual.

Lo que resalta son los efectos de las acciones del colaborador, en cuanto a la cantidad producida por el trabajador.

✓ Conductas

En este punto la conducta y actitudes de los individuos cuentan con asesoría llamados comandos de apoyo en la que estos desarrollan cargos donde las diferentes actividades laborales llegan a formar parte del grupo para evaluar el comportamiento del colaborador

✓ Rasgos

Este punto cada persona son lo que menos cuentan una conexión con el desempeño laboral, que por lo general tener un buen comportamiento puede

demostrar a los trabajadores que estos puedan generar confianza dentro del puesto de tu ambiente de labor, en la entidad tendrá que demostrar con resultados positivos de tal acción.

Proporcionar Capacitación a los diferentes empleados de cada área.

Aamodt (2010). Como bien sabemos las organizaciones de diferentes índoles el uso más primordial que optan en realizar es la evaluación del desempeño, que sirve para mejorar la capacitación de las actividades que realizan los colaboradores en las empresas, estos llevan un proceso continuo a la verificación de dicha variable, lo cual es recomendable realizarlo dos veces al año, esto ayudara a ver sus destrezas y fortalezas más habilidades, todo esto tiene como finalidad ayudar a mejorar dichas deficiencias que se presentaran en dicha organización.

Precisar los Incrementos salariales.

Aamodt, (2010). Cuando hablamos de salario y compensación son dos variables con un mismo perfil anexo al desempeño laboral, esto podemos evaluar y comentar que no sería justo otorgar un pago a un colaborador con desempeño poco eficiente y que no cumple con las metas establecidas por la empresa. Comparado a un trabajador que, si cumple con los objetivos y metas propuestas por la entidad, que el pago sería más que factible y beneficioso para que este siga su desempeño positivo dentro de la organización. Po eso es importante usar esta técnica de evaluación ya que nos ayudara a medir e identificar a nuestros colaboradores.

Toma de Decisiones para el ascenso

Aamodt, (2010). Las decisiones para el ascenso determinan que los colaboradores de las empresas tienen una diferente perspectiva ya que esto sucede no sucede a menudo. Las empresas aplican diferentes políticas ya que, en algunos casos, podemos ver que los trabajadores ascienden por antigüedad, y en otros casos ascienden por el grado de estudios y desempeño que realizan dentro de la empresa. Al punto de vista que en los colaboradores toman con positivismo y otras

La toma de decisión para el despido.

Este punto de decisión para el despido este autor precisa una asesoría a los colaboradores que no constantemente tienen un buen desempeño laboral. Para ello anualmente se ejerce una evaluación de desempeño en donde se identifica que los colaboradores que no cumplen con lo propuesto por la entidad, en la cual toma las acciones correspondientes para el despido.

La investigación de personal.

Aamodt, (2010). La investigación de personal, esta técnica es de suma importancia para la entidad y trabajador ya que estas deben estar correlacionadas a las puntuaciones de las pruebas de desempeño. Cabe añadir a la evaluación para medir la efectividad de capacitación para establecer dicha efectividad, donde la entidad tiene que contar con un desempeño optimo y poder ejecutarlo como mejora en la compañía.

¿Quién realiza la evaluación de desempeño?

Dessler & Velera, (2011). Las organizaciones otorgan a los responsables realizar los procesos de supervisión directa como indirectamente ya que esta técnica es poder observar y hacer la evaluación de sus trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo.

Quienes realizan la evaluación del desempeño es el supervisor inmediato.

Ya que por costumbre esta tarea ha recaído a los gerentes de las empresas, pues estas les corresponden a los subalternos.

- ✓ Evaluación por parte de los colegas.

Esta medición por parte de los colegas como menciona el punto, quiere decir de pares, que esto genera más prestigio. Podemos ver casos en la cual un trabajador es seleccionado para una respetiva evaluación anual, donde el individuo tiene como autoridad evaluadora y poder de designar a un supervisor.

- ✓ Comités evaluadores

En este caso, algunas organizaciones plantean comités evaluadores, que por lo general está lo representa el supervisor inmediato del colaborador y unos cuatro

supervisores. Esto es múltiple que tendría efecto positivo que ayudaría a resolver los problemas y el perjuicio por parte de evaluadores individuales. Pues esta ofrece recurso para realizar la evaluación en distintas facetas de un colaborador que se pueden observar.

✓ Autoevaluaciones

Las empresas utilizan esta técnica de autoevaluación de personal, suelen ser beneficiosas para los colaboradores, ya que en el momento de realizar esta técnica se puede encontrar en los resultados unas calificaciones positivas y con una puntuación alta, que da a entender que son colaboradores eficientes y eficaces que cumplen con las expectativas, metas y objetivos por parte de la empresa. Cuando en realidad los resultados no son lo que espera la empresa.

✓ Evaluación de 360° grados.

Este método quizá es la más conocida que esta denominada como evaluación integral, pues esta trata de recopilar información de un empleado, desde sus supervisores, hasta proveedores internos o externos. Las entidades ejecutan este método con el propósito del desempeño y ver sus debilidades para luego desarrollar una retroalimentación o conectarse con su supervisora y poder realizar un plan de automejora.

Administración del desempeño

La administración de desempeño determina que mediante las organizaciones tiene un nivel de confianza de seguridad de que la fuerza laboral se labore, esto permitirá ayudar a cumplir metas y objetivos propuestos. Esto traerá a los profesionales aumentar sus capacidades y destrezas constantemente en su actitud que está enfocado a las metas y aspiraciones de cada profesional, ya que esto repercutirá en el sentido de las necesidades de las organizaciones que avala que los elementos sean firmes en su interior para tener sentido de la compañía a dónde quiere llegar.

Metas y Esfuerzos laborales del colaborador, definiciones.

En este punto precisamos que los diferentes gerentes de distintas empresas ejecutan distintas estrategias para medir el rendimiento del colaborador, para que

estos cumplan con las expectativas, de tal forma que las entidades existan una jerarquía de metas, donde tengan conocimiento en la cadena de poder.

Sistemas de incentivos económicos

Newstrom (2011). Newstrom menciona que en la actualidad, bastantes compañías de diferentes índoles, se centran en la administración del desempeño de sus colaboradores, donde se implementa que para ayudar a un trabajador que cumpla con los objetivos es estableciendo metas, mejorando sus sistema de tecnología y estructura, implantando nuevos horarios de actividades laborales, añadiendo la motivación para incentivar a los colaboradores mediante el uso de varios sistemas de compensación esto para alcanzar una mayor productividad.

- ✓ Incentivos que relacionan la retribución con el rendimiento.

En el rendimiento es importante mencionar los incentivos de diferentes tipos ya que esta mecánica en las empresas ayuda a la producción y el rendimiento de los sujetos. Los empleados que generan más reciben más, esto lleva que la remuneración se establece por una combinación de medida de calidad y cantidad, esto para garantizar el producto o servicio.

- ✓ Incentivos Salariales

Este punto, conocido y aplicado por diferentes empresas y organizaciones, es una manera de incentivo salarial por su desempeño y alcance de objetivos y haya superado las expectativas de la empresa. Esta forma casualmente en las organizaciones aumenta la productividad y disminuye el personal.

El plan de incentivos es simple y claro para los colaboradores tengas una idea bastante transparente de que el premio seguir al desempeño.

- ✓ Participación de utilidades

En este punto, como bien sabemos las utilidades que genera una empresa son anuales y estas corresponden a un beneficio al colaborador en forma de bonos en efectivo, en determinadas fechas.

✓ Participación de ganancias

Este tipo de plan motiva a las sugerencias de los trabajadores a ser escuchados, como también brindan algún tipo de incentivo por la voluntad y el trabajo en equipo de ser más comunicativos comunicación entre compañeros. Todo esto es con el fin de la participación de producción en el desempeño organizacional.

✓ Salario basado en competencias

Cuando hablamos de salario basado en competencias nos referimos a la compensación de los individuos porque saben cómo realizar su trabajo en las diferentes empresas

Elegir criterios de evaluación del rendimiento

Koontz (2012). Menciona que para evaluar el rendimiento en las funciones jerárquicas de las organizaciones es necesario identificar las metas de los cargos. Para las acciones administrativas de las empresas, es necesario de dos a más ejecutantes de un cargo administrativo para poder evaluar con eficacia y resultados de una buena administración ya que si se optara con un solo ejecutante esta no es suficiente para poder operar con eficacia ya que puede haber éxito azaroso o no como resultado positivo.

Desempeño para alcanzar metas.

En el desempeño para alcanzar metas, se estima que la evaluación se debe tomar en cuenta los objetivos cuantificables, ya que estas tienen un valor importante. Con la planeación consistente e integrada, estas con el fin de alcanzar objetivos calculados.

Desempeño como administradores

Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012). Manifiestan que un sistema para cuantificar con fundamento el desempeño y objetivos preestablecidos, pues esta debe desarrollar una evaluación del encargado de la empresa en sus responsabilidades. Los licenciados de cualquier índole también desarrollan funciones no gerenciales, pues sin embargo el principal objetivo por el cual cumple su responsabilidad de cuantificar, estas actividades no gerenciales de organizar, planear, dirigir y

controlar. Cumpliendo con las expectativas a desarrollar en este rubro que son los lineamientos de la administración.

Distintos puntos de vista de los problemas de evaluación de desempeño.

Podemos encontrar diferentes puntos de vista acerca de las dificultades de medición de desempeño los cuales son:

- ✓ Juzgar o autoevaluar

Este punto es sumamente delicado para las organizaciones, ya que trae distintas incomodidades entre los empleados y la parte gerencial, pues en la parte del gerente según estudios no se sienten cómodos al ser evaluados por sus empleados al igual que a los administradores les incomoda que le designen como juez.

- ✓ Evaluación del desempeño anterior en relación con el desarrollo futuro

Existen supervisores al igual que gerentes donde aún estiman que el propósito de la calificación del desempeño pasado, en cuanto a otros se centran en los aspectos evolutivos, es decir una mira hacia el futuro.

Evaluación del desempeño problemas y disoluciones

Dessler (2009). Este autor nos menciona que la parte gerencial de una empresa está llena de riesgos al evaluar el rendimiento de sus colaboradores.

Problemas potenciales de la evaluación con escala de calificación

Las empresas en mayoría suelen utilizar escalas gráficas, esto para evaluar o medir el rendimiento, pero debemos tener en cuenta que estas están dispuestas a diversos problemas, como por algunas razones como:

- ✓ Efecto de halo

Este punto tiene como influencia el impacto general del evaluador sobre las cualidades del mencionado. Como, por ejemplo, la continuidad de los vigilantes establece evaluaciones negativas en todas las características a los trabajadores que no generan confianza, pues estos no son conscientes del problema y no pueden evitarlo.

Como evitar problemas en la calificación

Para evitar problemas en la calificación debemos conocer el problema, para utilizar las herramientas necesarias y de forma correcta para capacitar y así los colaboradores obtenga un nivel de desempeño óptimo que requiere las empresas.

- ✓ Conocer el problema

Es fundamental que comprenda las incertidumbres de importancia a igual que las soluciones. El hecho de captar el problema para apoyar en el corto tiempo.

- ✓ Use la herramienta correcta

Los supervisores de las empresas deben tener sumamente cuidado para el uso de la herramienta correcta que cuenta con facilidades y algunos inconvenientes como, por ejemplo; el procedimiento de la lista que evita la tendencia base, como consecuencia también puede traer malas acciones si el desempeño de los colaboradores es de un nivel óptimo.

- ✓ Capacite a los supervisores

Como un tercer punto es capacitar para tener una mejor clasificación, como el efecto del halo, la indulgencia y la tendencia, en la cual estas deben ser sumamente minuciosos, ya que la tolerancia y el efecto del halo son los problemas que se efectúa en la empresa.

Beneficios de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2007). Manifiesta que la evaluación de rendimiento debe establecido a previa coordinación con el fin de obtener buenos resultados, ya sea de diferentes tiempos.

- ✓ Beneficios para el gerente

Se evalúa el rendimiento y la conducta de los empleados, en base de un sistema de medición, este es apto de controlar la subjetividad.

- ✓ Para desarrollar un mejor desempeño de los empleados, es proporcionar medidas de afección con el fin de aumentar el estándar de las variables, de transmitir que el rendimiento es un procedimiento objetivo.

- ✓ Beneficios para el subordinado

Puede tener inteligencia de las reglas del juego, al igual conocer las expectativas del gerente o jefe en relación a su desempeño, analizar los puntos débiles y fuertes. Esto conlleva al subordinado a corregir, y tener mayor dedicación en su ambiente de trabajo.

- ✓ Beneficios para la organización

Para las organizaciones y empresas siempre tendrán una variedad de beneficios como la evaluación del potencial de la persona a evaluar, en corto, mediano y largo plazo.

Nuevas tendencias de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2007). Ahora en el mundo de las organizaciones, empresas, cambian y se actualizan a las nuevas tendencias, competitividad que buscan en sus subordinados el máximo desempeño, pero cumpliendo con las expectativas que se requieren. Optar por una relación entre jefe y empleado, al igual que el trabajo en equipo a ser más estructurados y formalizados al momento de aplicar una evaluación de desempeño en el área de trabajo. Existen principales tendencias de desempeño como:

- ✓ Los indicadores son escogidos con diferentes criterios de evaluación, pero dependen para que se va evaluar, Cabe destacar que es dificultoso que un solo indicador sea suficiente para medir mejor el desempeño en distintos criterios.
- ✓ En este punto menciona que tiene la posibilidad de que los indicadores puedan ser seleccionados en conjunto, y esto evitaría discrepancias y no perjudicar los criterios de evaluación que se desarrollan dentro de la empresa.
- ✓ Hoy en día las empresas buscan identificar los talentos y habilidades quienes serán los responsables de los resultados finales en sus centros de labor.

1.4. Formulación del problema

¿Como se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, 2023?

Específicos:

¿Como se relaciona la motivación con la dimensión eficiencia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, 2023?

¿Como se relaciona la motivación con la dimensión eficacia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, 2023?

¿Como se relaciona la motivación con la dimensión efectividad en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, 2023?

1.5. Justificación e importancia de estudio

El presente estudio, gracias a la crítica de distintos autores se manifestó que existe una incidencia en la variable motivación y desempeño laboral, evidenciando a la empresa Casa Restaurant Pizzería el abuelo, aplicando correctamente los principios de motivación obtendrá un mejor desempeño de los trabajadores, así mismo esta investigación sirve para que la empresa subsane errores y tome mejores decisiones para el bien de la misma y quienes lo conforman.

Hernández, Fernández, Y Baptista, (2010). Precisan que justificar las razones que motivan la investigación se ejecutan con una intención definida, no simplemente por capricho de un individuo, ya que esta intención debe ser suficientemente sólido para que se justifique el desarrollo. Añadiendo que se tiene que explicar ante una o varios individuos porque es conveniente desarrollar el proyecto y saber cuáles son los beneficios que este traerá.

Teórica:

Esta investigación se justifica teóricamente, ya que incrementará el contenido bibliográfico de las variables de estudio, además cerrará el vacío de información referente a la motivación y desempeño laboral en Restaurant Pizzería Casa del Abuelo.

Metodológica:

Este estudio se justifica metodológicamente ya que la metodología empleada (método, técnicas, instrumentos y demás puede ser utilizables por otros investigadores, a fin de generar discusión, investigación y permita obtener conocimiento valido o confiable.

c) Conveniencia:

Que está presente investigación, sirva como material de futuras investigaciones, sea utilizado y requerido para otros estudios superiores y que su propuesta sea accesible en el centro de biblioteca de las instituciones.

También que este trabajo de investigación desarrollado por el autor servirá como antecedente de investigaciones superiores ayude como una fuente de consulta para cualquier estudiante, docente e investigador que requiera la información.

Qué la presente investigación sea conveniente para la entidad Casa restaurant pizzería el abuelo y a los trabajadores, con el fin de saber la significativa, que tienen los distintos puntos, en los cuales ayudan para alcanzar la motivación en ellos, y así poder desarrollar una mayor seguridad y productividad en sus centros de trabajo mediante la entidad Casa Restaurant Pizzería el Abuelo.

d) Relevancia social:

La presente investigación será de mucha productividad a que la empresa Casa del abuelo desarrolle métodos para optimizar el desarrollo de sus compañeros, motivar a sus colaboradores para que realicen sus funciones con actitudes positivas y poder obtener un buen desempeño laboral en cada una de sus funciones en su respectiva área laboral.

e) Implicaciones prácticas:

Ayudará a la empresa Casa restaurant pizzería el abuelo a resolver de qué manera actuar para poder aumentar la motivación a sus colaboradores de dicha empresa ya que dichos dueños desconocen estos temas y solo se desenvuelven a su manera cotidiana que se realiza, es por ello fundamental estas implicaciones prácticas.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre la **motivación** y el **desempeño laboral** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

H0: No existe relación entre la **motivación** y el **desempeño laboral** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

Hipótesis específicas:

Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficacia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

No Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficacia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficiencia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

No Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficiencia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

Existe relación entre la motivación y la dimensión **efectividad** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

No Existe relación entre la motivación y la dimensión **efectividad** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

1.7. Objetivos

1.1.7 Objetivo general

Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023.

1.1.7 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación y la dimensión eficiencia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023.

Determinar la relación entre la motivación y la dimensión eficacia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023.

Determinar la relación entre la motivación y la dimensión efectividad en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo descriptiva – correlacional

Tipo de Investigación: el presente trabajo de investigación fue de tipo (descriptiva correlacional).

Es descriptivo porque voy a describir la variable Motivación y la variable Desempeño laboral, con un sentido cuantitativo a través de un cuestionario y un nivel descriptivo – correlacional.

