



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el desempeño laboral en la empresa

Marcan – Lima Norte - 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

TARAZONA CABELLO Juan Carlos

ASESOR:

Dr. ZAVALETA MARTÍNEZ-VARGAS Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017



.....

Presidente

Dr. Díaz Saucedo, Antonio



.....

Secretario

Dr. Fernández Saucedo, Narciso



.....

Vocal

Dr. Zavaleta Martínez-Vargas, Alfonso

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado exclusivamente a mi madre y a mi hermana Estela por su amor y apoyo incondicional, las cuales han sido de vital importancia para mi desarrollo profesional y personal.

Agradecimiento

Considero que es oportuno brindar mi agradecimiento a mi alma mater, el cual en su conjunto (docentes, trabajadores administrativos, entre otros) me otorgaron las herramientas necesarias para una buena formación profesional, el cual considero que será de gran apoyo para concretar los objetivos trazados por mi persona.

Declaración de autenticidad

Yo Juan Carlos Tarazona Cabello con DNI N° 76964141 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela profesional de administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, Diciembre de 2017



Juan Carlos Tarazona Cabello

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima Norte - 2017”

la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de administración

El Autor

Índice

Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	v
Resumen.....	vii
ABSTRACT	viii
I Introducción	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.3. Teoría relacionada al tema.....	4
1.4 Formulación del problema.....	9
1.5 Justificación.....	9
1.6 Hipótesis.....	10
1.7 Objetivos	11
II Método	12
2.1. Diseño de investigación.....	12
2.2. Variables, operacionalización	12
2.3. Población y muestra	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Métodos de análisis de datos	14
2.6. Aspectos éticos	14
III. Resultados	16
3.1. Análisis de normalidad de las variables.....	16
3.2 Análisis Descriptivo de resultados.....	17
3.3. Análisis inferencial.....	25
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Anexos	36

Resumen

Se realizó un estudio de tipo aplicada, nivel descriptivo y de diseño no experimental en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, año 2017, con el objetivo de conocer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Se aplicó una encuesta de 18 reactivos, en 37 trabajadores seleccionados por muestreo no probabilístico. Se evaluó la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de Shapiro, y se realizó el análisis inferencial mediante la correlación de Spearman. Se concluye que no existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral ($p>0.05$, $n=37$). No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral 2017 ($p>0.05$, $n=37$). No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ($p>0.05$, $n=37$). Se recomienda profundizar aún más acerca de las variables que se ha estudiado en la presente investigación con un tamaño de muestra mayor.

Palabras claves: Motivación, Motivación extrínseca, Desempeño laboral, Perú, Motivación intrínseca, Tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental.

ABSTRACT

A study of applied type, descriptive level and non-experimental design was carried out in the workers of the company Marcan, Lima Norte, 2017, with the objective of knowing what relationship exists between the motivation and the work performance of the workers. A survey of 18 items was applied, in 37 workers selected by not probabilistic sampling. The normality of the variables and dimensions was evaluated with the Shapiro test, and the inferential analysis was performed by means of the Spearman. It is concluded that there is no relationship between the motivation and work performance variables ($p > 0.05$, $n = 37$). There is no relationship between intrinsic motivation and labor performance 2017 ($p > 0.05$, $n = 37$). There is no relationship between extrinsic motivation and work performance ($p > 0.05$, $n = 37$). It is recommended to go further into the variables studied in the present study with a larger sample size.

Keywords: Motivation, extrinsic motivation, work performance, Peru, intrinsic motivation, applied type, descriptive level, non-experimental design.

I Introducción

1.1. Realidad Problemática

Actualmente vivimos en un mundo globalizado y como una de las consecuencias de este contexto es la alta competencia, y esta alta competencia se ve reflejado en diversos ambientes, ya sean deportivos, empresariales y de todo tipo. Lógicamente en esta oportunidad abordaremos acerca del contexto empresarial, en la cual para poder sobresalir e incluso permanecer compitiendo en el mercado se necesita de trabajadores de buen nivel en las diversas áreas que pueda poseer la entidad. Hago mención a los trabajadores, ya que así como lo menciona la gerente de recurso humano de Lopesan construcción Helena Mariño (2017) menciona que el trabajador es el recurso más valioso de la organización.

Entonces si se conoce que las personas es el recurso más relevante de la entidad porque estas mismas no se preocupan en un nivel adecuado en que sus colaboradores o trabajadores tengan todo lo necesario para poder desenvolverse de la mejor manera posible en las funciones que cada uno tiene de acuerdo al cargo. Y entonces parte de aquellas cosas que necesita el trabajador para poder ejecutar de manera óptima su trabajo es que este motivado, pero lamentablemente muchas organizaciones no le dan la importancia debida a ello. Para poder respaldar lo mencionado, recurrimos a un estudio mundial realizado por la encuestadora Gallup (2013), concluyendo que solo el 13% de trabajadores están motivados, el 63% de trabajadores están desmotivados, y el 24% de trabajadores están desmotivados activamente (es decir ellos mismos están desmotivados y a la vez influyen a que se desmotivan los demás). La primera reacción que nos da como consecuencia al observar los resultados de este estudio es de total asombro, ya que nos refleja que a pesar que ya es conocido que el empleado es el recurso más importante de la empresa, pero

sencillamente los empleadores no le dan el grado de relevancia a este tema.

A la vez la investigación de la encuestadora Gallup (2013) manifestó que realizando una comparación entre el 25% de empresas con trabajadores más motivados y el 25% de empresas menos motivados se tuvo los siguientes resultados: Producían 41% menos fallas de producción, 25% más productividad, 10% más de buen servicio al cliente, 22% más de rentabilidad, entre otros.

¿Y en qué nivel se encuentra la motivación laboral en el Perú especialmente? el 45% de los empleados no son felices en su trabajo, según Supera (2014). Añadido a ello se refleja en el personal de la empresa Marcan que están desmotivados. Es por esta razón que se desea saber si existe o no relación entre estas variables para que se esta forma se pueda tomar las correcciones correspondientes para su mejora cual fuese la conclusión.

1.2. Trabajos Previos

Variable 1: Motivación

Antecedente N° 1 Ramos. (2011) “la motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del banco ecuatoriano de la vivienda matriz quito. La presente investigación es de tipo cualitativo Tiene como principal finalidad: determinar si la motivación influye en el clima laboral. Tuvo una muestra de 175 funcionarios, en el cual se concluye que debido a que existe una insatisfacción laboral en los trabajadores, ello se relaciona en una desmotivación, la cual finalmente se ve reflejada en un inadecuado clima laboral.

Antecedente N° 2 Castro, D. (2014).Clima organizacional y Motivación Laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas. (Tesis para Maestría).Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. Esta pesquisa es de enfoque cuantitativo teniendo como diseño de estudio no experimental y

tipo correlacional. Su objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral. Se concluyó que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de acuerdo a lo expresado por los trabajadores de dicha área, con una significancia de $p=0.002$

Antecedente N° 3 Gordillo, R. (2013). Motivación y desempeño laboral de la Gerencia de Potencial Humano del Ministerio Publico, Lima. (Tesis para Maestría).Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. La presente investigación tiene como método de estudio el hipotético-deductivo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral según de los empleados de la gerencia de potencial humano del Ministerio Publico, lima- 2013. Se concluyó que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del Ministerio Publico lima, 2013.

Variable 2: Desempeño Laboral

Antecedente N° 1 Uría. (2011) el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato. (Tesis para optar el grado de ingeniería de empresas). Universidad técnica de Ambato. Ambato-Ecuador. La presente investigación es de tipo descriptiva, explicativa y correlacional. La población y a la vez muestra fue de 36 personas miembros de la Ándelas Cía. Ltda. La finalidad de la tesis es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. Se concluye que existe un mal clima organizacional y ello tiene incidencia en el desempleo laboral, y este último es justamente lo que los directivos solicitan que se mejore, pero para que ello mejore, es necesario primero que mejore el clima organizacional.