Investigación descriptiva: Hernández (2014). Especifica los perfiles de los individuos, grupos y procesos de cualquier índole, para demostrar con precisión las dimensiones de un suceso de situación. Esta especifica tendencias de un grupo o población” (p.98).

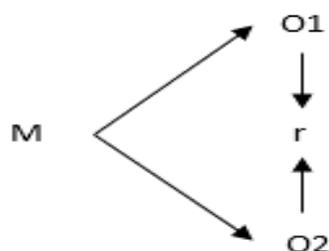
Investigación Correlacional: Hernández (2014). Sampieri precisa que la finalidad es comprender la conexión de dos o más variables en concepto específico, con un valor explicativo ya que estas definiciones ayudarían a relacionar cierta información explicativa (p.98).

Diseño de investigación:

Investigación no experimental: Mertens (2010). Precisa que en el informe del estudio no experimental es considerada aceptable para las variables que no deben ser dirigidas, ya que no generan algún efecto en las variables (p.120).

Diseños (transversales): Hernández (2014). Menciona que son “*Investigaciones que adquieren datos en un momento único*” (p.152).

Figura 2. Diseño de Investigación



Donde:

M: muestra

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño laboral

r: Correlación entre ambas variables

2.2. Variables, Operacionalización

Definición Conceptual

En el informe de investigación se presentó una variable independiente que es la **motivación** y una variable dependiente que es el **desempeño laboral**, ya que el estudio es de nivel correlacional con un valor explicativo.

Variable independiente: Motivación: Chiavenato (2000). La motivación es la conducta del ser humano, la cual esta se conecta con los puntos internos y externos, donde el deseo de la persona genera la energía precisa que motiva a cumplir con su objetivo, la cual las dimensiones de la variable independiente son las siguientes: factores de mantenimiento y factores de motivación, la cual se debe resaltar que la variable independiente es cualitativa por lo que será cuantificada mediante la escala de Likert de cinco elecciones.

Variable dependiente: Desempeño Laboral: Robbins y Coulter (2013).

Estos autores precisan el nivel de éxito de las empresas, el alcance de las actividades y objetivos laborales. Miden el rendimiento laboral, que determina una medición del cumplimiento de las metas, en lo que concierne a la variable dependiente se delimitaron las siguientes:

Eficiencia y Eficacia, estos dos puntos se sabe que la variable 1 es cualitativa, que por lo tanto será cuantificada a través de la escala de Likert de 5 opciones.

Y en lo que corresponde a lo manifestado, se efectuó una matriz de operacionalización en la cual se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización variable motivación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TECNICA E INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN	Factores de Mantenimiento	Salario	Técnica Encuesta
		Beneficios Sociales	
	Factores de Motivación	Políticas de la empresa	Instrumento Cuestionario
		Ascenso por Mérito	

Tabla 2. Operacionalización variable desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TECNICA E INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA	Comunicación	Técnica Encuesta
	EFICIENCIA	Trabajo en equipo	Instrumento Cuestionario
	EFECTIVIDAD	Responsabilidad	
		Desarrollo de Relaciones	
		Logro y autorrealización	
			Trabajo estimulante

2.3. Población y muestra

Se consideró la población de 40 colaboradores establecida por la empresa Restaurant Pizzería Casa del Abuelo, en la cual se muestra en la tabla 3.

Arias (2016). Nos manifiesta que la población es llamada también universo, limitado, accesible y definido, que informara al investigador para la elección de la muestra en la cual tiene que cumplir una serie de criterios (p.201).

Tabla 3. De Población y muestra

<u>CARGO</u>	<u>CANTIDAD</u>
Gerente General	01
Azafatas	08
Lavalozas	08
Parrillero	06
Ayudante Cocina	09
Cajero	02
Chef Ejecutivo	06
TOTAL	40

La muestra para este estudio es poblacional, por lo tanto, se encuentra configurada por los 40 trabajadores que pertenecen a cada función que realizan en Restaurant Pizzería Casa del Abuelo, Actualmente cuenta con 01 empresa, proyectado una nueva para el 2024 en la provincia de Bambamarca. Actualmente está ubicada en el Jr. Anaximandro Vega #417, Provincia de Chota. Esta empresa cuenta con 08 azafatas, 09 ayudante de cocina, 08 Lavalozas, 06 chef ejecutivo, 06 parrillero, 02 cajero, 01 gerente.

En cuanto a los criterios de inclusión, fue considerado toda la planilla de Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, de acuerdo a los datos obtenidos de la empresa en 2023.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

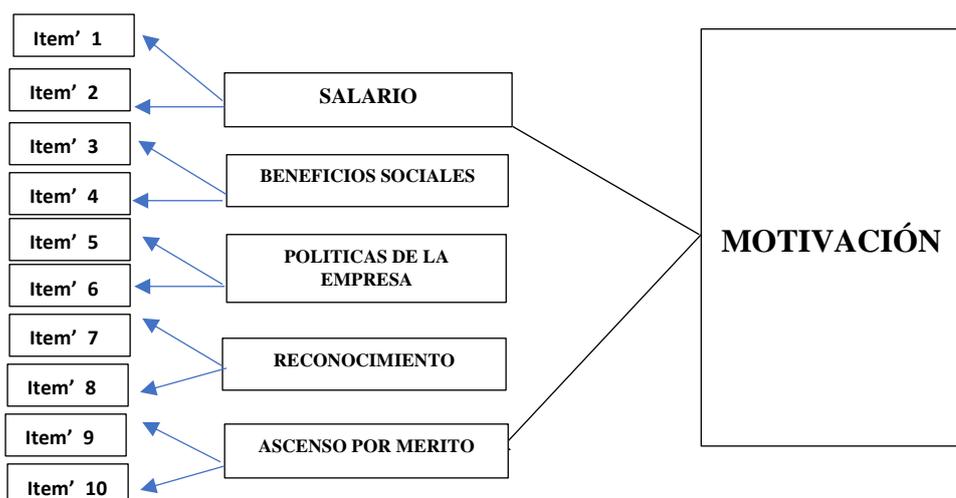
Encuesta

Yuni & Urbano (2006). Estos dos autores manifiestan que la encuesta es una importante estrategia que permite una secuencia de interrogantes realizarlas a los diferentes sujetos, los cuales brindan información el estado de un área en la realidad actual que se está ejecutando y estudiando.

Cuestionario: Hernández (2014). Hernández aplica al cuestionario como una “herramienta de recolección de datos en base al cuestionario, al igual también que comprende por preguntas elaboradas que tengan una relación con variables” (p. 391).

El cuestionario de **Motivación** está configurado por 2 puntos de indicador, la cual se desprenden 2 ítems por cada punto, sumando un total de 10 ítems, en la cual cada colaborador opta entre un grupo de opciones en escala de Likert del 1 al 5, donde se puede observar en la figura 3.

Figura 3. Distribución de preguntas aplicadas al cuestionario

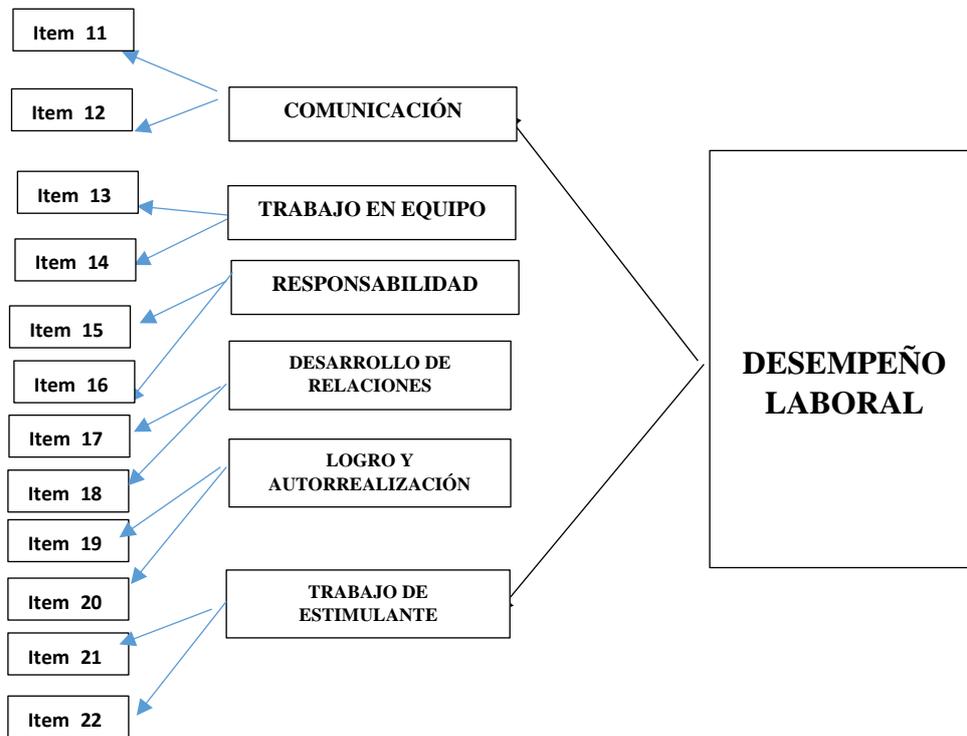


Nota: Cuestionario

El cuestionario de **desempeño laboral** establecido en 3 dimensiones en 6 indicadores, la cual se desprenden 2 ítems por cada clasificador llegando a un total

de 12 ítems. Se usará también la escala de Likert del 1 al 5. A continuación se detallan en la figura 4.

Figura 4. Distribución de preguntas aplicadas al cuestionario



Nota: Cuestionario

La escala de resultados desarrollada en el estudio fue la escala de Likert, la cual fue configurada con 5 opciones numéricas, esto dando como finalidad determinar el nivel de adecuación de los encuestados, la cual se puede verificar en la tabla 4.

Tabla 4. Valoración numérica de las respuestas.

N° Escala de respuesta	Codificación
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nota: Cuestionario

Validez

Niño (2011) Una herramienta valida genera certeza, pues esta busca medir exacta y únicamente a la variable que se opta medir. (Pág. 87)

La validación se realizó por intermedio del juicio de 3 expertos licenciados en administración más colegiatura habilitada, relacionados al tema, en la cual se visualiza en la tabla 3.

Tabla 5. Resultado de aplicabilidad por juicio de 3 expertos.

N°	EXPERTO	APLICABILIDAD
1	THALIA PERALTA VÁZQUEZ	APLICABLE
2	NOIMA MIRANDA EDQUEN	APLICABLE
3	ROXANA AURORA BRIONES RONCAL	APLICABLE

Nota: Datos obtenidos del certificado de validez

El juicio de expertos se conceptualiza de acorde a las respuestas de las dimensiones, los indicadores y objetivos trazados en el informe de estudio se da por medio de una escala de valoración esta de tipo Likert.

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Bastidas (2006). Según los autores la confiabilidad de un mecanismo de medición, la cual nos da entender que es al grado de su ejecución repetida al mismo sujeto y las respuestas tienden a ser idénticas o equivalentes, es decir que alienta la verdad (Pág. 87)

El cuestionario está sometido a la prueba de Alpha de Cronbach con el fin de dar una valoración al cuestionario, y los coeficientes, está se utilizó la propuesta por Chaves – Barboza Y Rodríguez – Miranda (2018).

Tabla 6. Valoración de confiabilidad de ítems.

Intervalo al que pertenece el coeficiente de alfa de Cronbach	Valoración de fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5 [Inaceptable
[0,5; 0,6 [Pobre
[0,6; 0,7 [Débil
[0,7; 0,8 [Aceptable
[0,8; 0,9 [Bueno
[0,9; 1 [Excelente

Nota: Chaves–Barboza Y Rodríguez– Miranda (2018).

El resultado de **alfa de Cronbach** del total de ítems fue de 0.950 (Excelente). También se estableció el alfa de Cronbach para las dos variables, rescatando como consecuencia en la variable independiente “motivación” de 0.923 (Bueno, pero con un rango excelente), y el resultado de la variable dependiente “desempeño laboral” fue de 0.932 (Excelente), como pueden visualizar en el ANEXO 4.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Niño (2011). Los datos obtenidos en las técnicas e instrumentos que fueron desarrollados tienen una gran importancia ya que tienen que pasar por el debido proceso, a un análisis e interpretación para que los resultados y las conclusiones sea concretas y centradas. (Pág. 99).

Pues para la recolección de datos y resultados, el tesista tomo en cuenta desarrollarlo en etapas, las cuales son:

Primera etapa: Elegir e precisar la muestra, en la cual este proyecto es de 40 sujetos de Casa restaurant Pizzeria el Abuelo.

Segunda etapa: La ejecución del instrumento cuestionario en la forma presencial como se aprecia en el ANEXO 05. El mismo que consta de 22 ítems. Cabe precisar que las alternativas de respuesta fueron de tipo Likert formadas en 5 niveles.

Tercera etapa: Digitalización y tabulación en lo que concierne a los datos obtenidos de la herramienta del cuestionario, la cual se extra de una plantilla de excel.

Cuarta etapa: Todo los datos que figura en la plantilla excel, fue importada al programa de estadística SPSS versión 26.

Quinta etapa: Consecuentemente la ejecución de analisis estadísticos con el fin de optar una mayor confianza a los resultados adquiridos.

Continuamente los datos obtenidos estadísticamente se recaudarán de la ejecución de la encuesta a la muestra, a través del cuestionario, donde procede consecuentemente a ser procesado al SPSS versión 26, donde se desarrolla el orden, tabulación y posteriormente las tablas y gráficos, con sus respectivas discusiones.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos que se usarán en este informe son los enunciados por Bacallao (2015), los cuales son los siguientes:

Principio de la Vida Humana:

Este punto es crucial, para los resultados del trabajo de investigación, se tendrá el pleno respeto, en lo que concierne a la nobleza de los sujetos en estudio, sin ninguna cuestión alguna que se hayan generado en el curso de la realización de la misma.

El autor garantiza que lo realizado en este proyecto no incurrió en plagio, que por lo mencionado toda autoría ajena ha sido respectivamente citada y referenciada, cumpliendo con lo determinado del manual APA.

Principio de Libertad y Responsabilidad:

Un sujeto tiene la suma libertar para conceder o bien no la intervención sobre si, siempre y cuando no afecte a la estabilidad de la empresa.

Añadiendo que la información alcanzada fue extraída y modificada únicamente con fines académicos, preservando de forma anónima al interrogado, dando información acerca de los estudios a desarrollar, para esta prueba obtuvimos sus datos en la cual se aprecia en el ANEXO 02.

2.7. Criterios de rigor científico

Para este presente estudio se utilizarán criterios de rigor científico según Alcaraz, Noreña & Rebolledo (2012):

El consentimiento informado: Podemos determinar que en este punto todos los colaboradores que brindaron su manifestación, su voluntad de aporte y su intelecto por intención propia, su aporte y conocimientos han sido por voluntad propia, quiere decir que no se les responsabiliza o les obliga a ser participante, continuamente se le brindara la información del estudio.

La confidencialidad: En este punto podemos determinar que se refiere a la seguridad y preservar de un derecho e identidad de los encuestados quienes conforman un trabajo de investigación. Nos referimos al anonimato quienes lo conforman, como a la privacidad de la información que es aclara por los investigadores.

Manejo de riesgos: En el manejo de riesgos se debe considerar dos aspectos para obtener un nivel de riesgo negativo. Como primer punto es que el investigador deberá alcanzar con cada una de sus responsabilidades y obligaciones adquiridas, y como segundo punto es que está relacionado con el desarrollo posterior de los datos proporcionados en el proyecto.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Objetivo General: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023.

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

Tabla 7. Prueba estadística rho de spearman (prueba de correlación)

Correlaciones				
			Variable Motivación	Variable_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,793**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
		Coeficiente de correlación		
	Variable_Desempeño_Laboral	de correlación	,793**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Como podemos identificar en la tabla 7, "Prueba estadística rho de spearman para las dos variables establecida", se visualiza que la significación asintótica b, (p) de 0.000. De tal forma el nivel de confianza es de 95%, en caso de que este valor sea inferior a 0.005, accederá al investigador denegar la hipótesis nula y dar por valida la hipótesis alterna. Con esto podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se puede comprobar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

El coeficiente de correlación es de 0.793, lo cual es valorado como correlación positiva de alta intensidad.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la motivación y la dimensión eficiencia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023.

Tabla 8. Prueba estadística rho de spearman variable de motivación y dimensión eficiencia.

Correlaciones				
		Variable		
		Motivación	Dimensión_4_Eficiencia	
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,652**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Dimensión_4_Eficiencia	Coeficiente de correlación	,652**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Como podemos visualizar en la tabla 8, "Prueba estadística rho de spearman para las dos variables", se observa que la significación asintótica b, (p.) es igual a 0.000. De tal forma el nivel de confianza es de 95%, en caso de que este valor sea inferior a 0.005, accederá al investigador denegar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Consecuentemente podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, entonces se puede confirmar que existe conexión entre la motivación y la dimensión **eficiencia** en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

El coeficiente de correlación es de 0.652, lo cual es valorado como correlación positiva de mediana intensidad.

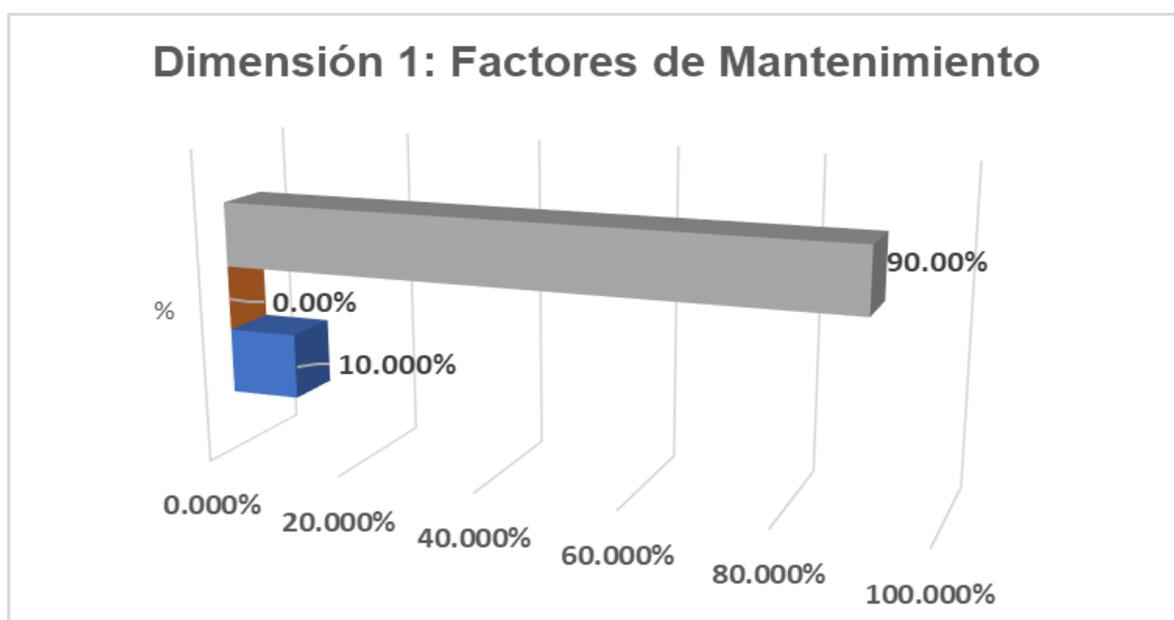
Medición de niveles de Dimensiones y Variables

Tabla 9. Medición de dimensión factores de mantenimiento.

Dimensión 1: Factores de Mantenimiento		
Nivel	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Bajo (1 - 2.33)	4	10.00%
Medio (2.33 - 3.66)	0	0.00%
Alto (3.66 - 5)	36	90.00%

Nota: Elaboración propia.

Figura 5. Dimensión de Factores de Mantenimiento



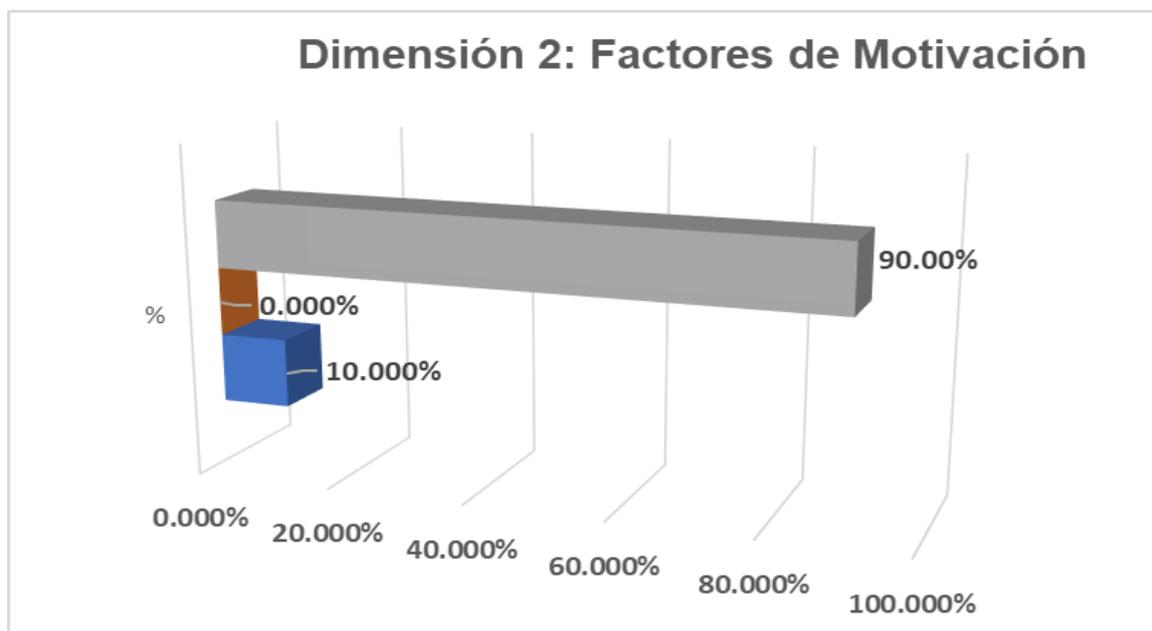
Nota: De acuerdo con la tabla 9 y figura 5, se presenta la información de la dimensión 1: Factores de Mantenimiento presenta un 90 % de los encuestados en un nivel Alto y 10 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel bajo, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

Tabla 10. Medición de dimensión factores de motivación.

Dimensión 2: Factores de Motivación		
Nivel	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Bajo (1 - 2.33)	4	10.00%
Medio (2.33 - 3.66)	0	0.000%
Alto (3.66 - 5)	36	90.00%

Nota: Elaboración propia.

Figura 6. Dimensión 2 Factores de Motivación



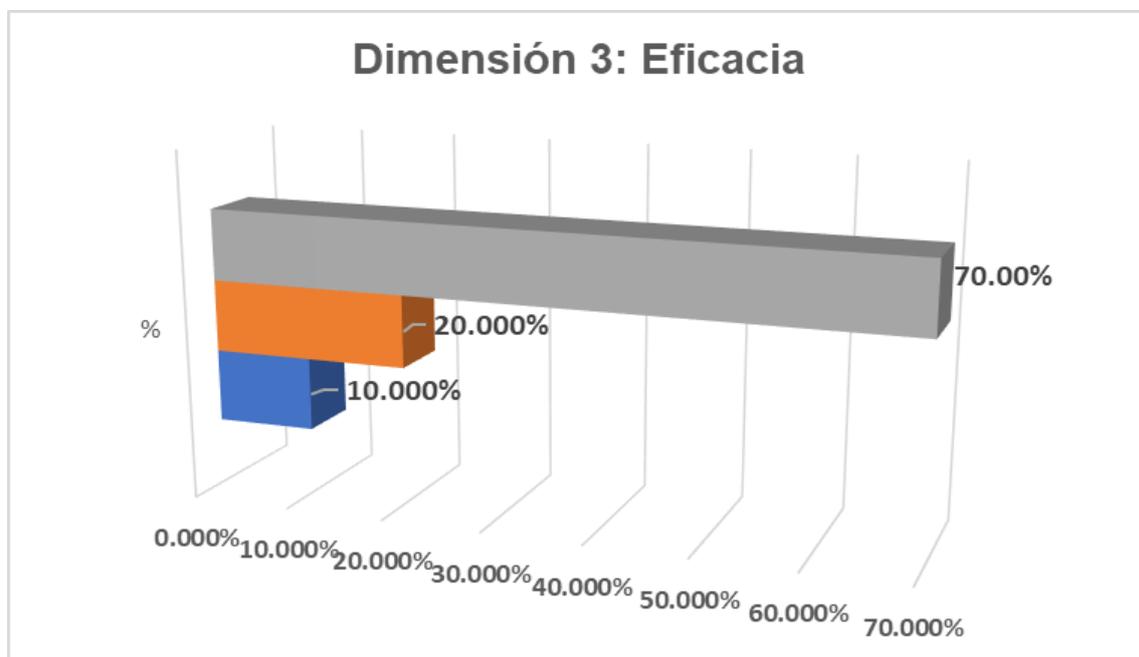
Nota: De acuerdo con la tabla 10 y la figura 6, se presenta la información de la dimensión 2: Factores de Motivación que presenta un 90 % de los encuestados en un nivel Alto y 10 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel bajo, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

Tabla 11. Medición de dimensión eficacia.

Dimensión 3: Eficacia		
Nivel	FECUENCIA	PORCENTAJE%
Bajo (1 - 2.33)	4	10.00%
Medio (2.33 - 3.66)	8	20.000%
Alto (3.66 - 5)	28	70.00%

Nota: Elaboración propia

Figura 7. Dimensión 3 Eficacia



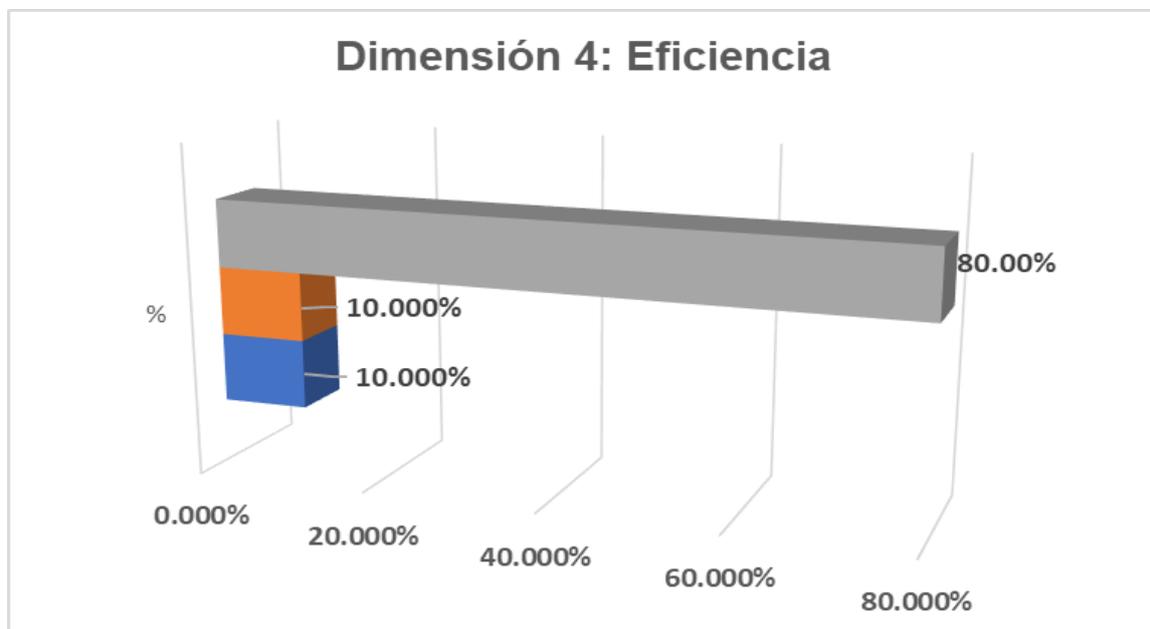
Nota: De acuerdo con la tabla 11 y figura 7, se presenta la información de la dimensión 3: Eficacia que presenta un 70 % de los encuestados en un nivel Alto y 20 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel medio y 10% nivel bajo, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

Tabla 12. Medición de dimensión eficiencia.

Dimensión 4: Eficiencia		
Nivel	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Bajo (1 - 2.33)	4	10.00%
Medio (2.33 - 3.66)	4	10.00%
Alto (3.66 - 5)	32	80.00%

Nota: Elaboración propia.

Figura 8. Dimensión 4 Eficiencia



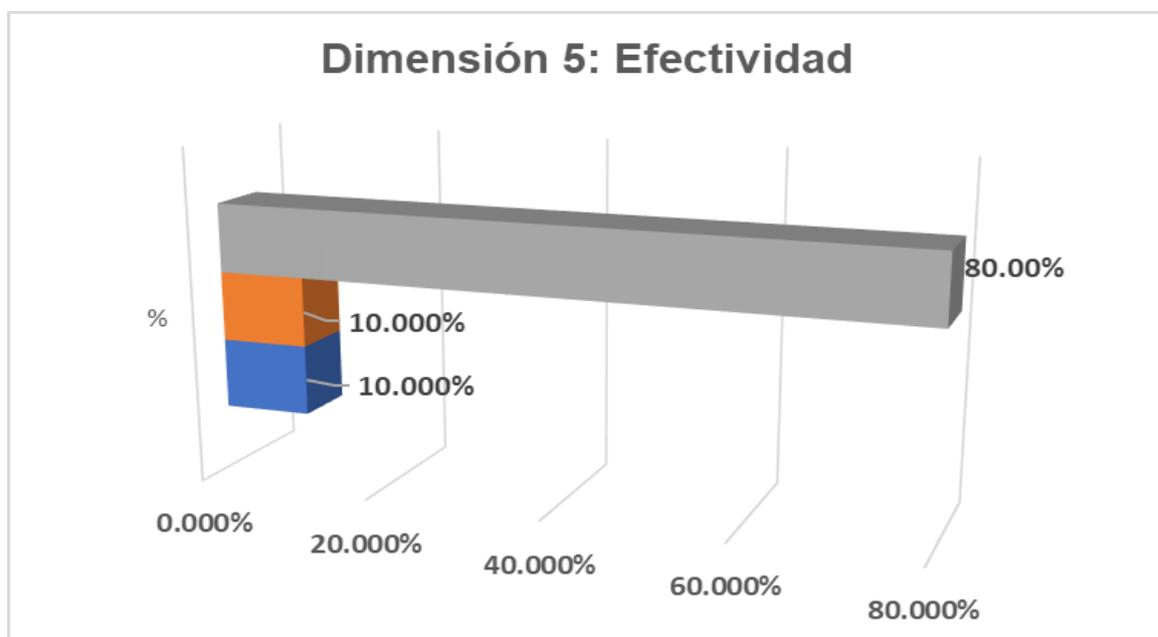
Nota: De acuerdo con la tabla 12 y figura 8, se presenta la información de la dimensión 4: Eficiencia que presenta un 80 % de los encuestados en un nivel Alto y 10 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel medio y 10% nivel bajo, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

Tabla 13. Medición de dimensión efectividad.

Dimensión 5: Efectividad		
Nivel	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Bajo (1 - 2.33)	4	10.00%
Medio (2.33 - 3.66)	4	10.00%
Alto (3.66 - 5)	32	80.00%

Nota: Elaboración propia.

Figura 9. Dimensión 5 Efectividad



Nota: De acuerdo con la tabla 13 y figura 9, se presenta la información de la dimensión 5: Efectividad que presenta un 80 % de los encuestados en un nivel Alto y 10 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel medio y 10% nivel bajo, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre la motivación y la dimensión eficacia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023.

Tabla 14. Prueba estadística rho de spearman variable motivación y dimensión eficacia.

Correlaciones				
			Variable Motivación	Dimensión_3_Eficacia
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,785**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Dimensión_3_Eficacia	Coeficiente de correlación	,785**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Como se identifica la tabla 14, " Prueba estadística rho de spearman para la variable motivación y dimensión eficacia", se visualiza que la significación asintótica b, (p.) con un valor 0.000. De acuerdo al nivel de confianza del 95%, en caso de que este valor sea inferior a 0.005, accederá al tesista rechazar la hipótesis específica nula y dar por válida la hipótesis específica alterna.

Consecuentemente es posible rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, entonces se puede confirmar que existe conexión entre la motivación y la dimensión **eficacia** en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

El coeficiente de correlación es de 0.785, lo cual es valorado como correlación positiva de alta intensidad.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la motivación y la dimensión efectividad en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023.

Tabla 15. Prueba estadística rho de spearman variable motivación y dimensión efectividad.

Correlaciones				
		Variable Motivación		
		Dimensión_5_Efectividad		
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,902**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Dimensión_4_Efectividad	Coeficiente de correlación	,902**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Como se identifica la tabla 15," Prueba estadística rho de spearman para la variable motivación y dimensión efectividad", se puede visualizar que la significación asintótica b, (p.) es igual a 0.000. De tal forma el nivel de confianza es de 95%, en caso de que este valor sea menor a 0.005, accederá al investigador denegar la hipótesis nula y dar por valida la hipótesis alterna.

Consecuentemente es posible rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, de tal forma se puede confirmar que existe conexión entre la motivación y la dimensión **efectividad** en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

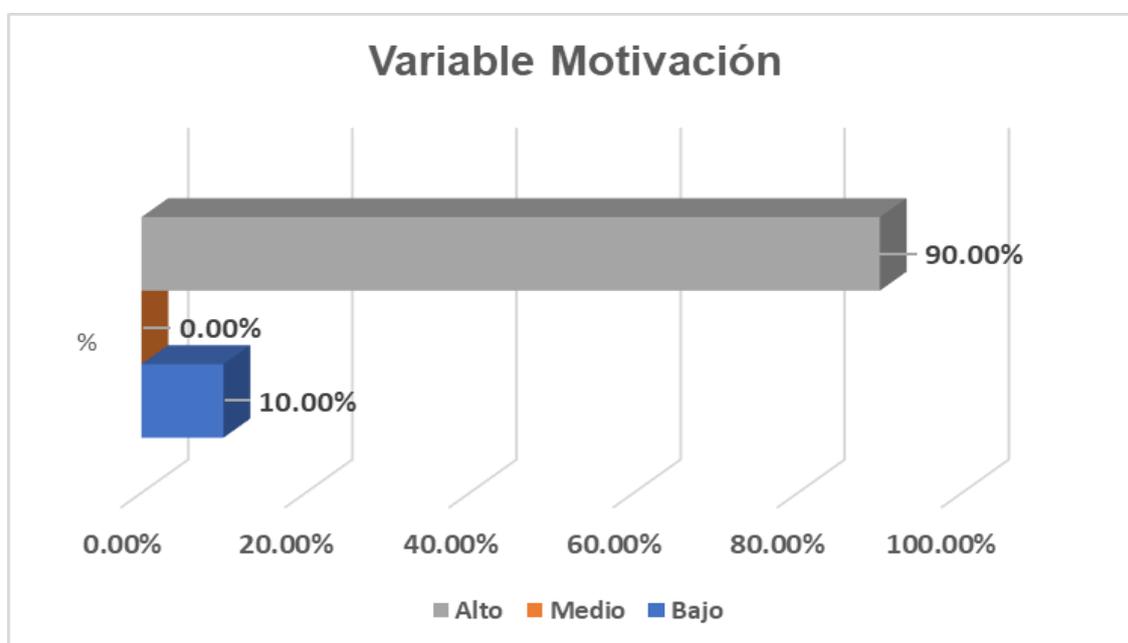
Medición de Nivel de Variables

Tabla 16. Medición de variable motivación.