Antecedente N° 2 González, W. (2014). Motivación y Desempeño Laboral en los Mercaderistas de la empresa Adecco-Gloria S.A. Cercado de Lima. (Tesis para Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. La presente tesis tiene como metodología un enfoque cuantitativo, en la cual

tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los mercaderistas de Adecco-Gloria S.A. Mercado de Lima, 2014. La conclusión que llegó dicha investigación es que si existe correlación directa entre las 2 variables presentadas, motivación y desempeño laboral.

Antecedente N° 3 Schubert. (2009), la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de San Salvador. (Tesis para obtener el título profesional de licencia en psicología). Universidad Francisco Gavidia. San Salvador- El Salvador. La presente investigación tiene como objetivo determinar si es que la motivación influye o no en el desempeño laboral. Concluyó que la motivación no se relaciona en el desempeño laboral de los empleados de una institución autónoma en la ciudad de San Salvador en el año 2009.

1.3. Teoría relacionada al tema

Variable 1: Motivación

Existen diversos autores sobre esta variable.

Leavitt (1964) afirma que es el comportamiento que está orientado hacia alguna meta y es causado por entidades internas y externas.

Robbins (1999) afirma que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Mahillo (1996) define la motivación como el primer paso que nos lleva a la acción.

Dimensiones. Se ha establecido 2 dimensiones.

Dimensión 1: Motivación Intrínseca. Fischman (2014) sostiene:

Los motivadores intrínsecos son aquellos que se basan en la realización de la actividad en sí misma (p. 26)

Dimensión 2: Motivación Extrínseca. Fischman (2014) señala:

Los motivados extrínsecos son aquellos que son externos a la actividad en si misma (p. 106).

Craighead; Kazdin y Mahoney (1981) lo define como cualquier cosa que una persona da a otra a cambio de servicios o logros.

Teorías

Como se hizo mención anteriormente, la motivación es una variable muy tocada y es por ello que existen diversos autores que hablan acerca de ello. A continuación se presenta la teoría de algunos autores que han realizado un aporte para la variable presente.

Teoría de las jerarquías de necesidad, de Maslow (Maslow 1943; 10)

Maslow en esta teoría llega a explicar por medio de una pirámide, 5 niveles de necesidad humanas: Fisiológicas, seguridad, sociales, estima y en la cúspide esta autorrealización, las cuales solo se puede llegar satisfacer una necesidad, si es que la anterior ya esta satisfecha.

Teoría Dual de Herzberg (1967; 11) Herzberg hallo que existen 2 factores que influyen en el desempeño laboral:

Factores motivacionales (De Satisfacción). Es como se siente el trabajador en relación con su puesto.

Factores higiénicos (De Insatisfacción) es como se siente el empleado en relación con la entidad.

A comparación de Maslow, Herzberg está más enfocado al trabajador. De acuerdo a la presente teoría; Herzberg afirma que los factores motivacionales solo pueden determinar si el trabajador está satisfecho o no está satisfecho, de igual forma con el factor de Higiene determina si el

trabajador está insatisfecho o no está insatisfecho. Una contribución importante de esta teoría es que puso énfasis a la idea de que la motivación del colaborador está asociada a factores asociados al trabajo en si (factores motivacionales) y no en los factores llamados de Higiene (Fischman, 2014, p.142).

Teoría de motivación de David Fischman (2014)

David Fischman es uno de los autores de mayor renombre en el medio, por medio de su libro Motivación 360° dividía la motivación en 2:

Motivación intrínseca- Fischman indica:

Son aquellos motivadores que se basan en la ejecución del trabajo en sí, entre los motivadores intrínsecos (2014, p.16). Están por ejemplo: Autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje.

Motivación extrínseca- Fischman indica:

Son aquellos que no se basan en la propia realización del trabajo, es decir son externos (2014, p.17)

Por ejemplo: reconocimiento, bonos, remuneración, castigos. Uno de los principales aportes (Parte de mi perspectiva), es que cuando a una persona tiene una motivación intrínseca ya esta le sumas una extrínseca, lo que va a suceder es que “matas” a la motivación intrínseca. En cambio si fuera al revés, la motivación seria doble.

Variable 2: Desempeño Laboral

Existen diversos conceptos acerca del desempeño laboral.

D Vicente (1977, citado por Bohorquez 2004) lo define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Stoner (1994) menciona:

El desempeño laboral es una manera como los miembros de una organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad (p.50).

Dimensiones

La variable de desempeño laboral presenta 2 dimensiones: conocimiento y habilidades, las cuales a continuación se conceptualiza tales términos.

Dimensión 1: Conocimiento

Según la RAE” Acción y efecto de conocer”

Según Davenport y Prusak (1998, p.5) señala que el conocimiento es un flujo en donde se mezclan la experiencias, información contextual y puntos de vista de expertos.

Dimensión 2: Habilidades

Según Robbins (2004) sostiene que las habilidades son un conjunto de destrezas y procesos racionales que se requieren para la ejecución exitosa del trabajo en cada una de las responsabilidades u otros oficios que le corresponde desempeñar. Según Bounds y Wonds (2003) sostiene que existen 4 habilidades fundamentales, y son: técnicas, humanas, toma de decisión y conceptuales.

TEORÍA

Para el mayor entendimiento de la variable: desempeño laboral, existen diferentes autores que nos proporcionaran información para su mayor entendimiento.

Teoría de las Expectativas de Vroom (1964)

La presente teoría de las expectativas fue realizada por el psicólogo Vroom, la cual hace mención que el empleado se desempeña de acuerdo a la expectativa que tiene después del trabajo. Dentro de esta teoría se presenta 3 variables, y se mencionan a continuación:

Vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, en este caso hace mención que la persona tiene la expectativa de que de acuerdo al esfuerzo que realice para determinado trabajo, será su nivel de desempeño.

Vínculo entre el desempeño y la recompensa, hace referencia que la persona cree que desempeñarse a un nivel particular es un medio para lograr el resultado deseado.

Valencia, hace mención al nivel de deseo que tiene cada persona por obtener determinada recompensa

De acuerdo a lo mencionado por el autor Vroom, se puede llegar a concluir que la persona se esfuerza de acuerdo a la recompensa que recibirá por determinada acción, pero que esta recompensa es evaluada y calificada por la persona, ya que para la persona "A" puede ser muy deseado, pero

Teorías que relacionan las 2 variables: Motivación y Desempeño Laboral

a. Motivación y Desempeño laboral

Gordillo, R. (2013). Motivación y desempeño laboral de la Gerencia de Potencial Humano del Ministerio Público, Lima. (Tesis para Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú.

La presente investigación tiene como método de estudio el hipotético-deductivo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral. Dicha investigación tuvo como resultado que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del Ministerio Público Lima, 2013.

b. Intrínseca y Desempeño Laboral

Juárez, M. (2016) Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. (Tesis para obtener licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. Se tomó como sujetos de estudio a 32 docentes. Se concluyó que no existe relación entre ambas variables.

c. Extrínseca y Desempeño Laboral

Canela, A. (2016) Motivación extrínseca y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Luisiana S.A., Lima, en el año 2016. (Tesis para obtener licenciatura). Universidad María Auxiliadora, Perú. La investigación en mención tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre la variable motivación y el variable desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Luisiana S.A. para lo cual se utiliza un tamaño de muestra de 40 empleados. La investigación tuvo como principal resultado que la motivación extrínseca no se relaciona con el desempeño laboral que pueda tener el empleado.

1.4 Formulación del problema

Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017?

Problema Específico 1:

¿Qué relación existe de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017?

Problema Específico 2:

¿Qué relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017?