Variable: Motivación		
Nivel	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Bajo (1 - 2.33)	4	10.00%
Medio (2.33 - 3.66)	0	0.00%
Alto (3.66 - 5)	36	90.00%

Nota: Elaboración propia.

Figura 10. Variable de Motivación



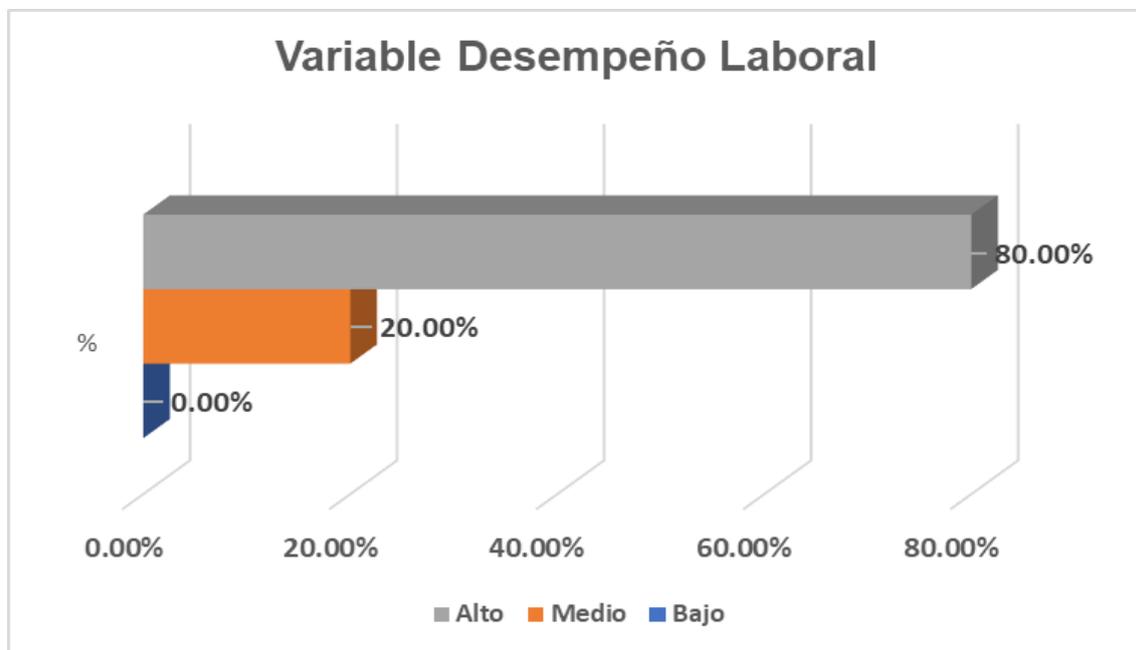
Nota: De acuerdo con la tabla 16 y figura 10, se presenta la información de la variable: Motivación que presenta un 90 % de los encuestados en un nivel Alto y 10 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel bajo, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

Tabla 17. Medición de variable desempeño laboral.

Variable: Desempeño Laboral		
Nivel	n	%
Bajo (1 - 2.33)	0	0.00%
Medio (2.33 - 3.66)	8	20.00%
Alto (3.66 - 5)	32	80.00%

Nota: Elaboración propia.

Figura 11. Variable de Desempeño Laboral



Nota: De acuerdo con la tabla 17 y figura 11, se presenta la información de la variable Desempeño laboral que presenta un 80 % de los encuestados en un nivel Alto y 20 % de los encuestados de Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023 en un nivel medio, de igual manera se puede visualizar en la tabla y figura donde se detallan a mayor contenido.

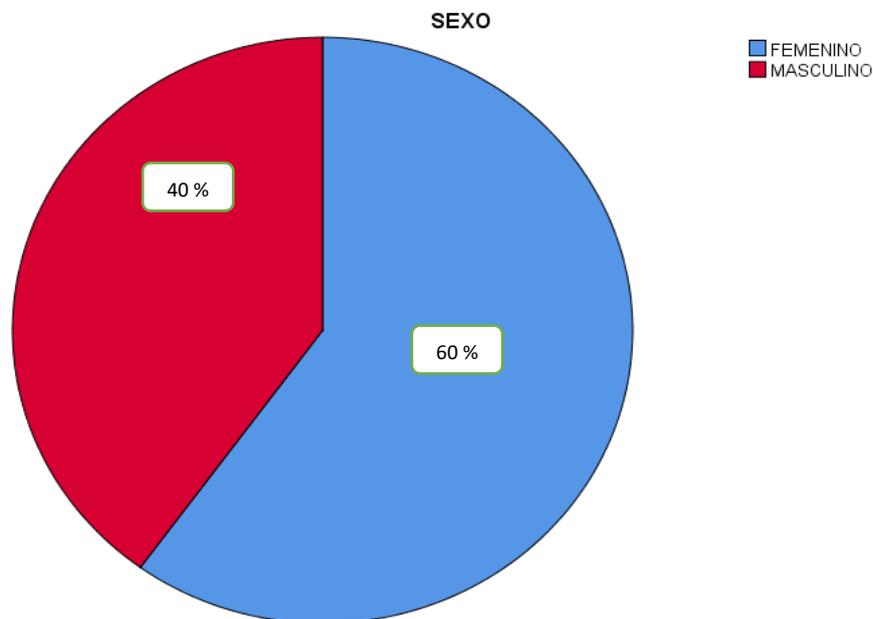
En este punto detallaremos los resultados de la encuesta realizada en Casa Restaurant Pizzería del Abuelo Chota 2023, de acuerdo al Sexo de los colaboradores, extraídos del SPSS versión 26.

Tabla 18. Sexo de los encuestados.

SEXO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FEMENINO	24	60,0	60,0	60,0
	MASCULINO	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 12. Sexo de los colaboradores.



Nota: En la tabla 18 y figura 12 se representa la información respecto al sexo del encuestado en el que se puede visualizar que el 60 % es femenino y el 40 % es masculino de los colaboradores en Casa Restaurant Pizzería del Abuelo Chota – 2023.

Estadísticos descriptivos generales

Se detallaron datos **descriptivos generales**, donde podemos identificar los valores de: media, rango, valor máximo, valor mínimo, desviación y varianza de cada ítem, asimismo el promedio de las preguntas, detalladas en la tabla 19.

Tabla 19. Estadísticos descriptivos generales

Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
1. ¿Se siente satisfecho actualmente con su sueldo que le otorga la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	40	4	1	5	3,60	1,215
2. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, cumple con los pagos salariales puntualmente?	40	2	3	5	4,30	,648
3. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, les otorga los beneficios como la cts., vacaciones, compensaciones?	40	4	1	5	4,20	1,181
4. ¿Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como es el seguro de salud atención hospitalaria, entre otros?	40	2	3	5	4,40	,672
5. ¿Casa Restaurant Pizzería el abuelo, valora la Ley general del trabajador cumpliendo las horas establecidas al trabajador?	40	4	1	5	3,70	1,114
6. ¿Casa restaurant Pizzería el abuelo, brinda capacitación y orientación a los nuevos trabajadores?	40	1	4	5	4,30	,464
7. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral?	40	2	3	5	4,20	,608
8. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimiento en beneficio económico u otro beneficio a los trabajadores?	40	2	3	5	4,40	,672
9. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, asciende o rota de puestos a los trabajadores de la empresa?	40	4	1	5	3,80	1,265
10. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda contrato indefinido por buen desempeño laboral?	40	4	1	5	4,10	1,150
11. ¿Existe comunicación honesta de los jefes y trabajadores en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	40	1	4	5	4,40	,496
12. ¿La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	40	2	3	5	4,40	,672
13. ¿Las habilidades de los trabajadores se fortalecen en el trabajo en equipo?	40	4	1	5	4,00	1,198
14. ¿Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando estoy ausente en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	40	4	1	5	3,40	1,516
15. Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar el día.	40	2	3	5	4,40	,672
16. ¿Le gusta a Ud. planificar su tiempo y trabajar en orden para realizar sus actividades durante su jornada de trabajo?	40	2	3	5	3,90	,545

17. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda oportunidades de crecimiento para su futuro?	40	4	1	5	3,30	1,114
18. ¿Suelo alentar a mis compañeros de trabajo cuando se sienten desmotivados y así puedan entregar lo mejor de ellos?	40	3	2	5	4,10	,841
19. ¿El comportamiento de los trabajadores suele estar relacionado a su estado emocional?	40	4	1	5	3,90	1,317
20. ¿Te sientes valorado como trabajador al cumplir tus logros en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	40	3	2	5	4,10	1,150
21. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo brinda todos los materiales para realizar bien su trabajo?	40	2	3	5	4,20	,608
22. ¿Considera que Casa Restaurant Pizzería el Abuelo valora que su trabajo es importante?	40	2	3	5	4,20	,608
N válido (por lista)	40					

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 19, los ítems con mayor puntuación son los siguientes: “4. ¿Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como el seguro de salud atención hospitalaria, y demás?; “8. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimiento en beneficio económico u otro beneficio a los trabajadores?, “12. ¿La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo? Y 15. Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar el día. Con promedios de 4.40, 4.40, 4.40 y 4.40 consecuentemente. Estos datos son notables para la toma de decisiones en la empresa ya que podrían ser tomadas como fortalezas para luego ejecutarlas.

Así mismo la tabla 19 demuestra que el ítem con menor valor de respuesta fue. “1. ¿Se siente satisfecho actualmente con su sueldo que le otorga la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?, 14. ¿Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando estoy ausente en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo? Y 17. ¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda oportunidades de crecimiento para su futuro? con promedios de 3.60, 3.40 y 3.30. Esta data es notable para la toma de decisiones en la empresa ya que podrían ser considerado como debilidades a reforzar.

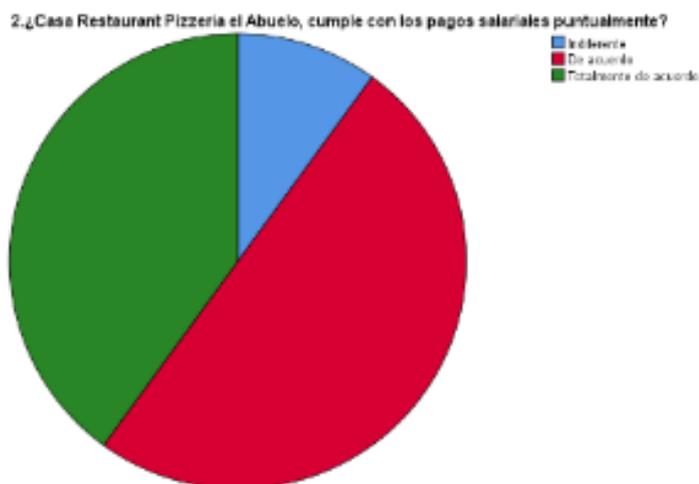
En esta parte se identificaron datos **descriptivos por preguntas (figuras de frecuencia)**, adquiriendo un esquema de cuantos colaboradores contestaron, y la alternativa con mayor aceptación para cada ítem del cuestionario. Cabe rescatar que el grafico se estableció por colores, siendo el color rojo “**totalmente de acuerdo**”, el color azul “**de acuerdo**”, y el color verde “**indiferente**”.

Figura 13 Resultado del Ítem 1.



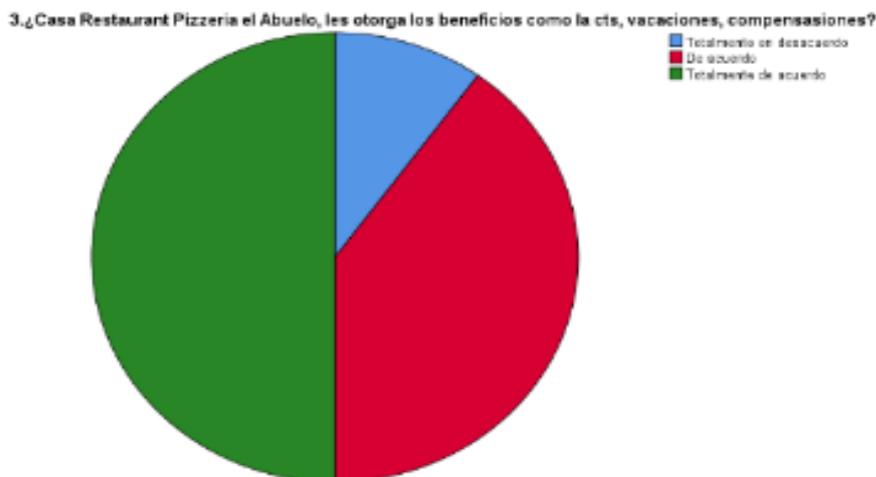
Nota: En la figura 13, se observa la información respecto al ítem 1, donde el **50%** de los encuestados estuvieron **de acuerdo**, **20 % Totalmente de acuerdo**, **10% indiferente y 10% en totalmente en desacuerdo**, de los colaboradores del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 14 Resultado del Ítem 2.



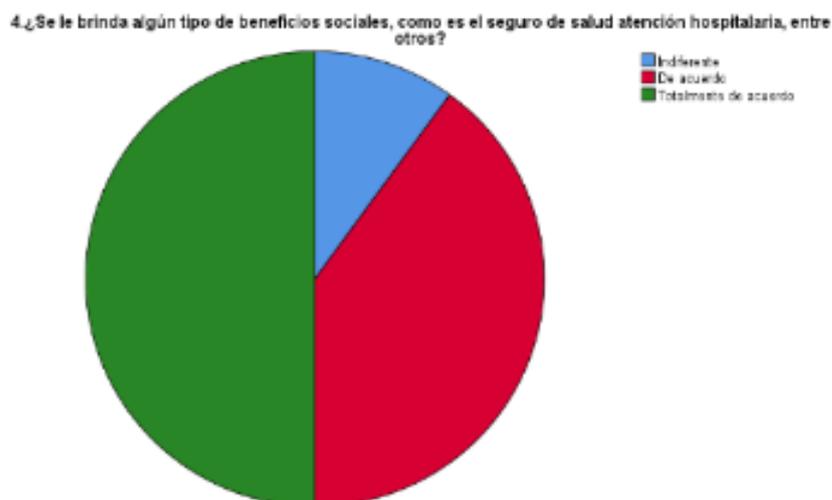
Nota: En la figura 14, el **50 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo y 40 % Totalmente de acuerdo y 10 % indiferente** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, cumple con los pagos salariales puntualmente”, de los colaboradores del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 15. Resultado del Ítem 3.



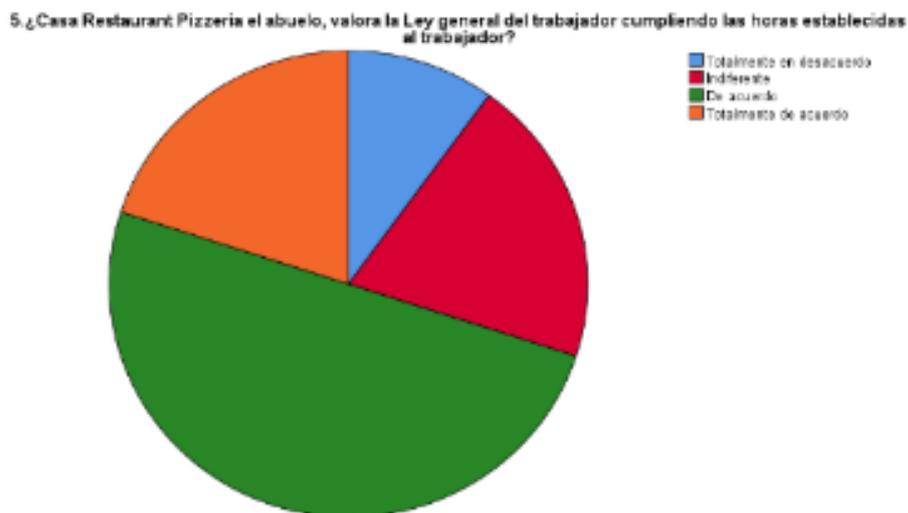
Nota: En la figura 15, el 50 % de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo**, 40 % de acuerdo y 10 % en **Totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, les otorga los beneficios como la cts., vacaciones, compensaciones”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 16. Resultado del Ítem 4.



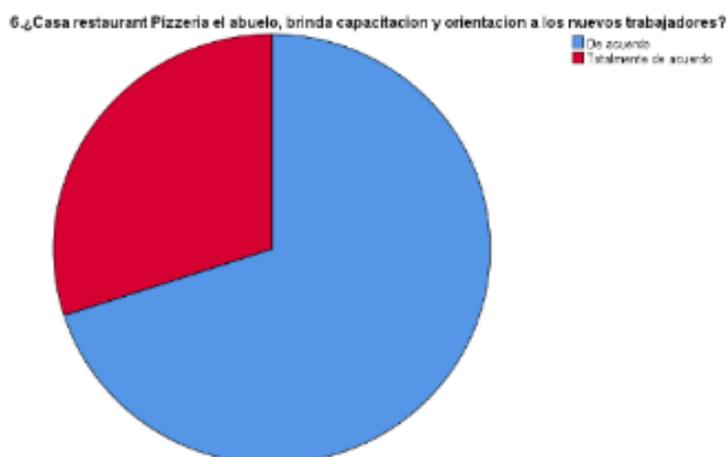
Nota: En la figura 16, el 50 % de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo** y 40 % de acuerdo y 10 % **indiferente** con el enunciado “Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como es el seguro de salud atención hospitalaria, entre otros”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 17. Resultado Ítem 5.



Nota: En la figura 17, el **50 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo**. **20 % Totalmente de acuerdo**, **20 % indiferente** y **10 % en totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el abuelo, valora la Ley general del trabajador cumpliendo las horas establecidas al trabajador”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 18. Resultado del Ítem 6.



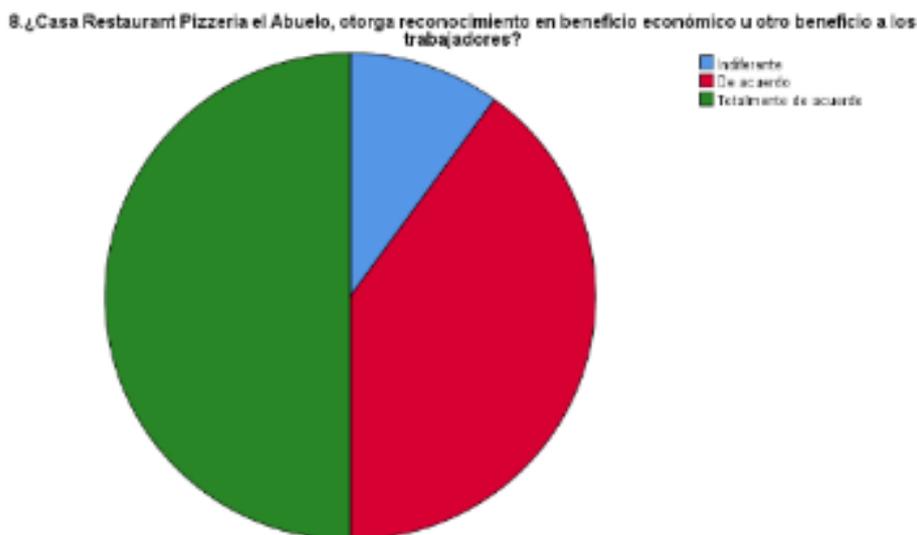
Nota: En la figura 18, el **70 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo** y **30% Totalmente de acuerdo** con el enunciado “Casa restaurant Pizzería el abuelo, brinda capacitación y orientación a los nuevos trabajadores”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 19. Resultado del Ítem 7.



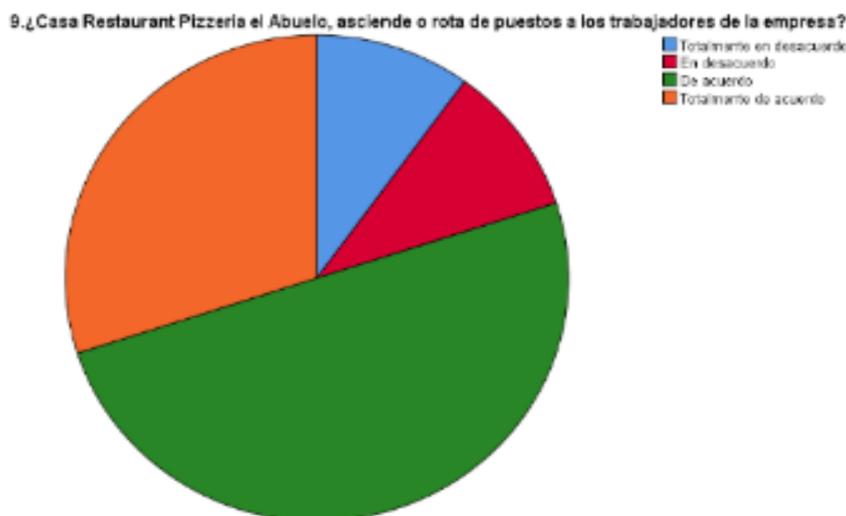
Nota: En la figura 19, el 60 % de los encuestados estuvieron **De acuerdo y 30 % Totalmente de acuerdo y 10 % indiferente** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 20. Resultado del Ítem 8.



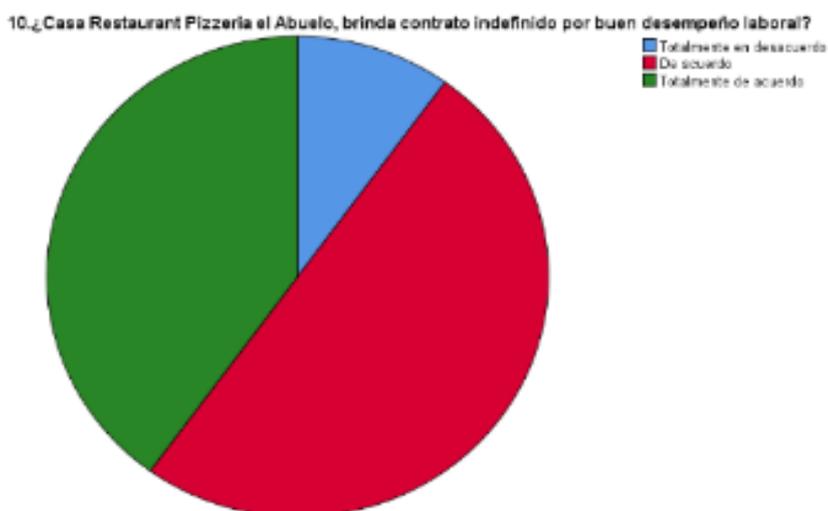
Nota: En la figura 20, el 50 % de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo y 40 % de acuerdo y 10 % indiferente** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimiento en beneficio económico u otro beneficio a los trabajadores”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 21. Resultado del Ítem 9.



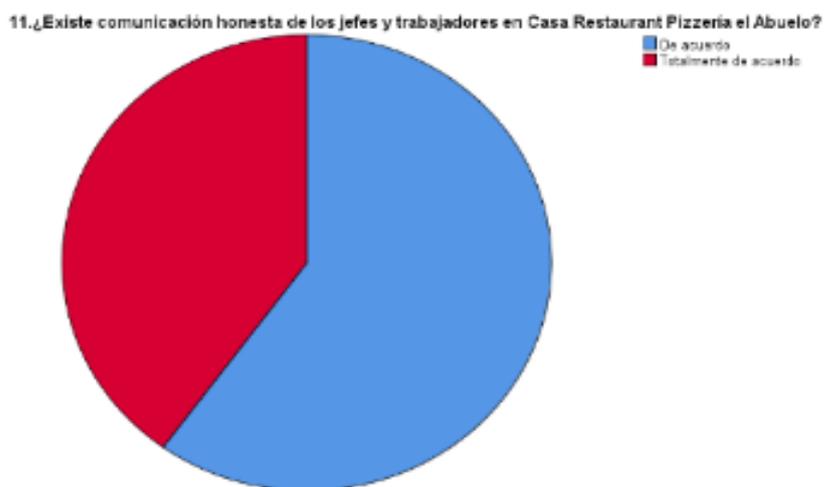
Nota: En la figura 21, el 50 % de los encuestados estuvieron **“De acuerdo, 30 % Totalmente de acuerdo y 10 % en desacuerdo y 10 % en totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, asciende o rota de puestos a los trabajadores de la empresa”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 22. Resultado del Ítem 10.



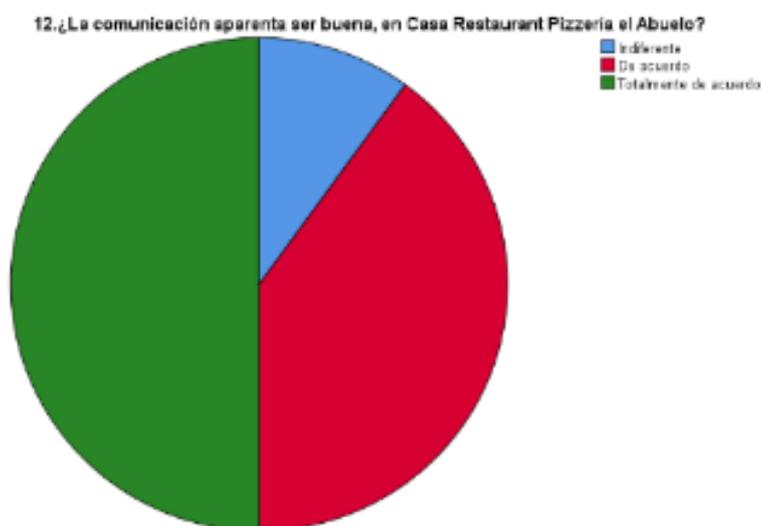
Nota: En la figura 22, el 50 % de los encuestados estuvieron **De acuerdo, 40 % Totalmente de acuerdo y 10 % en totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda contrato indefinido por buen desempeño laboral”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 23. Resultado del Ítem 11.



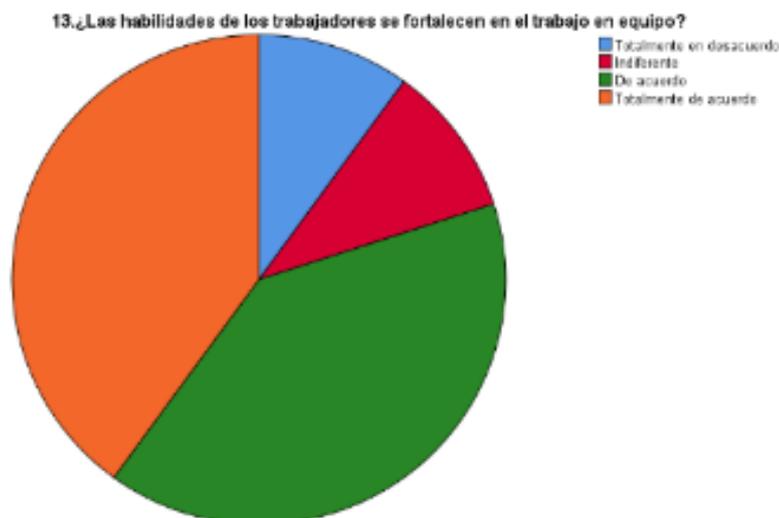
Nota: En la figura 23, el **60 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo** y **40 % Totalmente de acuerdo** con el enunciado “La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 24. Resultado del Ítem 12.



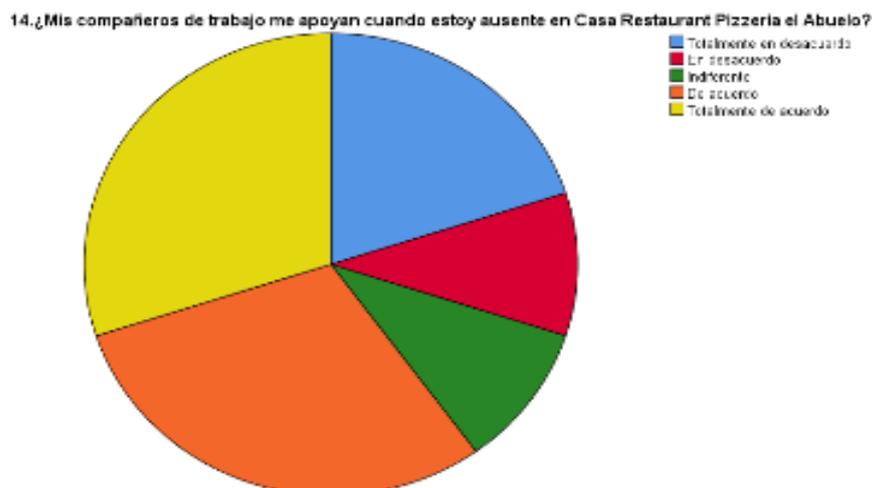
Nota: En la figura 24, el **50 %** de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo** y **40 % de acuerdo** y **10 % Indiferente** con el enunciado “La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo”.

Figura 25. Resultado del Ítem 13.



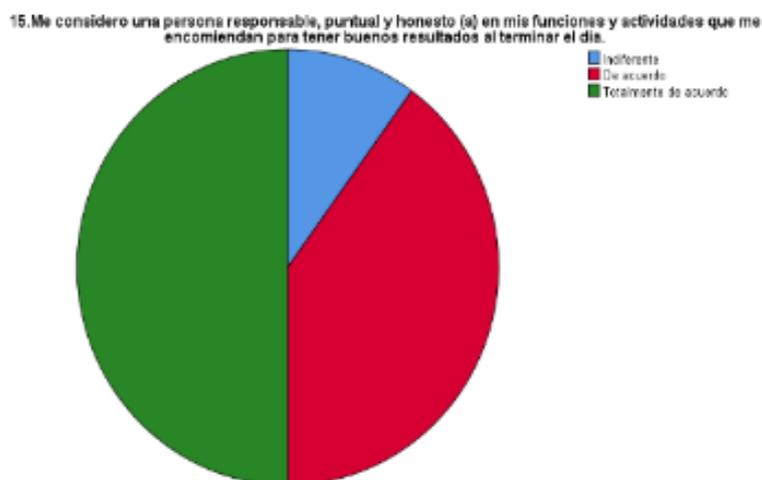
Nota: En la figura 25, el 40 % de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo**, 40 % de acuerdo, 10 % indiferente y 10 % en **totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Las habilidades de los trabajadores se fortalecen en el trabajo en equipo”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 26. Resultado del Ítem 14.



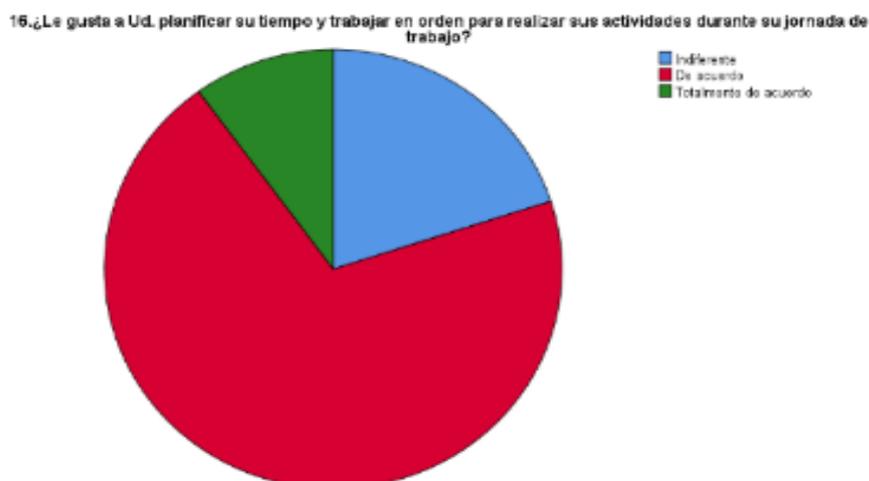
Nota: En la figura 26, el 30 % de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo**, 30 % de acuerdo, 10 % en desacuerdo, 10 % indiferente y 20 % en **totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando estoy ausente en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo”.

Figura 27. Resultado del Ítem 15.



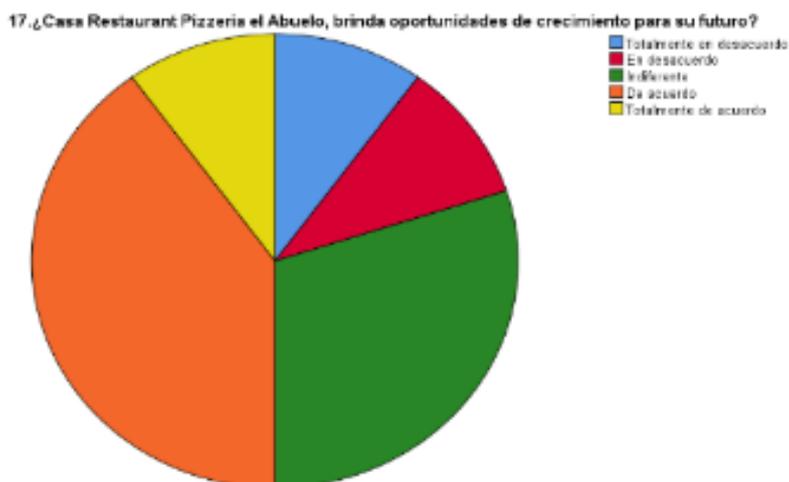
Nota: En la figura 27, el 50 % de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo** y 40 % **de acuerdo** y 10 % **indiferente** con el enunciado “Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar.

Figura 28. Resultado del Ítem 16.