1.5 Justificación

Se realizó este trabajo porque personalmente tengo el deseo que sea mi línea de carrera, y también es por la gran preocupación que tengo en que actualmente la mayoría de los empleados no están motivados en la funciones que se desarrollan en las empresas, lo mencionado está respaldado por experiencias ajenas e incluso propia (en algún momento estuve en tal situación). Pero adicional a dicho respaldo, también podemos citar al estudio realizado por la encuestadora Gallup en el año 2013 (los resultados se han expresado en la sección de realidad problemática

Entonces si las cifras y experiencias ajenas (familiares y amigos) nos muestran que los empleados están desmotivados en buena cantidad, es por ello que se desea saber por medio de esta investigación si es que la motivación tiene relación o no con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en estudio, ya que si fuese el caso de que realmente hay relación, se debe tomar las acciones correspondientes para generar que el trabajador este motivado. Es cierto que existen diversos estudios en donde señalan que la motivación tiene relación con el desempeño laboral en una empresa, pero también cabe la posibilidad de que no exista relación, ya que las personas y empresas son diferentes.

La pesquisa presente sirve a la empresa Marcan para así conocer más sobre su personal y también porque se le está otorgando unas recomendaciones para su mejora. En el factor económico, se obtendrá un beneficio ya que así como lo demuestra la encuestadora Gallup (2013) llego a la conclusión que las empresas que tenían a su personal motivado tenían un 25% más de rentabilidad y mayor productividad, entre otros efectos positivos (De acuerdo a lo que se resuelva) En lo social, permitirá que las personas (empleados) convivan en un mejor ambiente, ya que una es la de desmotivación y otra la de motivación (en el caso que se concluya que existe relación)

1.6 Hipótesis

Hipótesis General: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

- Ho: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017
- H1: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

Hipótesis Específicos1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

- Ho: No Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017
- H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

Hipótesis Específicos2: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

- Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017.
- H1: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017.

1.7 Objetivos

Objetivos Generales: Conocer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017

Objetivos Específicos1: Identificar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017

Objetivos Específicos2: Identificar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017.

II Método

2.1. Diseño de investigación

Es diseño no experimental, ya que no se manipulo ninguna de las variables.

Según Hernández, Fernández, Baptista.(2006). "la pesquisa no experimental es donde no se manipula las variables en estudio, tan solo se observa lo que sucede" (p.152-154)

2.2. Variables, operacionalización

Motivación: para medirlo se dividió en: motivación intrínseca y motivación extrínseca. Para la medición de la dimensión: motivación intrínseca se realizara con los siguientes indicadores: autonomía, aprendizaje, sentido de competencia, novedad. Para la medición de la dimensión: motivación extrínseca se realizara con los siguientes indicadores: reconocimiento, remuneración, castigo, bonos.

Desempeño laboral: para medir la variable en mención, se ha dividido en las siguientes dimensiones: conocimiento y habilidades. Para la medición de la dimensión: conocimiento se realizara por medio de los siguientes indicadores: experiencia y teoría. Para la medición de la dimensión: habilidades se realizara por medio de los siguientes indicadores: empatía, capacidad de comunicación, cooperación, trabajo en equipo, memorización, reorganización.

2.3. Población y muestra

Población: 40 colaboradores. Según Tamayo y Tamayo (1997) la población lo define como la totalidad del fenómeno a estudiar (p.114).

La Muestra No Probabilística: 37 colaboradores. Según Tamayo y Tamayo (1997) lo define como el grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico (p.38). De acuerdo a Sampieri, H. (2010):

“la muestra no probabilística es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

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

En esta Investigación la técnica será la encuesta, y el instrumento es el cuestionario de escala Likert. Para la validez del contenido se acudió a la opinión de 3 expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación de un instrumento repetida al mismo sujeto produce iguales resultados

Tabla 1. medición de confiabilidad

Rangos	magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Para evaluar la confiabilidad se realizó una prueba piloto, se obtuvo el Alfa de Cronbach de 8,20, es decir es de excelente confiabilidad. A continuación se aprecia la tabla de valores de confiabilidad, Ruiz (2002):

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	85,7
	Excluido ^a	2	14,3
	Total	14	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	18

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis descriptivo de la investigación se ingresó todas las respuestas recopiladas por la encuesta al programa SPSS, en el cual se pudo obtener por medio de tablas las frecuencias y porcentajes de respuestas de cada una de las preguntas planteadas.

Para el análisis inferencial, se tuvo que determinar si la investigación era paramétrica o no paramétrica, para lo cual se realiza una prueba de normalidad de Shapiro (debido a que mi muestra es menor que 50), concluyéndose que mis variables son no paramétricas. Con esta información procedimos a realizar las correlaciones de la hipótesis y variables por medio de la correlación de Spearman (debido a que la investigación es cuantitativa, ordinal y no paramétrica) los cuales el programa SPSS nos proporciona unas determinadas tablas y figuras por cada una de ellas. Todo ello teniendo un nivel de significancia de 0.05

2.6. Aspectos éticos

La presente pesquisa está basada en respetar la validez de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos, a respetar la propiedad intelectual de los autores, citando a los autores al momento de realizar la búsqueda, así como respetar el anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación. Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación están detallados en la tabla siguiente:

Tabla 2.

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Confidencialidad	Antes de responder las preguntas planteadas a cada trabajador, se les informo que sus respuestas personales serán confidenciales y no serán entregadas a la empresa.
Observación participante	En la realización de la investigación el investigador actuó con responsabilidad y se otorgó la seguridad necesaria para que los empleados puedan completar la encuesta.
Consentimiento del encuestado	Se realizó la encuesta respectiva con la previa autorización de los trabajadores y sin presión alguna.----

Fuente: Elaborado en base a: Rueda (s.f.); Noreña, A. y más (2012).

III. Resultados

3.1. Análisis de normalidad de las variables

Con el objetivo de proceder con el análisis inferencial lo primero que se debe efectuar es el análisis del comportamiento de la serie de datos, y como el tamaño de la muestra analizada es de 37 personas, se procederá con el estadígrafo de la tabla del análisis de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que mi muestra es menor que 50.

Formulación de Hipótesis de Normalidad

H_0 : La muestra tiene distribución normal

H_a : La muestra no tiene distribución normal

Sig. T=0,05; Nivel de aceptación= 0,95; Z=1,96

Regla de decisiones:

a) Si la Sig.E < sig.T entonces se rechaza H_0 .

b) Si la Sig. E > sig. T entonces aceptamos H_0 .

Tabla 3. Prueba de normalidad

Tabla 3

Pruebas de normalidad de los Valores éticos y la Satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación (agrupado)	,294	37	,000	,605	37	,000
DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	,224	37	,000	,631	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con respecto al análisis mencionado se obtuvo para la variable de motivación un valor Alfa de 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que la distribución de los datos de la variable son no paramétricas.

Según Hernandez (2014) sostiene que:

“La mayoría de estos análisis no requieren de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional (...) las variables no necesariamente tienen que estar medidas en un nivel por intervalos o de razón, pueden analizar datos nominales u ordinales”.

3.2 Análisis Descriptivo de resultados

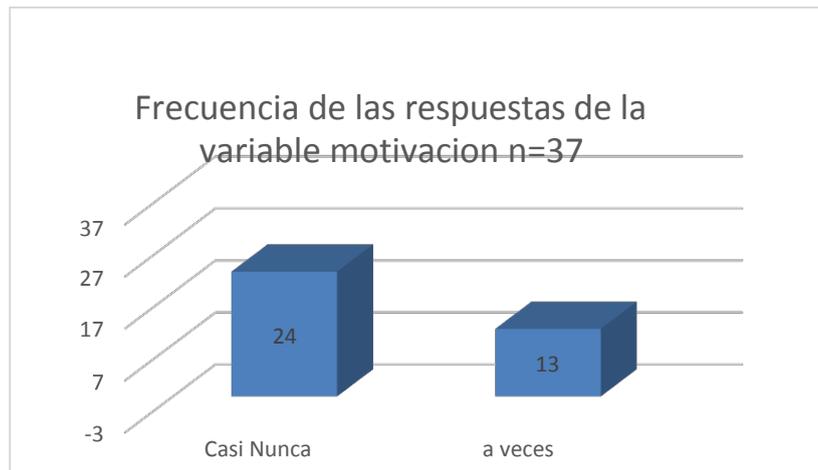
El análisis de los resultados se obtuvo por medio de la encuesta realizada a 37 trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, en el año 2017, en el cual se obtuvo los siguientes resultados.