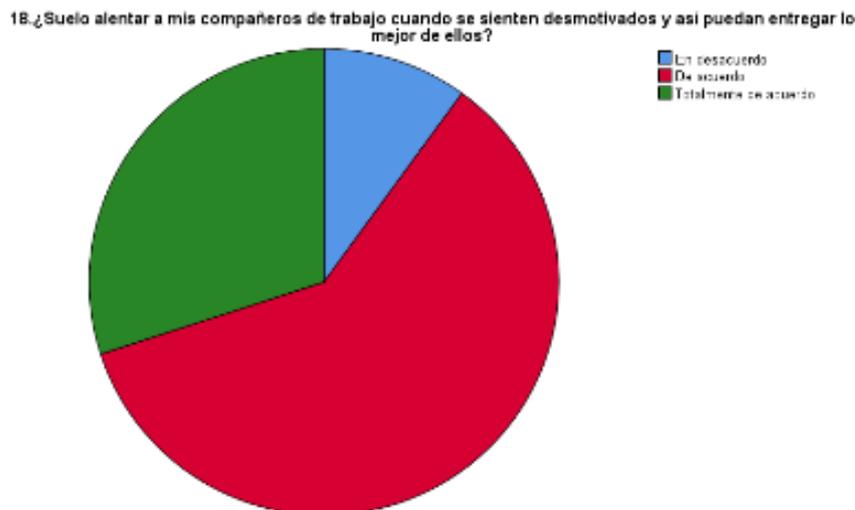
Nota: En la figura 28, el 70 % de los encuestados estuvieron **De acuerdo**, 10 % **Totalmente de acuerdo** y 20 % **indiferente** con el enunciado “Le gusta a Ud. planificar su tiempo y trabajar en orden para realizar sus actividades durante su jornada de trabajo”.

Figura 29. Resultado del Ítem 17.



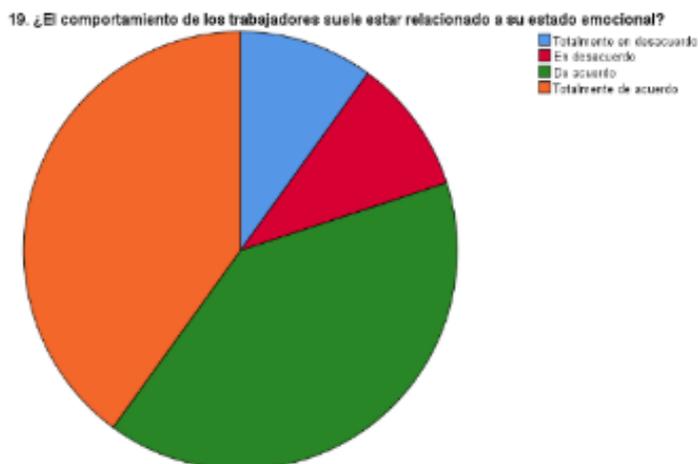
Nota: En la figura 29, el **40 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo**, **10 % Totalmente de acuerdo** y **30 % indiferente**, **10% en desacuerdo** y **10 % en totalmente en desacuerdo** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda oportunidades de crecimiento para su futuro.

Figura 30. Resultado del Ítem 18.



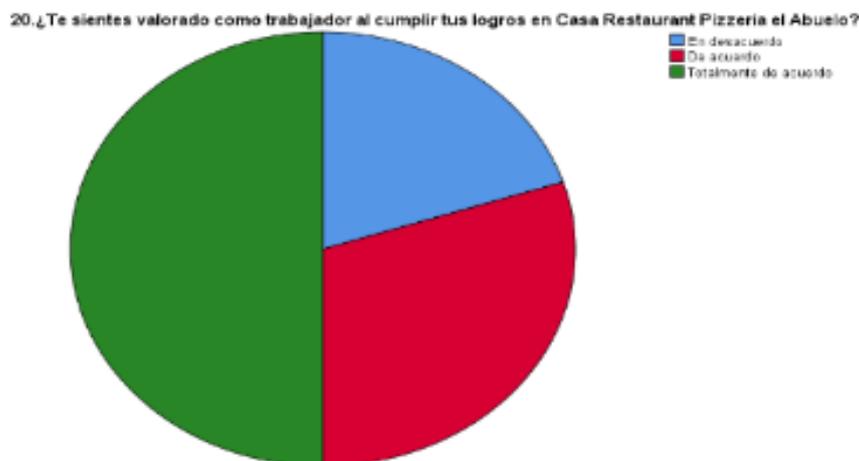
Nota: En la figura 30, el **60 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo** y **30 % de acuerdo** y **10 % en desacuerdo** con el enunciado “Suelo alentar a mis compañeros de trabajo cuando se sienten desmotivados y así puedan entregar lo mejor de ellos”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Figura 31. Resultado del Ítem 19.



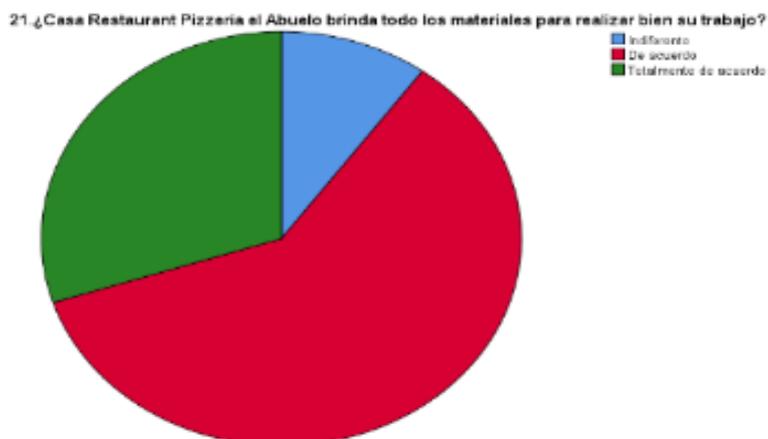
Nota: En la figura 31, el **40 %** de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo**, **40 % de acuerdo**, **10 % en desacuerdo** y **10 % en totalmente en desacuerdo** con el enunciado “El comportamiento de los trabajadores suele estar relacionado a su estado emocional”.

Figura 32. Resultado del Ítem 20.



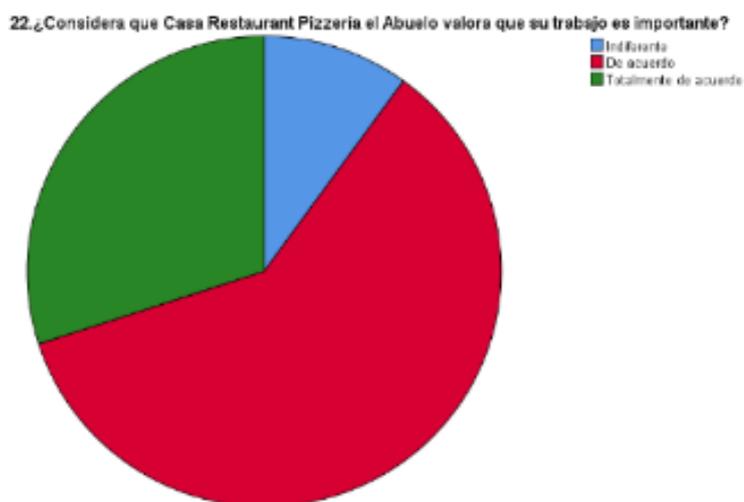
Nota: En la figura 32, el **50 %** de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo**, **30 % de acuerdo** y **20 % en desacuerdo** con el enunciado “Te sientes valorado como trabajador al cumplir tus logros en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo”

Figura 33. Resultado del Ítem 21.



Nota: En la figura 33, el **60 %** de los encuestados estuvieron **Totalmente de acuerdo**, **30 % Totalmente de acuerdo** y **10 % indiferente** con el enunciado “Casa Restaurant Pizzería el Abuelo brinda todos los materiales para realizar bien su trabajo”.

Figura 34. Resultado del Ítem 22.



Nota: En la figura 34, el **60 %** de los encuestados estuvieron **De acuerdo**, **30 % Totalmente de acuerdo** y **10 % indiferente** con el enunciado “Considera que Casa Restaurant Pizzería el Abuelo valora que su trabajo es importante”, del Restaurant Pizzería el Abuelo.

Resultado hipótesis general

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

Tabla 20. Prueba estadística rho de spearman hipótesis general.

Correlaciones					
		Variable Motivación	Variable Desempeño Laboral		
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,793**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	40	40	
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,793**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	40	40	

Nota: Como se puede visualizar en tabla 20, "Prueba estadística rho de spearman para la hipótesis general", se percibe que la significación, as, b, (p.) de 0.000. Con el nivel de confianza del 95%, en caso de que este valor sea inferior a 0.005, accederá al tesista denegar la hipótesis nula y dar por valida la hipótesis alterna. Consecuentemente es posible rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, con esto podemos confirmar que existe un enlace de la variable motivación y el desempeño laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.

El coeficiente de correlación es de 0.793, lo cual es valorado como correlación positiva de alta intensidad.

Resultado hipótesis específica 1

Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficacia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

No Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficacia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

Tabla 21. Prueba estadística rho de spearman hipótesis específica 1.

Correlaciones				
			Variable Motivación	Dimensión_3_Eficacia
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,785**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Dimensión_3_Eficacia	Coeficiente de correlación	,785**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Se puede visualizar en la tabla 21, " Prueba estadística rho de spearman para la hipótesis general", se visualiza que la sig., as, b, (p.) con un valor 0.000. Con el nivel de confianza del 95%, de tal forma de que este valor sea menor a 0.005, accederá al tesista denegar la hipótesis específica nula y dar por válida la hipótesis específica alterna.

Consecuentemente es viable denegar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, entonces se puede afirmar que existe un enlace entre la variable motivación y la dimensión **eficacia** en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo-Chota - 2023.

El coeficiente de correlación es de 0.785, lo cual es valorado como correlación positiva de alta intensidad.

Resultado hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficiencia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

No Existe relación entre la motivación y la dimensión **eficiencia** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

Tabla 22. Prueba estadística rho de spearman hipótesis específica 2.

		Correlaciones		
		Variable		
		Motivación	Dimensión_4_Eficiencia	
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,652**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Dimensión_4_Eficiencia	Coefficiente de correlación	,652**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: De acuerdo con la tabla 22, "Prueba estadística rho de spearman para la hipótesis general", Se observa una suposición general de decir. La asintótica bilateral (p.) es igual a 0,000. Con un nivel de confianza del 95%, si el valor es menor que 0.005, permitirá al investigador rechazar la hipótesis nula y probar hipótesis alternativa. Con base en las observaciones, la hipótesis nula puede ser rechazada y aceptada. Por lo tanto, se puede confirmar la hipótesis alternativa de que existe una conexión entre variables motivacionales y dimensiones de efectividad en Casa Restaurante Pizzería.

El coeficiente de correlación es de 0.652, lo cual es valorado como correlación positiva de mediana intensidad.

Resultado hipótesis específica 3

Existe relación entre la motivación y la dimensión **efectividad** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

No Existe relación entre la motivación y la dimensión **efectividad** en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

Tabla 23. Prueba estadística rho de spearman hipótesis específica 3.

Correlaciones				
			Variable Motivación	Dimensión_5_Efectividad
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,902**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Dimensión_4_Efectividad	Coeficiente de correlación	,902**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		40	40	

Nota: De acuerdo con la Tabla 23, "Prueba estadística rho de Spearman Hipótesis general", tenga en cuenta que el asintóticamente significativo bilateral (p.) es igual a 0000. Con un nivel de confianza del 95% si el valor es menos de 0.005 permitirá al investigador rechazar la hipótesis nula y probar hipótesis alternativa.

Consecuentemente se procede a rechazar la hipótesis nula y probar la hipótesis alterna, entonces se puede confirmar que existe un enlace entre la variable motivación y la dimensión **efectividad** en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023.

El coeficiente de correlación es de 0.902, lo cual es valorado como correlación positiva de alta intensidad.

Prueba de Normalidad

Hipótesis alterna: La frecuencia de datos no es extraordinaria.

Hipótesis nula: La frecuencia de datos es extraordinaria.

Tabla 24. Prueba estadística de shapiro wilk

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión_Factores_de_Mantenimiento	0.679	40	0.000
Dimensión_2_Factores_de_Motivación	0.673	40	0.000
Dimensión_3_Eficacia	0.869	40	0.000
Dimensión_4_Eficiencia	0.827	40	0.000
Dimensión_5_Efectividad	0.746	40	0.000
Variable Motivación	0.671	40	0.000
Variable_Desempeño_Laboral	0.845	40	0.000

Nota: Se supone que cualquier variable significativa tiene una frecuencia de datos normal de acuerdo con la regla de decisión al 95% de nivel de confianza. Una significación asintótica mayor o igual a 0,05, y se supone que cualquier variable con una significación asintótica inferior a 0,05 es un valor atípico en los datos.

De acuerdo con la tabla 24, las dimensiones y variables: dimensión factores de mantenimiento, dimensión de motivación, dimensión de eficacia, dimensión de eficiencia, dimensión de efectividad y las variables establecidas se asume como frecuencia de datos no normales, es decir que denegamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach general y por variable.

Tabla 25. Procesamiento de datos

Resumen de procesamiento de casos				
		N	%	
Casos	Válido	40	100,0	
	Excluido ^a	0	,0	
	Total	40	100,0	

Tabla 26. Alfa de Cronbach General

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	22

Tabla 27. Alfa de Cronbach Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	10

Tabla 28. Alfa de Cronbach Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	12

3.2. Discusión de Resultados

El estudio mostrado por Lagos (2015) estableció las variables de estudio de “Motivación y desempeño laboral”, en cuanto en este proyecto se consideró también las variables de Motivación y desempeño laboral”, Lagos (2015) sostuvo su trabajo de investigación en base a las entidades de tipo empresarial ubicada en ciudad de Chile, donde empleo un sentido cualitativo de nivel descriptivo para la investigación de las variables; en cuanto al presente proyecto tuvo como foco de estudio a una entidad comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Lagos (2015) Produjo tablas de frecuencia porcentual basadas en los resultados obtenidos de una muestra de 75 sujetos y encontró que (26%) fueron clasificados como satisfactorios en el factor trabajo en sí, en comparación con aproximadamente un 28% que encontró este estudio. El presente proyecto vio conveniente aplicar la prueba estadística de rho de Sp, sobre la data de 40 colaboradores, la cual arrojó una significación asintótica bi, de 0.000 y un coe, de correlación de 0.793 (correlación positiva de alta intensidad. Este presente estudio concluyó que existe enlace entre las variables establecidas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Lagos (2015) concluyo que definir con antelación las circunstancias motivadoras que optaran en cuenta para el análisis que a escindir de ello los elementos bases puedan especular más variedades que ayuden a calibrar la permanente de desempeño de los colaboradores.

El trabajo mostrado por Sum (2015) presento las variables de la investigación “Motivación y desempeño laboral”, en cuanto en este proyecto se consideró también las variables Motivación y desempeño laboral”, Sum (2015) guio su estudio en base a las entidades de tipo comercial ubicada en Guatemala, donde efectuó un sentido cualitativo de nivel descriptivo para la investigación de las variables; en lo que concierne al presente proyecto sostuvo como foco de estudio una empresa comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio por medio de un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Sum (2015) a través de evaluaciones sumaria por escala de Likert luego procesadas, obteniendo como resultado una medida de 69 en los incentivos salariales que expresa el nivel de motivación de los sujetos de estudio. El presente proyecto vio adecuado ejecutar la prueba estadística de rho de Sp, sobre la data de 40 colaboradores, cuyo resultado fue de una sig asintótica bi

de 0.000 y ρ , de correlación de 0.793 (correlación positiva de alta intensidad), complementando los efectos por sum (2015). Este presente estudio presentó como conclusión que si existe enlace entre la motivación y el desempeño laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Sum (2015) concluyo que la variable motivación repercute en el rendimiento laboral, y que los empleados pueden percibir un agradecimiento por parte del empleador esto tras realizar eficientemente su trabajo.

El proyecto mostrado por Escalante (2016) presentó las variables de “Motivación y desempeño laboral”, consecuentemente este estudio mostró también las variables mencionadas. Escalante (2016) condujo su proyecto en base a las entidades de tipo comercial ubicada en Cartagena - Colombia, donde empleo un sentido cuantitativo de nivel descriptivo para la investigación de las mencionadas; en cuanto a nuestro proyecto sostuvo un sentido de estudio en una empresa comercial, sin embargo, en diferente país: (Perú), estudio mediante un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Escalante (2016) a través de encuestas con escala de Likert para luego ser procesadas, con una muestra de 56 sujetos que permitieron obtener como resultado que el 75% de los sujetos no ha tenido experiencia como asesor comercial, transformándose este empleo en su primera experiencia como asesor de los colaboradores de estudio. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y ρ , con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte). complementando los resultados obtenidos por Escalante, (2016). Este presente estudio concluyó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Escalante (2016) concluyo que el 58% de los sujetos de estudio manifiestan que la motivación existe, pero también que es deficiente en la cual debe mejorar en capacitaciones y reconocimientos

El proyecto mostrado por Veitia, (2016) presentó como variables de investigación “Motivación y desempeño laboral”, en cuanto a este estudio presentó también las mismas variables. Veitia (2016) dirigió su proyecto en base a las entidades de tipo bancaria ubicada en Valencia, donde empleo las variables usando métodos cuantitativos a nivel descriptivo; en cuanto a la presente investigación tuvo como foco de estudio a una entidad comercial, sin embargo, en diferente país: (Perú),

estudio mediante un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Veitia (2016) a través de evaluaciones sumaria por escala de Likert para luego ser procesadas, con una muestra de 20 sujetos, obteniendo como resultado que el 75% de los sujetos no se sienten satisfechos con el sueldo que perciben de la entidad, mientras el 15% registro en una respuesta neutral y el 10% satisfecho con su remuneración actual de los colaboradores. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), complementando los resultados obtenidos por Veitia, (2016). Este presente estudio llego a la conclusión que existe enlace entre la motivación y el rendimiento laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Veitia (2016) concluyo que, para alcanzar el nivel de rendimiento en su centro de labor, debemos brindan seguridad en que se atiendan los factores motivacionales, al igual que en el nivel socioeconómico, sirve para aumentar los pagos y así alcanzar el rendimiento y motivación en la entidad.

El trabajo presentado por Benavidez, (2017) mostró como única variable de investigación "Rendimiento laboral", en cuanto a nuestra investigación se consideró las variables Motivación y desempeño laboral", Benavidez, (2017) guio su estudio en base a las entidades públicas ubicada en Quito - Ecuador, donde empleo un sentido explicativo de nivel descriptivo para el estudio de las variables; en cuanto al estudio presente tuvo como foco de estudio a una entidad comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio mediante un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Benavidez (2016) a través de evaluaciones de encuestas para luego ser procesadas, con una muestra de 128 sujetos obteniendo como resultado que el 94% de los sujetos manifiestan que el ambiente laboral si es adecuado para realizar sus actividades, mientras que un 6% dio a conocer que el ambiente laboral no es adecuado para realizar sus actividades. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), complementando los efectos por Benavidez (2017). La investigación llego a la conclusión que hay un enlace entre la motivación y el rendimiento laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Benavidez (2017) concluyo que los sujetos de la entidad del

distrito, presentan un deficiente nivel de motivación, y esto puede verse reflejado en las acciones que ellos realizan.

El estudio presentado por Espaderos (2016) presento como variables de estudio "Desempeño y Satisfacción laboral", en cuanto a este estudio presentó las variables Motivación y desempeño laboral, Espaderos (2016) condujo su proyecto en base a las entidades de tipo financiera ubicada en Cotzumalguapa-Guatemala, la cual realizo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo para el estudio de las mencionadas; en cuanto al presente proyecto tuvo como foco de estudio a una empresa comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), investigación por medio de un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Espaderos (2016) a través de la prueba estadística de correlación de Pearson, con una muestra de 30 sujetos obteniendo como resultado de $r=0.125$ por lo tanto muestra que no se encontró correlación estadísticamente significativa del 0.05. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), complementando los resultados obtenidos Espaderos (2016). Este presente proyecto llegó a la conclusión que se encontró enlace entre la variable motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que, en Espaderos, (2016) concluyo que la empresa debería permanecer con el mismo método actual donde perciben la remuneración, motivación y los reconocimientos que son otorgados a los colaboradores, ya que cumplen con los niveles de satisfacción y rendimiento en sus áreas.

El proyecto mostrado por Aguirre (2019) presentó como variables de estudio "Motivación y desempeño laboral", en cuanto a este estudio presentó también las mismas variables, Aguirre (2019) dirigió su proyecto en base a las entidades de públicas ubicada en Lima - Perú, donde empleo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional para el estudio de las variables; en cuanto a la presente investigación se desarrollo en una empresa comercial, ubicada en el país de : (Perú), estudio mediante un enfoque también cuantitativo y nivel correlacional. Aguirre (2019) a través de una prueba estadística de rho de spearman con una muestra de 62 sujetos, obteniendo como resultado de $p.= 0.000$; y un coeficiente de correlación de 0.498. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de

Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y r_{sp} , con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos por Aguirre (2019). Este presente proyecto llegó a la conclusión que se encontró enlace en la motivación y el rendimiento laboral en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Aguirre (2019) concluyó que existe una correlación positiva media significativa de las variables en los individuos de la entidad.

El proyecto mostrado por Pacheco, (2016) presentó variables de estudio el “Acompañamiento y desempeño laboral”, en cuanto al presente proyecto se desarrolló las variables de Motivación y desempeño laboral”, Pacheco (2016) dirigió su estudio en base a las entidades públicas ubicada en Arequipa - Perú, donde empleo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional para el estudio de las mencionadas; en cuanto al presente proyecto tuvo como foco de estudio a una entidad comercial, ubicada en el país de: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Pacheco (2016) desarrolló la prueba estadística de rho de r_{sp} , con una muestra de 85 sujetos, dando, así como efecto una significación bi de $p = 0.000$; y un coeficiente de correlación de 0.83 (correlación positiva de alta intensidad). Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y r_{sp} , con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), complementando los resultados obtenidos por Pacheco (2016). Este presente estudio encontró relación de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en la investigación de Pacheco (2016) concluyó que si existe un enlace entre las variables establecidas.

El proyecto mostrado por Granda, (2019) tuvo como variables de estudio “Motivación y desempeño laboral”, en cuanto a este estudio presentó también las mismas variables, Granda (2019) dirigió a su tesis en base a las entidades de tipo comercial ubicada en Bella Vista - Callao, donde se empleó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional para el estudio de las variables; en la cual la presente tesis tuvo como foco de estudio a una entidad comercial, ubicada en Chota – Cajamarca del país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Granda (2019) a través de la prueba estadística de rho de r_{sp} , con una muestra de

28 sujetos, obteniendo como resultado una significación asintótica bilateral de $p. = 0.000$; y un ρ de correlación de 0.690. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y ρ , con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los resultados obtenidos por el autor Granda (2019). Este presente estudio tuvo como efecto un enlace de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, en cuanto al autor Granda (2019) concluyo que la variable motivación repercute relevantemente en el rendimiento laboral de los sujetos estudiados en la entidad Falabella – Ag Bellavista - Callao 2018.

El trabajo presentado por Solís, (2016) presentó como variable de estudio “Motivación laboral”, la cual en esta investigación considero las variables Motivación y desempeño laboral”, Solís (2016) dirigió su proyecto en base a las entidades de tipo publica ubicada en Lima – Perú donde empleo un sentido cuantitativo de nivel descriptivo para la investigación de la mencionada; en lo que concierne al proyecto tuvo como foco de estudio a una empresa comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Solís (2016) a través de escala de Motivación de Steers R y Braunstein D. Obteniendo como efecto un nivel de motivación 58% de los sujetos, 29% un alto nivel de motivación, finalmente el 13% en nivel bajo. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y ρ , con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos obtenidos por Solís (2016). Este proyecto llego encontró un enlace de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que, en Solís, (2015) concluyo que la motivación de poder es baja, motivación de logro medio y en nivel alto la motivación de afiliación.

El trabajo presentado por Guerrero, (2017) mostró como variable de estudio “Motivación laboral”, mientras en esta investigación considero las variables Motivación y desempeño laboral”, Guerrero, (2017) dirigió su proyecto en base a las entidades de servicio Hotelero ubicada en Miraflores Lima, donde empleo un sentido cuantitativo de nivel no experimental para el estudio de la variable; la cual el presente proyecto tuvo como finalidad a una entidad comercial, en Chota –

Cajamarca en el país: (Perú), investigación mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Guerrero, (2017) a través de encuestas técnicas para luego ser procesadas, obteniendo como resultado un 77,27% regular de la motivación, mientras que el 22,73% están con un nivel alto, por lo tanto, los colaboradores están en un nivel regular. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos encontrados por Guerrero (2017). Este proyecto encontró enlace de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Guerrero (2017) concluyo que el grado de motivación está en un nivel intermedio de 77,27 % en la empresa.

El proyecto mostrado por Fernández, (2017) presentó como variable de estudio “Motivación laboral”, en cuanto a esta tesis se desarrolló las variables Motivación y desempeño laboral”, Fernández, (2017) guio su proyecto en base a las entidades de tipo comercial ubicada en San Isidro - Lima donde empleo un sentido cuantitativo de nivel descriptivo para la evaluación de la variable; la cual el estudio presentado de ejecutivo en empresa comercial, en Chota – Cajamarca en el país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Fernández, (2017) a través de evaluaciones sumaria por escala de Likert luego procesadas en el software SPSS versión 23, con una muestra de 32 sujetos, obteniendo como efecto que el 91 % de los trabajadores cumplen con los aspectos de la motivación con enfoque de las necesidades de vinculación e interés. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), complementando los resultados obtenidos por Fernández (2017). Esta tesis encontró un enlace de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Fernández (2017) concluyó que los colaboradores de la empresa tienen alta motivación del (91%), ya que la empresa cumple con las tres necesidades.

El proyecto mostrado por Castope & Arribasplata, (2017) presentó como variables de estudio “Motivación y desempeño laboral”, mientras esta investigación considero

también las mismas variables, Castope & Arribasplata, (2017) dirigió su estudio en base a las entidades de tipo financiero ubicada en Cajamarca - Perú, en donde se empleó un sentido cuantitativo de nivel descriptivo para el estudio de las mencionadas; la cual el proyecto desarrollado tuvo a una entidad comercial, en Chota – Cajamarca en el país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Castope & Arribasplata (2017) a través de una prueba estadística de Somers, con una muestra de 23 sujetos, obteniendo como resultado una significación aproximada (Sig. Aprox. =0.002) de los sujetos de estudio. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos obtenidos por Castope y Arribasplata (2017). La tesis encontró un enlace de las variables estudiadas en la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Castope & Arribasplata (2017) concluyo que existe una aceptable evidencia para manifestar que la motivación profesional en dicha financiera.

El proyecto mostrado por Alburuqueque, (2018) presentó como variables de estudio “Motivación y desempeño laboral”, en la cual este proyecto se manifestaron las mismas, Alburuqueque (2018) dirigió su proyecto en base a las entidades de tipo comercial ubicada en Cajamarca - Perú, donde empleo un sentido cualitativo de nivel descriptivo – correlacional para el estudio de las variables; en la cual nuestro proyecto desarrolló a una entidad comercial, en Chota – Cajamarca en el país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Alburuqueque, (2018) a través de técnicas de motivación de (A. Maslow), con una muestra de 42 sujetos, obteniendo como resultado 71,4% se basa en el factor higiene y el 85,70% expresarán satisfacción y orgullo en su ambiente de trabajo que es valorado por la entidad. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), complementando los resultados obtenidos por el autor Alburuqueque (2018). Este proyecto encontró un enlace de las variables estudiadas en la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Alburuqueque (2015) concluyo que las técnicas de motivación de A. Maslow, de

la higiene laboral con el desempeño laboral es baja y esto genera también una baja motivación cuyo resultado es el 88,1% conforme a los resultados de sus actividades y el 100% laboran para conseguir sus necesidades básicas.

El proyecto mostrado por Gálvez & Salazar, (2018) presento variables de estudio "Motivación y desempeño laboral", la cual este estudio se plantearon las mismas, Gálvez & Salazar, (2018) dirigió su tesis en base a una entidad pública ubicada en Cajamarca - Perú, donde se desarrolló un estudio cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional para el estudio de las variables; la cual el presente proyecto tuvo como foco de estudio a una empresa comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio mediante un estudio cuantitativo y nivel correlacional. Gálvez & Salazar, (2018) a través de una prueba estadística de rho de sp, con una muestra de 71 sujetos, obteniendo como efecto una sig. asintótica bil de 0.001 y una fórmula de correlación de 0.459. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando lo efectos encontrados por los autores Gálvez & Salazar (2018). La tesis encontró enlace de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que los autores Gálvez & Salazar (2018) concluyo que si existe conexión directamente de las variables estudiadas en los colaboradores de la entidad en Cajamarca.

El trabajo presentado por Torres, (2020) presentó como variable de estudio "Desempeño laboral", en lo que corresponde a este proyecto se planteó las variables Motivación y desempeño laboral", Torres (2020) dirigió su tesis en base a las entidades de una entidad pública ubicada en Lambayeque - Perú, donde empleo un estudio cuantitativo de nivel descriptivo para el estudio de la variable; la cual el presente tuvo a una entidad comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio mediante un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Torres (2020) a través de evaluaciones sumaria por escala de Likert luego procesadas en el software de SPSS versión 23, con una muestra de 82 sujetos, obteniendo como resultado que el 54% de los individuos consideran que el rendimiento laboral ayudará a conseguir los objetivos de la entidad y un 46% considera que permitirá lograr los objetivos personales. Este estudio encontró que es útil usar la prueba

estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos por Torres (2020). Esta tesis llego a la conclusión que existe un enlace de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Torres. (2020) concluyo que el 78% de los individuos manifiestan que están en desacuerdo con el desempeño y 22% considera que está de acuerdo con su función encomendada.

El proyecto mostrado por Alcalde, (2016) presentó como variables de investigación a la “Motivación y desempeño laboral”, en la cual este presente planteo las mismas. Alcalde, (2016) dirigió su tesis en base a una entidad pública ubicada en Cajamarca – Perú, donde empleo un sentido cuantitativo de nivel descriptivo para la respectiva evaluación de las variables; en cuanto a la presente tesis tuvo a una entidad comercial, sin embargo, en diferente país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Alcalde (2016) a través de una prueba estadística de rho de spearman, con una muestra de 51 sujetos, obteniendo como efecto una sig asintótica bi de $p = 0.000$, y un coeficiente de correlación de 0.365. Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos por Alcalde, (2016). Este presente proyecto encontró conexión entre las variables establecidas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Alcalde, (2015) concluyo que si existe conexión de las variables estudiadas en la corporación de transportes en la localidad de Cajamarca.

El proyecto desarrollado por Urteaga, (2018) presentó como variables de investigación la “Motivación y desempeño laboral”, en la cual en este estudio se plantearon las mismas, Urteaga, (2018) dirigió su proyecto en base a las entidades de tipo financiero ubicada en Cajamarca - Perú, donde empleo un sentido cualitativo de nivel descriptivo para el estudio de las variables; la cual la presente tuvo como foco de estudio a una entidad comercial, sin embargo en diferente país: (Perú), estudio mediante un sentido cuantitativo y nivel correlacional. Urteaga, (2018) a través de prueba estadística de Somers para luego ser procesadas, encontrando una sig aproximada (Sig. Aprox. =0.001). . Este estudio encontró que es útil usar la prueba estadística rho de Spearman en datos de 40 individuos, con una puntuación

de 1 (bi asintóticamente significativa, 0,000) y coe, con una correlación de 0,793 (correlación positiva muy fuerte), integrando los efectos encontrados por Urteaga, (2018). Esta tesis llevo a la conclusión que existe conexión de las variables estudiadas en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023, mientras que en Urteaga (2018) concluyo que la motivación incide en todas las dimensiones como (logro, competencias, actitud, rasgos, metas más el rango potencial) con el rendimiento laboral de la entidad estudiada.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

4.1. Conclusiones

1. Se Determina que si existe relación entre la **motivación y el desempeño laboral** de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023. Esto se probó utilizando la estadística rho de Spearman, que arrojó un coeficiente. La asintótica bilateral es 0,000 y la correlación es 0,793 (correlación positiva fuerte).
2. Se Determina que si existe relación entre la motivación y la dimensión **eficiencia** de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023. Esto se probó utilizando la estadística rho de Spearman, que arrojó un coeficiente. La asintótica bilateral es 0,000 y la correlación es 0,793 (correlación positiva fuerte).
3. Se Determina que si existe relación entre la motivación y la dimensión **eficacia** de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023. Esto se probó utilizando la estadística rho de Spearman, que arrojó un coeficiente. La asintótica bilateral es 0,000 y la correlación es 0,793 (correlación positiva fuerte).
4. Se Determina que si existe relación entre la motivación y la dimensión **efectividad** de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023. Esto se probó utilizando la estadística rho de Spearman, que arrojó un coeficiente. La asintótica bilateral es 0,000 y la correlación es 0,793 (correlación positiva fuerte).

4.2. Recomendaciones:

1. Se recomienda al gerente de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo que incorporar una estrategia de Recompensas monetarias: las cuales son bonificaciones y un salario justo, eso aplicarlo cada 30 días la recompensa al trabajador del mes, realizar un elogio grupal e implementar cuadro de mérito, en donde el trabajador que más se esforzó, puntualidad, resalte, en la cual sus compañeros de trabajo vean y así influya en su desempeño de los demás colaboradores con la finalidad de incrementar y cumplir con las expectativas de la empresa.
2. Se recomienda al administrador de la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, que realice periódicamente (cada semana) sesiones con todos los trabajadores en la cual ellos puedan ser escuchados, en la cual traten

temas relacionados al clima laboral, trato del jefe (a), opiniones de las decisiones que se toman día a día, crear confianza, y hacerse un análisis de sus fortalezas y debilidades, que es lo que puede mejorar, esto se encargara el administrador de la empresa, la cual obtendrá toda la información de los colaboradores y tomar decisiones transparentes cada semana, con la finalidad de alcanzar con los estándares de un buena eficiencia del trabajador.

3. Se recomienda al encargado de la empresa desarrollar una estrategia de motivación interna y conexión emocional, en la cual se debe desarrollar puntos de crear oportunidades de formación, favorecer el estilo de vida tanto privada como profesional, también el punto de horarios flexibles, con esta estrategia se obtendrá una eficacia positiva en los colaboradores de la empresa, de dar la sensación de hacer un trabajo con sentido y de ser responsable.
4. Se recomienda al administrador de la empresa realizar un seguimiento de acuerdo a las estrategias descritas periódicamente, que determine la misma sobre la variable desempeño laboral en los colaboradores que permita identificar de manera personal y grupal con el fin de mejorar las variables que se determinaron en este proyecto.
5. Por último, se recomienda a la empresa Casa Restaurant Pizzería incorporar la estrategia de rotación, la rotación de personal, benéfica a mejorar el talento de la fuerza laboral, donde se debe realizar evaluaciones constantes, en la cual se podrá detectar a los colaboradores de más baja productividad y descubrir nuevas oportunidades para implementar capacitaciones, en los colaboradores. Esto motivará y obtendrá mejor rendimiento dentro de la empresa Casa Restaurant Pizzería del Abuelo.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado (Sexta Edición ed.)*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Ariza, J. (2014). *Relaciones Humanas. Valores Personales, Inteligencia Emocional y Social*. México. Trillas.
- Alares, A. (18 de Julio de 2018). *Alares revela las conclusiones de su 'Índice de Medición de Empleados y Empleadas*. Obtenido de Equipos talento: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>
- Arias, G. (2016). *Metodología de La Investigación, Revista Alegría México, Vol. 63, núm. 2*, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Alderfer. (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*. Obtenido de <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Alcalde, M. (2016). "Relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes Turismo Días S.A. – Filial Cajamarca, 2016". *Universidad Nacional de Cajamarca*, recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1958/TESIS%20-%20CPC.%20MAYRA%20YAQUELINE%20ALCALDE%20MARTOS.pdf?sequence=1>
- Aguirre, R. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial Villa El Salvador*. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2554>
- Ajello, M. (2003). *La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación* (pp. 251- 271). España Popular.