3.2.1. Variable Motivación

tabla 4. Distribución de las respuestas de la Variable Motivación n=37

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	24	64,9	64,9
a veces	13	35,1	100
Total	37	100	

Figura 1



Fuente: SPSS

Interpretación:

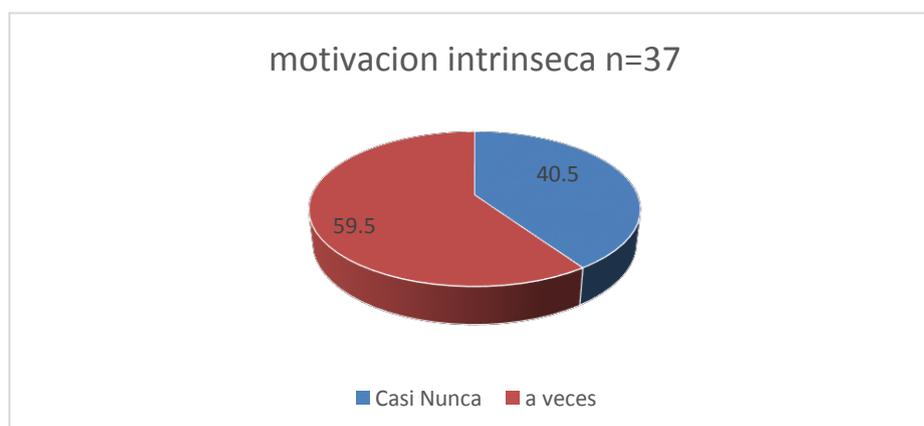
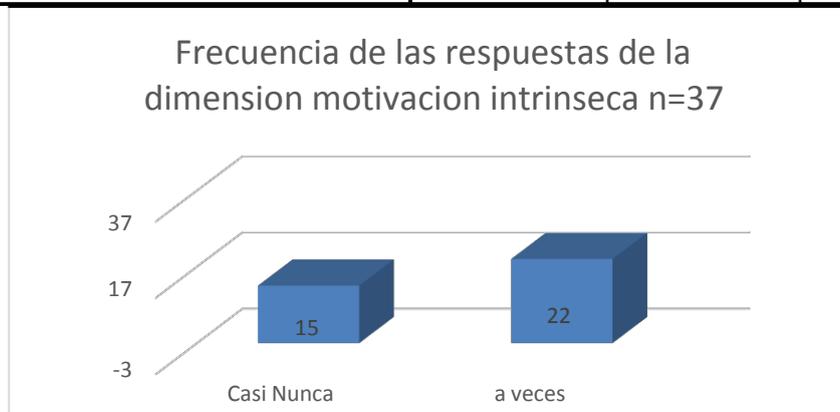
De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados con respecto a la variable motivación: el 35,1% a veces está motivado, y el 64,9% casi nunca se encuentra motivado.

3.2.2. Dimensión intrínseca

Tabla 5. Distribución de las respuestas de la dimensión intrínseca n=37

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	15	40,5	40,5
a veces	22	59,5	100
Total	37	100	

Figura 2



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados con respecto a la dimensión intrínseca: el 59,5% a veces tiene una motivación intrínseca, y el 40,5% casi nunca tiene una motivación intrínseca.

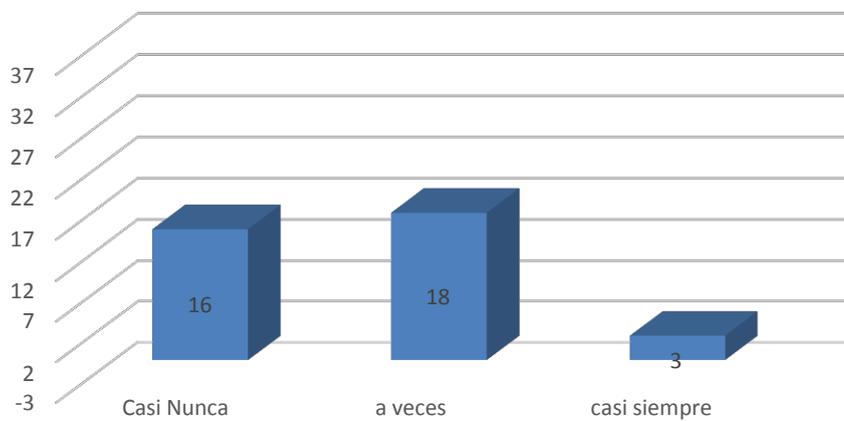
3.2.3. Dimensión extrínseca

Tabla 6. Distribución de las respuestas de Dimensión extrínseca n=37

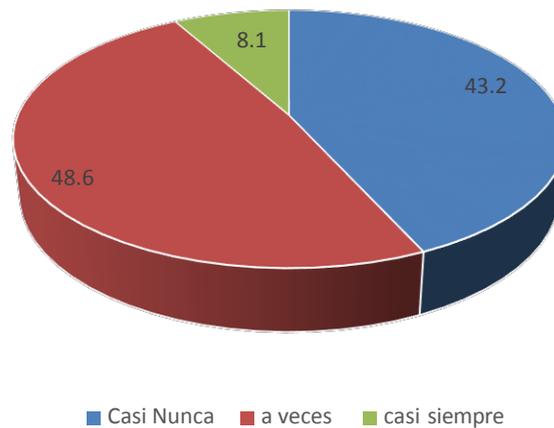
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	16	43,2	43,2
a veces	18	48,6	91,9
casi siempre	3	8,1	100
Total	37	100	

Figura 3

Frecuencia de las respuestas de la dimension extrinseca n=37



motivacion extrinseca n=37



Fuente: SPSS

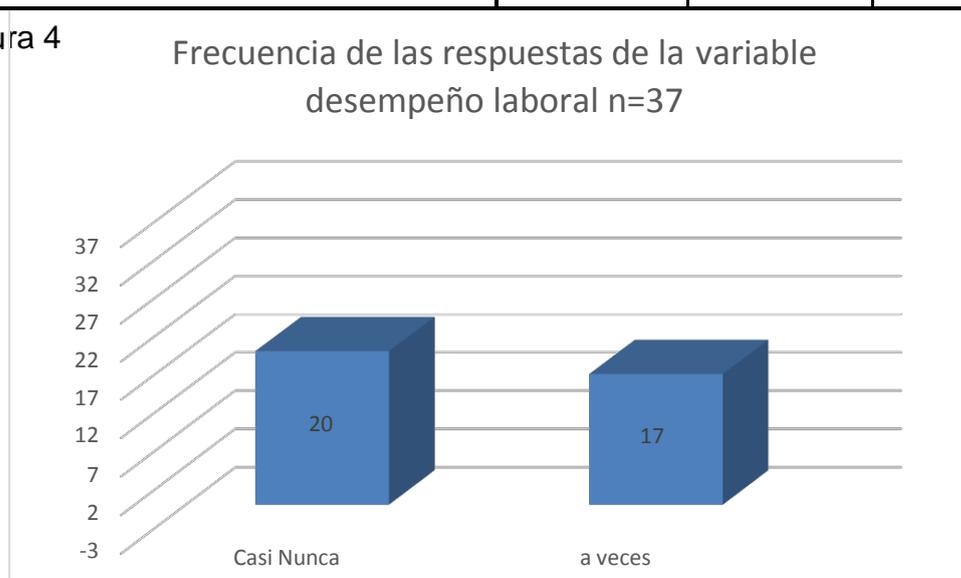
De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados con respecto a la dimensión extrínseca: el 48,6% a veces tiene una motivación extrínseca, el 43,2% casi nunca tiene una motivación extrínseca, y el 8,1% casi siempre tiene una motivación extrínseca.