- Bárceñas, J. (2017). *La gestión del desempeño, está enferma! Obtenido de Diario el Dinero*: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/la-gestion-del-desempeno-esta-enferma-jaime-barceñas/243217>
- Benavidez, J. (2016). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. Quito-Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Bizneo. (2019). *Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial. Recuperado de Bizneo*: <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131–143. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos (Quinta edición. ed.)*. Bogotá-Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores*.
- Dessler, G., & Velera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque. México: Pearson Educación*.
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el Departamento de Dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa. Escuintla. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Escalante, S. (2016). La motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de las fundaciones de microcredito en Cartagena, tesis de grado; Universidad de Cartagena, Colombia; Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27321/ascate_nw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, J. (2017). *El desempeño laboral se ha visto muy habitual en las empresas ya que sus colaboradores desarrollan un desempeño no positivo* <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7573/MONTOYA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestión. (22 de Julio del 2019). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero*. Obtenido de <https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/?ref=signwall>

Granda, G. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Agencia Bellavista-Callao, periodo 2018. Tesis de Bachiller. Universidad Nacional JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho.

Guerrero, M. (2017). Motivación Laboral en el hotel Turístico Nirvana 3 estrellas en el distrito de Miraflores Lima 2017 Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20743/Guerrero_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guarniz, K., Palomino, K. (2019). El endomarketing como estrategia para fortalecer el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2019. (*Tesis de pregrado*). Universidad de Lambayeque, Perú

Guillén, M. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación*, México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A. de C.V.

Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J., y Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación N° 37/2. España. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/investigación/652Herrera.PDF>

- Ladrón, D. (2018). *Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones*: Uf0131. Retroceded from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Lagos, C. (2015). "La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. Chile Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- Locke, A. (1969). *Purpose without consciousness: a contradiction. Psychological reports.*
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values, and Peak-Experiences (1st Edition ed.)*. Ohio State University Press, Columbus, OH.
- Medina, S. (2017). Desempeño Laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa Chimbote 2017. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroa, M. (2021). Teoría de Herzberg. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Pacheco, A. (2016). "El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016". Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2467>
- Peña Rivas, C., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010). *Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. Revista de Ciencias sociales*, 3(16), 493-505. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

- Pérez, Q. (12 de abril de 2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>
- Quintana, D. (2019). *El desempeño laboral en el personal de la salud está dispuesto a mejorar mediante una supervisión objetiva e imparcial*, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>
- Reyes, A., López, I. (2017). *La importancia de la motivación como estímulo al trabajador para el éxito de la empresa de la Universidad de Sotavento, A.C. México*, Recuperado de: https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000773250
- Rincón, Y. (2019). *La motivación de los colaboradores debería ser primordial ahora en la actualidad para las organizaciones* https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf
- Rojas, F. (2019). *La motivación, es un proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*, México: *Mc Graw-Hill*.
- Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". Universidad Rafael Landívar –Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Solís, D. (2016). *Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres*, 2016. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1265>
- Trechera, J. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivación.shtml>
- Torres, D. (2020). En su tesis *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación Lambayeque*. Tesis de Bachiller.

Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7077>

Urteaga, C. (2018). "Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de la agencia Mi Banco – Cajamarca, 2018". Universidad Privada del Norte – Cajamarca; Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13328/Urteaga%20Cachay%20Katherin%20Gissel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Veitia, J. (2016). *Factores motivacionales presente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de distribución ubicada en valencia edo. Carabobo.* Recuperado de:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3453/yveitia.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA - 2023

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVO</u>	<u>HIPOTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>
¿Como se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023?	Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023.	H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota – 2023.	V.I: MOTIVACIÓN
<u>PROBLEMA ESPECIFICOS</u>	<u>OBJETIVO ESPECIFICOS</u>		
¿Como se relaciona la motivación con la dimensión eficiencia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023?	Determinar la relación entre la motivación y la dimensión eficiencia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota - 2023.	H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo- Chota - 2023.	Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL
¿Como se relaciona la motivación con la dimensión eficacia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023?	Determinar la relación entre la motivación y la dimensión eficacia en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023.		
¿Como se relaciona la motivación con la dimensión efectividad en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota - 2023?	Determinar la relación entre la motivación y la dimensión efectividad en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo – Chota – 2023.		

Nota: Elaborado por el autor

ANEXO N° 02 ENCUESTA

El presente cuestionario es con fines netamente académicos y tiene la intención de conocer el tipo de motivación y desempeño laboral del trabajador de la empresa Restaurant Pizzería Casa del Abuelo. Las siguientes respuestas serán confidenciales y se mantendrá discreción.

Apellidos Y Nombres:

CRITERIO	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Marque con la X el número que representa su idea con respecto a los siguiente ITEMS, tome en cuenta de referencia la tabla.

EDAD

--

	ITEMS	PUNTAJE				
		5	4	3	2	1
01	¿Se siente satisfecho actualmente con su sueldo que le otorga la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?					
02	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, cumple con los pagos salariales puntualmente?					
03	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, les otorga los beneficios como la cts., vacaciones, compensaciones?					
04	¿Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como es el seguro de salud atención hospitalaria, entre otros?					
05	¿Casa Restaurant Pizzería el abuelo, valora la Ley general del trabajador cumpliendo las horas establecidas al trabajador?					
06	¿Casa restaurant Pizzería el abuelo, brinda capacitación y orientación a los nuevos trabajadores?					
07	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral?					
08	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, otorga reconocimiento en beneficio económico u otro beneficio a los trabajadores?					
09	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, asciende o rota de puestos a los trabajadores de la empresa?					

10	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda contrato indefinido por buen desempeño laboral?					
11	¿Existe comunicación honesta de los jefes y trabajadores en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?					
12	¿La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?					
13	¿Las habilidades de los trabajadores se fortalecen en el trabajo en equipo?					
14	¿Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando estoy ausente en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?					
15	¿Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar el día?					
16	¿Le gusta a Ud. Planificar su tiempo y trabajar en orden para realizar sus actividades durante su jornada de trabajo?					
17	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda oportunidades de crecimiento para su futuro?					
18	¿Suelo alentar a mis compañeros de trabajo cuando se sienten desmotivados y así puedan entregar lo mejor de ellos?					
19	¿El comportamiento de los trabajadores suele estar relacionado a su estado emocional?					
20	¿Te sientes valorado como trabajador al cumplir tus logros en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?					
21	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo brinda todos los materiales para realizar bien su trabajo?					
22	¿Considera que Casa Restaurant Pizzería el Abuelo valora que su trabajo es importante?					

Nota: Elaborado por el autor

ANEXO 03

VALIDACIÓN SEGÚN EXPERTOS



5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

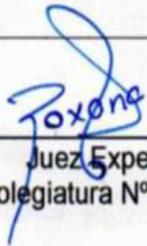
1. NOMBRE DEL JUEZ	ROXANA AURORA BRIONES RONCAL	
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO
	CARGO	PLANIFICADORA.
Título de la Investigación: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERÍA DEL ABUELO CHOTA-2020		

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
MOTIVACIÓN		
01	¿Se siente satisfecho actualmente con su sueldo que le otorga la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, cumple con los pagos salariales puntualmente?	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	¿En general su experiencia en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo es satisfactoria y gratificante?	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	¿El conjunto de beneficios que otorga Casa Restaurant Pizzería el Abuelo es equitativo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	¿Afectó el covid19 en su remuneración económica y su estabilidad laboral?	A(X) D() SUGERENCIAS:

06	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, cumple con otorgarle vacaciones según sus políticas?	A() D(X) SUGERENCIAS: ¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, cumple con otorgarle vacaciones según su reglamento interno?
07	¿Se le brinda algún tipo de prestación como es el seguro de salud, atención hospitalaria, entre otros?	A() D(X) SUGERENCIAS: ¿Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como es el seguro de salud, atención hospitalaria, entre otros?
08	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo cuando estás ausente?	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Los que hacen bien su trabajo, tienen una buena oportunidad de ser promovidos.	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	¿Cuándo hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir por parte del jefe?	A(x) D() SUGERENCIAS:
DESEMPEÑO LABORAL		
11	¿Me gustan las personas con las cuales trabajo en Casa Pizzeria el Abuelo?	A(.) D(X) SUGERENCIAS:
12	¿La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo?	A(X) D() SUGERENCIAS:

13	Las reuniones que se realizan en Casa del Abuelo en equipo son interesantes y no aburridas.	A() D(X) SUGERENCIAS: ¿Les importan a tu empleador la diversidad, la inclusión y la cultura de trabajo en Casa del Abuelo?
14	Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar el día.	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Después del trabajo, llego a casa demasiado/a cansado/a para hacer lo que me gustaría.	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	¿Le gusta a Ud. planificar su tiempo y trabajar en orden para realizar sus actividades durante su jornada de trabajo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	¿La empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?	A() D(X) SUGERENCIAS: ¿Qué oportunidades de crecimiento tienes Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?
18	¿Suelo alentar a mis compañeros de trabajo cuando se sienten desmotivados y así puedan entregar lo mejor de ellos?	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES: Se debe reformular las preguntas en donde se ha colocado como sugerencias.		



 Juez Experto
 Colegiatura N° 16062

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		NOIHA MIRANDA ESQUEN
2.	PROFESIÓN	LIC/ MG/ O DR.
	ESPECIALIDAD	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	MG. MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11 AÑOS
	CARGO	RESPONSABLE DE LOGISTICA IVP- CHOTA
Titulo de la Investigación: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA-2020		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ZÁRATE ATOCHE, VICTOR CHARLIE
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> - Determinar con que intensidad la Motivación se relaciona con el Desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo - Chota - Cajamarca, 2020.
		<u>ESPECÍFICOS</u> - Determinar con que intensidad se relaciona la eficiencia

	<p>motivacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, ¿2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar con que intensidad se relaciona la eficacia motivacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, ¿2020? - Determinar con que intensidad los factores de la motivación se relacionan con el desempeño de los colaboradores de Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota – Cajamarca – 2020.
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO
	MOTIVACIÓN
01	<p>¿Se siente satisfecho actualmente con su sueldo que le otorga la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?</p> <p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, cumple con los pagos salariales puntualmente?</p> <p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, les otorga los beneficios como la cts., vacaciones, compensaciones?</p> <p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como es el seguro de salud atención hospitalaria, entre otros?</p> <p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Casa Restaurant Pizzería el abuelo, valora la Ley general del trabajador cumpliendo las horas establecidas al trabajador?</p> <p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

06	¿Casa restaurant Pizzeria el abuelo, brinda capacitación y orientación a los nuevos trabajadores?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
07	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, otorga reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
08	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, otorga reconocimiento en beneficio económico u otro beneficio a los trabajadores?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
09	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, asciende o rota de puestos a los trabajadores de la empresa?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
10	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, brinda contrato indefinido por buen desempeño laboral?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
DESEMPEÑO LABORAL			
11	¿Existe comunicación honesta de los jefes y trabajadores en Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
12	¿La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	
13	¿Le importan a tu empleador (jefe) la diversidad, la inclusión y la cultura de trabajo en Casa del Abuelo?	A()	D()
		SUGERENCIAS:	

14	¿Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando estoy ausente en Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	A() D() SUGERENCIAS:
15	¿Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar el día?	A() D() SUGERENCIAS:
16	¿Le gusta a Ud. planificar su tiempo y trabajar en orden para realizar sus actividades durante su jornada de trabajo?	A() D() SUGERENCIAS:
17	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, brinda oportunidades de crecimiento para su futuro?	A() D() SUGERENCIAS:
18	¿Suelo alentar a mis compañeros de trabajo cuando se sienten desmotivados y así puedan entregar lo mejor de ellos?	A() D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A() D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		

Norma Miranda Edgüen
Lic. Adm. Norma Miranda Edgüen
Reg. Unic. de Coleg. N° 16846

Juez Experto
Colegiatura N° 16846

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		THALIA I. PERAZA VÁSQUEZ
2.	PROFESIÓN	LIC/MG/ODR.
	ESPECIALIDAD	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	MG LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 AÑOS
	CARGO	DIRECTORA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DISP-CHOTA
Título de la Investigación: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERÍA DEL ABUELO CHOTA-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ZÁRATE ATOCHE, VICTOR CHARLIE
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> - Determinar con que intensidad la Motivación se relaciona con el Desempeño laboral en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo - Chota - Cajamarca, 2020.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Determinar con que intensidad se relaciona la eficiencia	

	<p>motivacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, ¿2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar con que intensidad se relaciona la eficacia motivacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota, Cajamarca, ¿2020? - Determinar con que intensidad los factores de la motivación se relacionan con el desempeño de los colaboradores de Casa Restaurant Pizzería el Abuelo Chota – Cajamarca – 2020. 	
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
	MOTIVACIÓN	
01	¿Se siente satisfecho actualmente con su sueldo que le otorga la Casa Restaurant Pizzería el Abuelo?	A() D() SUGERENCIAS:
02	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, cumple con los pagos salariales puntualmente?	A() D() SUGERENCIAS:
03	¿Casa Restaurant Pizzería el Abuelo, les otorga los beneficios como la cts., vacaciones, compensaciones?	A() D() SUGERENCIAS:
04	¿Se le brinda algún tipo de beneficios sociales, como es el seguro de salud atención hospitalaria, entre otros?	A() D() SUGERENCIAS:
05	¿Casa Restaurant Pizzería el abuelo, valora la Ley general del trabajador cumpliendo las horas establecidas al trabajador?	A() D() SUGERENCIAS:

06	¿Casa restaurant Pizzeria el abuelo, brinda capacitación y orientación a los nuevos trabajadores?	A() D() SUGERENCIAS:
07	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, otorga reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral?	A() D() SUGERENCIAS:
08	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, otorga reconocimiento en beneficio económico u otro beneficio a los trabajadores?	A() D() SUGERENCIAS:
09	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, asciende o rota de puestos a los trabajadores de la empresa?	A() D() SUGERENCIAS:
10	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, brinda contrato indefinido por buen desempeño laboral?	A() D() SUGERENCIAS:
DESEMPEÑO LABORAL		
11	¿Existe comunicación honesta de los jefes y trabajadores en Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo?	A() D() SUGERENCIAS:
12	¿La comunicación aparenta ser buena, en Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo?	A() D() SUGERENCIAS:
13	¿Le importan a tu empleador (jefe) la diversidad, la inclusión y la cultura de trabajo en Casa del Abuelo?	A() D() SUGERENCIAS:

14	¿Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando estoy ausente en Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo?	A() D() SUGERENCIAS:
15	¿Me considero una persona responsable, puntual y honesto (a) en mis funciones y actividades que me encomiendan para tener buenos resultados al terminar el día?	A() D() SUGERENCIAS:
16	¿Le gusta a Ud. planificar su tiempo y trabajar en orden para realizar sus actividades durante su jornada de trabajo?	A() D() SUGERENCIAS:
17	¿Casa Restaurant Pizzeria el Abuelo, brinda oportunidades de crecimiento para su futuro?	A() D() SUGERENCIAS:
18	¿Suelo alentar a mis compañeros de trabajo cuando se sienten desmotivados y así puedan entregar lo mejor de ellos?	A() D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A() D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto
Colegiatura N° 27513

ANEXO 04
CARTA DE EMPRESA

“Año De La Unidad, La Paz Y El Desarrollo”

Chota, 31 de marzo de 2023

Sra. JUANA ZÁRATE TARRILLO

Gerente:

RESTAURANT PIZZERIA CASA DEL ABUELO

Asunto: CARTA RESPUESTA A SOLICITUD .

De mi especial consideración:

Yo, Juana Zárate Tarrillo representante de "Restaurant Pizzería Casa del Abuelo", con R.U.C. 10274247041, autorizo al Bachiller Zárate Atoche Victor Charlie, identificado con DNI 75349641, Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad Señor de Sipán, levantar información de mi empresa para investigación a desarrollar denominada:

“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO”

Sin otro particular aprovecho la ocasión para hacerle llegar mis consideraciones y estima personal.

Atentamente,


IP. ABUELO
RESTAURANT - PIZZERIA
Victor Charlie Zárate Atoche
DNI 75349641



ANEXO 05

RESOLUCIÓN DE PROYECTO



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0167-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 17 de abril de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0110-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 11 de abril de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 11/04/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	ZÁRATE ATOCHE, VÍCTOR CHARLIE	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA -2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ANEXO 06

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 27 de abril del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Zarate Atoche Victor Charlie con DNI **75349641**, En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA – 2023

presentado y aprobado en el año **2023** como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración**, de la Facultad de **Ciencias Empresariales**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Zarate Atoche Victor Charlie	75349641	

ANEXO 07

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



ANEXO 08

REPORTE DE TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL
EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL A
BUELO CHOTA -2023**

AUTOR

Victor Charlie Zarate Atoche

RECUESTO DE PALABRAS

20587 Words

RECUESTO DE CARACTERES

111673 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

88 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 10, 2023 10:55 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 10, 2023 10:56 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

ANEXO 09

ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0167-2023-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, ZARATE ATOCHE VICTOR CHARLIE, con su tesis Titulada **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA -2023.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de julio del 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