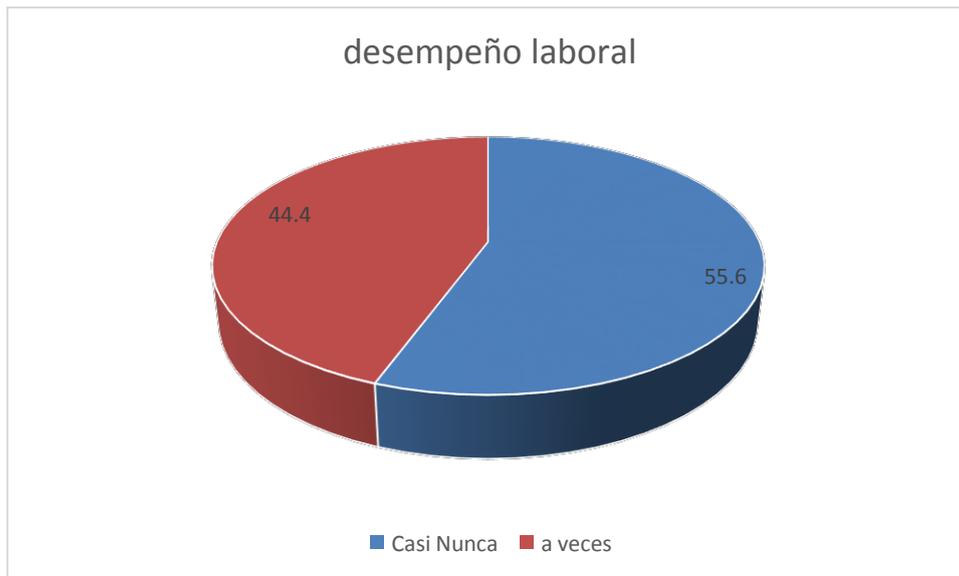
3.2.4. Variable Desempeño laboral

**Tabla 7. Distribución de las respuestas de la variable desempeño laboral
n=37**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	20	55,6	55,6
a veces	17	44,4	100
Total	37	100	

Figura 4





Fuente: SPSS

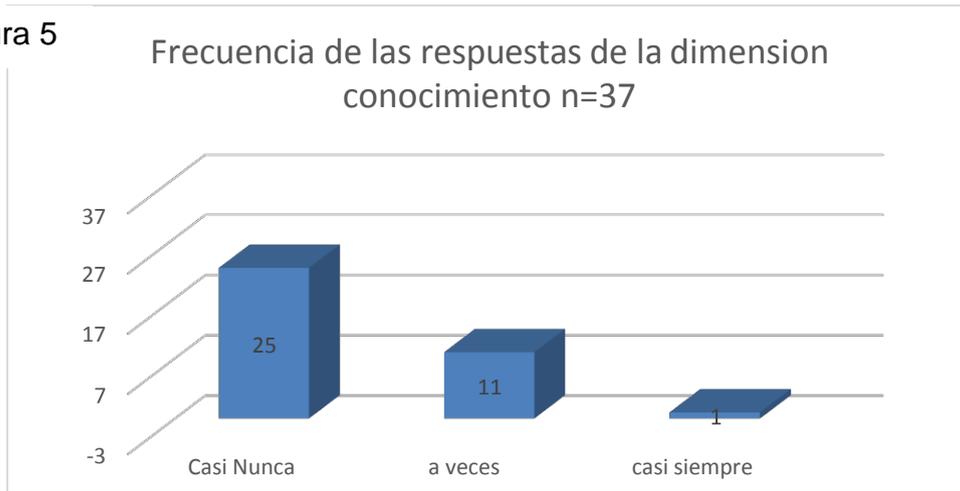
De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados con respecto al variable desempeño laboral: el 55,6% casi nunca tiene un buen desempeño en su trabajo, y el 44,4% a veces tiene un buen desempeño en su trabajo.

3.2.5. Dimensión Conocimiento

**Tabla 8. Distribución de las respuestas de la dimensión conocimiento
n=37**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	25	67,6	67,6
a veces	11	29,7	97,3
casi siempre	1	2,7	100
Total	37	100	

Figura 5



Fuente: SPSS

Interpretación:

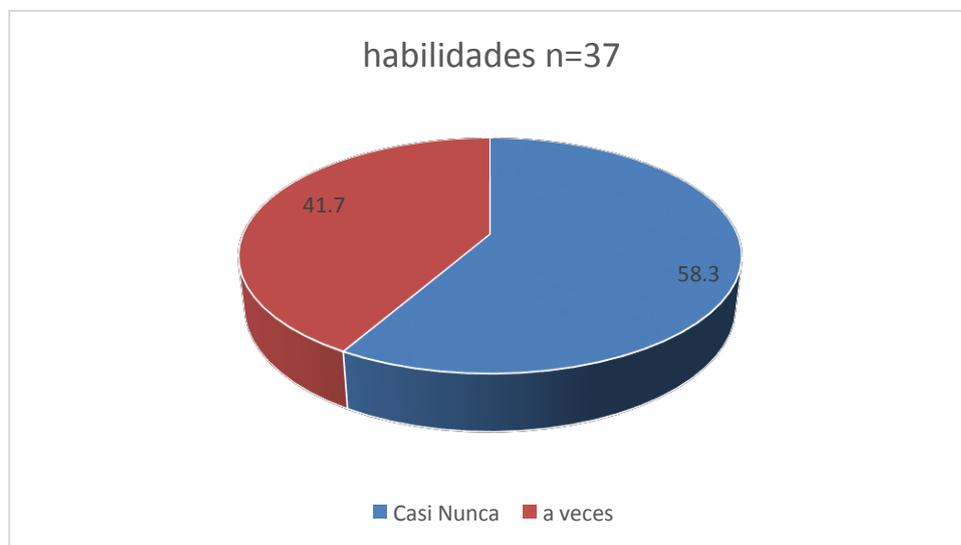
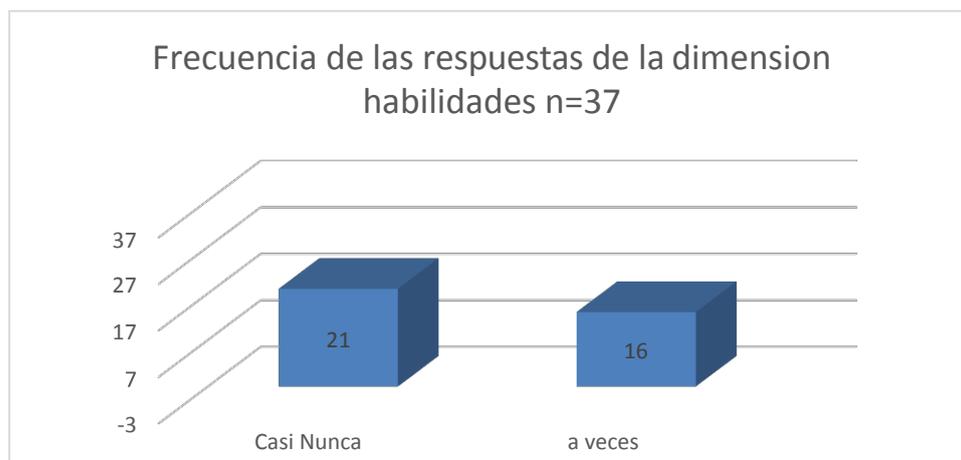
De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados con respecto a la dimensión conocimiento: el 29,7% a veces tiene el conocimiento necesario para realizar su trabajo, el 67,6% casi nunca posee el conocimiento necesario para realizar su trabajo, y el 2,7% casi siempre posee el conocimiento necesario para realizar su trabajo.

3.3.4. Dimensión Habilidades

Tabla 9. Distribución de las respuestas de la dimensión habilidades n=37

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	21	58,3	58,3
a veces	16	41,7	100
Total	37	100	

Figura 6



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados con respecto a la dimensión habilidades: el 41,7% considera que a veces tiene las habilidades necesarias para realizar un buen trabajo, mientras que por otra parte el 58,3% considera que casi nunca tiene las habilidades necesarias para realizar un buen trabajo.

3.3. Análisis inferencial

En las siguientes líneas se presenta los resultados obtenidos con el análisis de correlación de Spearman, se hizo uso de este método ya que la naturaleza de ambas variables en estudio es de cuantitativa ordinal, y son no paramétricas. Hernández, (2014):

”los coeficientes rho de spearman, simbolizado como r_s , es una medida de correlacion para variables en un nivel de medicion ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de analisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquias)”. (p. 322).

Tabla 10.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.3.1. Relación entre la variable Motivación y la variable desempeño laboral

En la tabla 11 se puede apreciar los resultados adquiridos tras el análisis de correlación de Spearman

Las hipótesis utilizadas fueron:

- Ho: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017
- H1: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

Regla de Discusión:

- Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula.

Análisis de correlación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral (n=37)

Tabla 11.

Correlaciones			
		MOTIVACION (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	MOTIVACION (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,043
		N	.
		N	37
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,043
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,799	
	N	37	37

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo al análisis de correlación de Spearman, para la correlación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, se encontró un p valor (sig. =0,799) que es mayor que el nivel de significancia 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula (las variables no tienen relación, son independientes) y se rechaza la hipótesis alternativa (las variables tienen relación), concluyéndose **que las variables de motivación y desempeño laboral no tienen relación ($p>0.05$, $n=37$).**

Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,043, muestra que tienen correlación positiva muy baja.,

3.3.2. Relación entre la dimensión intrínseca y la variable desempeño laboral

En la tabla 12 se puede apreciar los resultados adquiridos tras el análisis de correlación de Spearman.

Las hipótesis utilizadas fueron:

- Ho: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017
- H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

Regla de Discusión:

- Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula.

(Tabla 12) Análisis de correlación entre la dimensión intrínseca y la variable desempeño laboral (n=37)

Correlaciones

		INTRINSECA (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	INTRINSECA (agrupado)		
	Coeficiente de correlación	1,000	,054
	Sig. (bilateral)	.	,751
	N	37	37
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)		
	Coeficiente de correlación	,054	1,000
	Sig. (bilateral)	,751	.
	N	37	37

Fuente: SPSS

Interpretación: De acuerdo al análisis de correlación de Spearman, para la correlación entre la dimensión intrínseca y la variable desempeño laboral, se encontró un p valor (sig.= 0,751) que es mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula (las variables no tienen relación, son independientes) y se rechaza la hipótesis alternativa (las variables tienen relación), concluyéndose que las variables de motivación intrínseca y desempeño laboral no tienen relación ($p > 0.05$, $n=37$).

Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,054, muestra que tienen correlación positiva muy baja.,

3.3.3. Relación entre la la dimensión extrínseca y la variable desempeño laboral

En la Tabla 13 se puede apreciar los resultados adquiridos tras el análisis de correlación de Spearman.

Las hipótesis utilizadas fueron:

- Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

- H1: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017

Regla de Discusión:

- Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula.

(Tabla 13) Análisis de correlación entre la dimensión extrínseca y la variable desempeño laboral (n=37)

Correlaciones			DIM2 (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	DIM2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,034
		Sig. (bilateral)	.	,841
		N	37	37
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,841	.
		N	37	37

Fuente: SPSS

Interpretación: De acuerdo al análisis de correlación de Spearman, para la correlación entre la dimensión extrínseca y la variable desempeño laboral, se encontró un p valor (sig. 0,841) que es mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula (las variables no tienen relación, son independientes) y se rechaza la hipótesis alternativa (las variables tienen relación), concluyéndose que las variables de motivación y desempeño laboral no tienen relación ($p > 0.05$, $n=37$).

Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,034, muestra que tienen correlación positiva muy baja.

IV. Discusión

- La presente investigación tuvo como objetivo general conocer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017. de acuerdo al análisis de correlación de Spearman se tuvo un p valor (sig. = 0,795) que es mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, ambas variables no tienen relación. Asimismo el coeficiente de correlación de 0,043, muestra que no existe correlación alguna. Nuestros resultado es diferente a los obtenidos por Gordillo (2013) desarrollado en la Gerencia Humano del Ministerio Público, Lima. Esta investigación concluyo que la motivación se relaciona con el desempeño laboral.

Las razones que pudieron haber llevado a que existe esta diferencia, podrían haber sido las siguientes:

-El tamaño de la muestra que se ha utilizado para la investigación de mi autoría es pequeña a comparación de la utilizada por Gordillo (2013)

-También se podría atribuir tal diferencia ya que los rubros en donde se desenvuelven son diferentes.

-Debido a que las personas (trabajadores) somos distintos, y por ende podemos reaccionar de diversas maneras frente a una situación determinada.

- La investigación tuvo como objetivo específico identificar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017, de acuerdo al análisis de correlación de Spearman se encontró un un p valor (sig. = 0,746) que es mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, es decir donde ambas variables no tienen relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,054, muestra que no existe correlación alguna. El resultado mencionado es similar al reportado por Juarez (2016) en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.

Juarez encontró que no existe relación entre estas 2 variables: motivación intrínseca y desempeño laboral.

- Nuestra investigación también tuvo como objetivo específico Identificar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017, de acuerdo al análisis de correlación de Spearman se encontró un p valor (sig.= 0,837) que es mayor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, es decir donde ambas variables no tienen relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,033, muestra que no existe correlación alguna. Estos resultados son similares a los reportados por Canela (2016) para el área de ventas de la empresa Luisiana S.A. Lima, 2016 y tuvo como principal resultado que la motivación extrínseca no se relaciona con el desempeño laboral que pueda tener el empleado.

v. Conclusiones

1. No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017, y tuvo una correlacion positiva muy baja.
2. No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017, y tuvo una correlacion positiva muy baja.
3. No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marcan, Lima Norte, 2017, y tuvo una correlacion positiva muy baja.

VI. Recomendaciones

- 1) Los resultados muestran que los empleados en su mayoría no pueden resolver un problema por su propia cuenta, en vez que ello primero se le debe consultar al jefe. Se considera a criterio del autor que esta costumbre atrae varias complicaciones, como por ejemplo: la lentitud en la resolución de problemas para el cliente, también por medio de ello se le está diciendo al empleado que es incapaz de resolver problemas, entre otras consecuencias. Por ello recomiendo capacitar al empleado para que este pueda resolver ciertos problemas sin consultar al jefe y esa manera brindarle un mejor servicio al cliente.
- 2) Los resultados muestran que el 67,6% de los empleados consideran que casi nunca tienen los conocimientos necesarios para desarrollar un buen trabajo, lo cual es totalmente alarmante. Ante ello se recomienda realizar una capacitación a todos los empleados (ya que no se conoce quienes pertenecen a este grupo por ser confidencial) para así mejorar en este aspecto, y si después de ello persiste este desconocimiento por parte del personal entonces sería oportuno evaluar la permanencia o despido de estos mismos.
- 3) Los resultados muestran que el 58,3% de los empleados consideran que casi nunca tienen las habilidades necesarias para desarrollar un buen trabajo. Por ello se recomienda que se debe efectuar un taller en donde se mejore tales habilidades, pero para ello se debe de discriminar el tipo de taller que se va ofrecer de acuerdo al puesto que ocupa cada empleado, ya que cada puesto requiere de ciertas habilidades, las cuales pueden ser diferentes que otro puesto.

VII. Referencias Bibliográficas

- (Agosto 18, 2014).45% de trabajadores no son feliz en su centro de labores. Diario Gestión. obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>
- (marzo 30, 2015).el líder debe saber tratar con distintas personalidades. Diario gestión. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/lider-saber-tratar-distintas-personalidades-2127559>
- Bfidgeland, john, Dilulio, john y Morison,karen(2006). the silent epidemic: perspectives of high school dropouts, recuperado de: <http://www.cvicenterprises.net/pdfs/thesilentpidemic3-06.pdf>,as of 8/408
- Fischman, P. (2014). Motivación 360°.Lima: Editorial Planeta
- Gallup (2014). State of the Global Workplace Report: Employee engagement insights for business leaders worldwide, recuperado de <http://gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx>
- Herzberg, F.1954.word of the nature of man, Clevelan. the Word of publishing Company.
- Mariño, Elena.(2017).(el trabajador es el recurso mas valioso de la organización).Red News By Adecco. Recuperado de <http://www.adecconewsletter.com/construccion/68/articulo/el-trabajador-es-el-recurso-mas-valioso-de-la-organizacion-helena-marino-directora-de-organizacion-y-recursos-humanos-de-lopesan-construccion>
- Marshall, crotty,james(2013). Motivation Matters: 40% of high school students chronically disengaged from school, recuperado de <http://www.forbes.com/sites/jamesmarshallcrotty/2013/03/13/motivation-matters-40-of-high-school-students-chronically-disengaged-from-school/>
- Martínez, Joaquín. (2011).(¿Cuál es el activo más valioso de una empresa?) Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/open/%C2%BFcual-es-el-activo-mas-valioso-de-una-empresa/>
- Maslow, Abraham. 1994. una teoría de la motivación humana. España . McKinsey & Company ediciones Apostrofe

- Organización de las Naciones Unidas (2015).Reporte mundial de la felicidad. Recuperado de <http://gestion.pe/opinion/editorial-poco-felices-2156797>
- Organización de las Naciones Unidas (2016).Reporte mundial de la felicidad. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-cuatro-paises-felices-latinoamerica-189144>
- Tamayo y Tamayo, Mario.(1997). El proceso de la investigación científica .Editorial Limusa S.A México
- Vroom, V.(1964).Work and motivation. New York .Penguin Books
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15.ª ed.) México: Pearson. (Ubicación: Biblioteca Universidad Cesar Vallejo).
- Dailey, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. (1.ª ed.). Gran Bretaña: Edinburgh Business School. (Ubicación: Biblioteca Universidad Cesar Vallejo)
- Manosalva R., D. (2015). La satisfacción y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa JN Comercializaciones y Distribuciones SAC: 2015. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2053/manosalvaro_driguez_doris.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eyssautier M., M (2006). *Metodología de la Investigación*. (5.ª ed.).México D.F: Thomson. (Ubicación: Biblioteca Universidad Cesar Vallejo)
- Velázquez F., A. y Rey C., N. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. (Ubicación: Biblioteca Universidad Cesar Vallejo)

Anexos

ANEXO 1
VALIDACION DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MARCAN - LIMA NORTE - 2017									
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: TABAZOVA CABELLO JUAN CARLOS									
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PEDRO COSMIDES CASTILLO									
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	EMBIÓNES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	BIENA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
MOTIVACIÓN	INTRÍNSECA	AUTONOMÍA	1.- ¿Puede tomar ciertas decisiones en consulta al jefe?	Nunca o casi nunca o a veces o casi siempre o siempre	/				
		SENTIDO DE COMPETENCIA	2.- ¿Le entusiasma algo para desarrollar sus labores?		/				
			3.- ¿Su trabajo tiene relación con sus talentos?		/				
			4.- ¿Considera que está adaptado/a a sus competencias y/o habilidades en su centro de trabajo?		/				
	EXTRÍNSECA	RETRIBUCIÓN	5.- ¿Considera que la remuneración que percibe es justa?		/				
		CARGOS	7.- ¿Alcanza los objetivos, ¿recibe alguna sanción grave?		/				
		BONO	8.- ¿Suele percibir bonos por objetivos logrados?		/				
		RECONOCIMIENTO	9.- ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?		/				
DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO	EXPERIENCIA	10.- ¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar con facilidad sus labores?		/				
		TEORÍA	11.- ¿Tiene el conocimiento teórico necesario para desarrollar correctamente sus labores?		/				
		PRÁCTICA	12.- ¿Suele ponerle en la práctica de la vida práctica para sus labores?		/				
	HABILIDADES	CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN	13.- ¿Las indicaciones del jefe son entendibles y ejecutables por todos?		/				
		COOPERACIÓN	14.- ¿Suele recibir apoyo cuando lo necesita?		/				
			15.- ¿Suele brindar apoyo cuando alguien lo necesita?		/				
		TRABAJO EN EQUIPO	16.- ¿Le gusta realizar tareas relacionadas con otros trabajadores?	/					
		MEMORIZACIÓN	17.- ¿Suele recordar toda la información necesaria para desarrollar su trabajo?	/					
ORGANIZACIÓN	18.- ¿Le resulta fácil organizarlo para la realización de alguna actividad?	/							
Firma del experto	Pedro Cosmides Castillo								

BIEN. Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se encuentran, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MARCAN - LIMA NORTE - 2017

APellidos y Nombres del Investigador: TAMAYO CABRILLO, JUAN CARLOS

Apellidos y Nombres del Experto: *Dr. Felipe Santo Juancino*

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	CUMPLE	NO CUMPLE	DECONCORDIA	
MOTIVACIÓN	INTRÍNSECA	AUTONOMÍA	1-¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe?	Número 1 casi nunca Número 2 a veces Número 3 casi siempre Número 4 siempre Número 5	<input checked="" type="checkbox"/>			
		SENTIDO DE COMPETENCIA	2-¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			3-¿Tu cargo tiene relación con tus talentos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4-¿Consideras que está utilizando nuevas herramientas y habilidades en tu centro de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	EXTRÍNSECA	NOVEDAD	5-¿Siempre desarrollas las mismas actividades en tu trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		REMUNERACIÓN	6-¿Consideras que la remuneración que percibes es justa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CASTIGO	7-¿Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		BONOS	8-¿Úsate permite bonos por objetivos logrados?		<input checked="" type="checkbox"/>			
DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO	RECONOCIMIENTO	9-¿Has recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		EXPERIENCIA	10-¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar consistentemente sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	HABILIDADES	TEORÍA	11-¿Tiene el conocimiento teórico necesario para desarrollar correctamente sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		EMPATÍA	12-¿Le es posible ponerse en la situación de la otra persona para comprenderla?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CANAL DE COMUNICACIÓN	13-¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			COOPERACIÓN		14-¿Úsate recibe apoyo cuando lo necesita?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		15-¿Úsate brinda apoyo cuando alguien lo necesita?			<input checked="" type="checkbox"/>			
		TRABAJO EN EQUIPO	16-¿Te gusta realizar tareas coordinado con otros trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
MEMORIZACIÓN	17-¿Siempre recuerda toda la información necesaria para desarrollar su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>						
REORGANIZACIÓN	18-¿Te resulta fácil reorganizarte para la realización de alguna actividad?	<input checked="" type="checkbox"/>						
Fecha del experto	<i>[Firma]</i>		Fecha: <i>26/6/17</i>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, según preceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BARDAN - LIMA NORTE - 2017

PELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: TIRAZONA CARRILLO, JUAN CARLOS

APellidos y nombres del experto: Mg. Edicht Geobana Rosales Dominguez

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	COMPLETO	NO COMPLETO	OBSERVACIONES	
MOTIVACIÓN	INTRÍNSECA	AUTONOMÍA	1- ¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe?	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5				
		SENIDO DE COMPETENCIA	2- ¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?					
			3- ¿Tu trabajo tiene relación con tus talentos?					
			4- ¿Consideras que esta adquisición nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo?					
	EXTRÍNSECA	NOVEDAD	5- ¿Cuándo desarrollas las mismas actividades en tu trabajo?					
		REMUNERACIÓN	6- ¿Consideras que la remuneración que percibes es justa?					
		CARGO	7- ¿Si no logras las expectativas, percibes alguna tensión grave?					
		BONOS	8- ¿Ústed percibe bonos por objetivos logrados?					
		RECONOCIMIENTO	9- ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?					
		CONDICIONAMIENTO	EXPERIENCIA		10- ¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores?			
HABILIDADES	TEORÍA	11- ¿Tiene el conocimiento teórico necesario para desarrollar correctamente sus labores?						
	EMPAÍA	12- ¿Suele ponerse en la situación de la otra persona para comprenderla?						
	CANALIZACION	13- ¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?						
		14- ¿Ústed recibe apoyo cuando lo necesita?						
	COOPERACIÓN	15- ¿Ústed brinda apoyo cuando alguien lo necesita?						
	TRABAJO EN EQUIPO	16- ¿Te gusta realizar tareas coordinado con otros trabajadores?						
	MEMORIZACIÓN	17- ¿Usa la memoria toda la información necesaria para desarrollar su trabajo?						
REORGANIZACIÓN	18- ¿Te resulta fácil reorganizarte para la realización de alguna actividad?							
Firma del experto			Fecha: 20-06-2017					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 2
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

definición conceptual	definición operacional	dimensión	indicador	Ítems	Valoración				
					nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
Robbins (1999) señala: Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la	la motivación es aquella energía que incita a la persona realizar una determinada acción	Motivación intrínseca	autonomía	¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe?					
			sentido de competencia	¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?					
					¿Tu cargo tiene relación con tus talentos?				

organización condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual(p.1 23)		aprendizaje	¿Consideras que está adquiriendo nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo?					
		novedad	¿Siempre desarrollas las mismas actividades en tu trabajo?					
		remuneración	¿Consideras que la remuneración que percibes es justa?					
	Motivación extrínseca	castigo	Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave?					
		bonos	¿Usted percibe algún bono por objetivos logrados?					
		Reconocimiento	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

definición conceptual	definición operacional	Dimensión	indicador	ítems	valoración				
					nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
D' Vicente (1977) sostiene que es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	es el nivel de desenvolvimiento que muestra el trabajador, este puede ser buena o mala	conocimiento	experiencia	¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores?					
			teoría	¿Tiene el conocimiento teórico necesario para desarrollar correctamente sus labores?					
		habilidades	empatía	¿Suele ponerse en la situación de la otra					

		persona para comprenderlo?						
	capacidad de comunicación	¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?						
	cooperación	¿Usted recibe apoyo cuando lo necesita?						
		¿Usted brinda apoyo cuando alguien lo necesita?						
	trabajo en equipo	¿Te gusta realizar tareas coordinado con otros trabajadores?						
	memorización	¿Usted recuerda toda la información necesaria para desarrollar su trabajo?						
	reorganización	¿Te resulta fácil reorganizarte para la realización de alguna actividad?						

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO “LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MARCAN - LIMA NORTE-2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017?</p> <p>Problemas específicos 1.- ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca en el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017?</p>	<p>Objetivo general Conocer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017</p> <p>Objetivos específicos 1-Identificar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral en la empresa</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la motivación el desempeño laboral la empresa MARCA Lima Norte, 2017</p> <p>Hipótesis específicas 1- existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017</p>	<p>1</p> <p>motivación</p>	<p>1) Motivacion intrínseca 1.1 autonomía 1.2 sentido de competencia 1.3 aprendizaje 1.4 novedad</p> <p>2) Motivacion extrínseca 2.1 remuneración 2.2 castigo 2.3 bonos 2.4 reconocimiento</p>	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Nivel: descriptiva</p> <p>diseño: no experimental</p>	<p>Población 40 colaboradores</p> <p>Muestra 37 colaboradores NO PROBABILISTICO</p>	<p>ESTADISTICOS: Encuesta Cuestionario - escala Likert</p>

<p>2.- ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte, 2017?</p>	<p>MARCAN, Lima Norte,2017</p> <p>2-Identificar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte,2017</p>	<p>2- existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la empresa MARCAN, Lima Norte,2017</p>	<p>2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>1) conocimiento</p> <p>1.1 experiencia</p> <p>1.2 teoría</p> <p>2) habilidades</p> <p>2.1 empatía</p> <p>2.2 capacidad de comunicación</p> <p>2.3 cooperacion</p> <p>2.4 trabajo en equipo</p> <p>2.5 memorización</p> <p>2.6 reorganizacion</p>			
---	--	---	-----------------------------------	---	--	--	--

ANEXO 4
CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL
ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MARCAN S.A

A. INTRODUCCION:

Estimado el presente cuestionario es parte de un Proyecto de investigacion que tiene por finalidad la obtencion de informacion, acerca de la motivacion y desempeño laboral.

B. INDICADORES:

- Este cuestionario es anonimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada item, cada uno tiene 5 posibles respuestas, contesta las respuestas con una "X".

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2= CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

¡Muchas gracias por su colaboración!

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1-¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe?					
	2-¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?					
	3-¿Tu cargo tiene relación con tus talentos?					
	4-¿Consideras que está adquiriendo nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo?					
	5-¿Siempre desarrollas las mismas actividades en tu trabajo?					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	6-¿Consideras que la remuneración que percibes es justa?					
	7-Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave?					
	8-¿Usted percibe bonos por objetivos logrados?					
	9-¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?					
CONOCIMIENTO	10-¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores?					

	11-¿ Tiene el conocimiento teórico necesario para desarrollar correctamente sus labores?					
HABILIDADES	12-¿ Suele ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo?					
	13-¿ Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?					
	14-¿ Usted recibe apoyo cuando lo necesita?					
	15-¿ Usted brinda apoyo cuando alguien lo necesita?					
	16-¿ Te gusta realizar tareas coordinado con otros trabajadores?					
	17-¿ Usted recuerda toda la información necesaria para desarrollar su trabajo?					
	18-¿ Te resulta fácil reorganizarte para la realización de alguna actividad?					

ANEXO 5
PANTALLAZO DE TURNITIN

Imagen de turnitin mostrando el porcentaje de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
Seguro https://extrn.turnitin.com/app/carta/en_us/?u=10639930361&s=1&lang=en_us&o=890205611

feedback studio Juan Carlos Tarazona Cabello tarazona.jarca

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS
"La autorización y el consentimiento laboral en la empresa"
Maraca - Lima Norte - 2017
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
Ivanoni Cerezo Juan Carlos
ASESOR
Dr. Alfonso Zúñiga Fernández-Vegas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LIMA - PERÚ
AÑO 2017



17%

Match Overview

Currently viewing standard sources
View English Sources (Beta)

Matches

1	Submitted to Universidad...	6%
2	www.clubnepasos.com	1%
3	depace.uapl.edu.ec	1%
4	eugeniapartenko.blogspot...	1%
5	es.scotltd.com	1%
6	www.fedisa.org.sv	1%

Page 1 of 51 Word Count: 7506
Text-only Report High Resolution
07:41 pm 11/06/2018



ANEXO 6
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

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

Yo,
ALFONSO ZAVALETA MARTINEZ-VARGAS, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada
La Motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan - Lima Norte - 2017

del (de la) estudiante **Tarazona Cabello, Juan Carlos** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 11 de Diciembre de 2017



Firma

Alfonso Zavaleta Martínez-Vargas

DNI: 08425672

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

ANEXO 7
AUTORIZACION PARA PUBLICACION

ANEXO 8
FORMULARIO DE AUTORIZACION PARA PUBLICACION ELECTRONICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

TARAZONA CABELLO JUAN CARLOS
D.N.I. : 76964141
Domicilio : HZ. D. LOTE 8 COOP. NIVEL GRAN S.M.P.
Teléfono : Fijo : 5221418 Móvil : 981583865
E-mail : JTARAZONACABELLO@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TARAZONA CABELLO JUAN CARLOS

Título de la tesis:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
MARCAN - LIMA NORTE - 2017

Año de publicación : 2017

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

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

Firma :

Fecha :

13-06-2018

ANEXO 9
CARATULA DE LA TESIS SELLADO POR EL COORDINADOR DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima
Norte - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

TARAZONA CABELLO Juan Carlos

ASESOR:

Dr. ZAVALETA MARTÍNEZ-VARGAS Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



LIMA - PERÚ

2017