

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE
MOGROVEJO
ESCUELA DE POSTGRADO**



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA
EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN
LAMBAYEQUE**

**Autoras:
GUISELA BURGA VÁSQUEZ
SANDRA JULIANA WIESSE ESLAVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO
DE LAS PERSONAS**

**Chiclayo, Perú
2018**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE**

**POR
GUISELA BURGA VÁSQUEZ
SANDRA JULIANA WIESSE ESLAVA**

Tesis presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad
Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Grado
Académico de **MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y
GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

APROBADO POR

Mgtr. Camilo Girón Córdova
Presidenta de Jurado

Mgtr. Cesar Luis Olivos Villasís
Secretaria de Jurado

Dra. Mirtha Flor Cervera Vallejos
Vocal/Asesor de Jurado

CHICLAYO, 2018

DEDICATORIA

A nuestras familias, por ser nuestra motivación y soporte durante todo el este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Al Creador, por fortalecer nuestros lazos de amistad que nos permitieron crecer en conocimientos y espiritualidad.

Al personal de la empresa Frutos Tropicales del Norte, por su disposición para el desarrollo de esta investigación.

A nuestros asesores, docentes, coordinadores y compañeros de la maestría en Formación Directiva y Gobierno de las Personas, por compartir sus experiencias y conocimientos.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN.....	111
I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	155
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	155
1.2 MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL	19
1.2.1 MOTIVACIÓN	19
1.2.2 DESEMPEÑO LABORAL	233
1.2.3 EMPRESA AGROINDUSTRIAL	244
1.2.4 LOS TRABAJADORES COMO PERSONAS.....	244
1.2.5 PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	288
1.2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	288
CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS.....	311
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	311
2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	311
2.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	322
2.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	322
2.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.....	333
2.6 CRITERIOS ÉTICOS.....	344
2.7 RIGOR CIENTÍFICO	355
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	377
CONCLUSIONES	511
RECOMENDACIONES.....	522
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	533
ANEXOS	577

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Valores medios por cada dimensión y los diversos ítems que la componen del cuestionario Desempeño Laboral. Respuesta en escala de 1 a 5	45
Tabla 2: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	46
Tabla 3: Coeficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	47
Tabla 4: Medidas Descriptivas de la Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	47
Tabla 5: Coeficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	49
Tabla 6: Confiabilidad del instrumento	50
Tabla 7: Edad del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.	66
Tabla 8: Sexo del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	67
Tabla 9: Tipo de Contrato del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	68
Tabla 10: Departamento donde labora el personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	69
Tabla 11: Tiempo de laborar en la Institución del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	70
Tabla 12: Tiempo de laborar en el puesto del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	71
Tabla 13: Motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	72
Tabla 14: Motivación según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	73
Tabla 15: Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	74
Tabla 16: Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	75
Tabla 17: Valores medios para cada dimensión y los diversos ítems que la componen del cuestionario Motivación Laboral. Respuestas en escala de 1 a 5...76	76
Tabla 18: Valores medios para cada dimensión y los diversos ítems que la componen del cuestionario Motivación Laboral. Respuestas en escala de 1 a 5.. 77	77
Tabla 19: Medidas Descriptivas de la Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	78
Tabla 20: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	79
Tabla 21: Coeficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	80

Tabla 22: Coeficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....80

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Sexo del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	37
Figura 2. Edad del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	38
Figura 3. Tipo de Contrato del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	39
Figura 4. Tiempo de labor en la Institución del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	39
Figura 5. Motivación del personal en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	40
Figura 6: Motivación según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	42
Figura 7. Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	43
Figura 8. Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	44
Figura 9. Puntuación de las variables Motivación y desempeño del Personal.....	48
Figura 10. Edad del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	66
Figura 11. Sexo del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	67
Figura 12. Tipo de Contrato del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	68
Figura 13. Departamento donde labora el personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	69
Figura 14. Tiempo de labor en la institución del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	70
Figura 15. Tiempo de laborar en el puesto del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	71
Figura 16. Motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	72
Figura 17. Motivación según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	73
Figura 18. Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	74
Figura 19. Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.....	75
Figura 20. Puntuación de las variables Motivación y desempeño del Personal...	79

RESUMEN

La motivación cumple un rol importante en la búsqueda de un buen desempeño y de mayores beneficios tanto para los directivos como para el personal administrativo. La investigación persiguió como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Se utilizó el Método Paradigma positivista con investigación cuantitativa y se aplicó una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La población estuvo conformada 17 (diecisiete) trabajadores administrativos de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe, en la muestra se consideró la totalidad de la población, previo consentimiento informado. Para el análisis de datos, se utilizó tanto Microsoft Excel 2013 como el Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0. Principal Resultado: Al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en la empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa. Conclusión: El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Palabras claves: Motivación, Desempeño, Personal Administrativo.

ABSTRACT

Motivation plays an important role in the search for good performance and greater benefits for both managers and administrative staff. The objective of the research is to: Describe the motivation and job performance of administrative personnel in an agroindustrial company in the Lambayeque Region. The Positivist Paradigm Method was used with quantitative research and an automatic Murillo survey with a descriptive transversal approach was applied. The population was composed of 17 (seventeen) administrative workers of the agro-industrial company Frutos Tropicales del Norte SA, of the district of Motupe, in the sample was associated with the entire population, with prior informed consent. For data analysis, both Microsoft Excel 2013 and the Statistical Package for Social Sciences SPSS® 24.0 were added. Main Outcome: When measuring the Pearson correlation coefficient applied to the variables of study, motivation and work performance, the result is significant ($p < 0.05$). Therefore, there is a significant relationship of moderate degree ($r = 0.604$) between the motivation and performance variables of the administrative personnel in the agro-industrial company of the Lambayeque Region. It means that having a motivation of a favorable nature, this has influenced the good performance of its employees in the administrative area. Conclusion: Having a high motivation is also allowed to the company to achieve the adequate work performance for the self and its employees, in terms of productivity and efficiency.

Keywords: Motivation, Performance, Administrative Staff.

INTRODUCCIÓN

Toda empresa es una organización humana, situación que conduce a los directivos a conocer, analizar y comprender el comportamiento de las personas y sus motivaciones para permanecer en la empresa; realidad que a veces no logra comprenderse a plenitud porque cada individuo es distinto al igual que sus motivaciones.

La motivación es un tema primordial para las organizaciones, ya que como medio permite conseguir un fin. Y todo buen directivo debe seguir como criterio de consistencia, apelar a los motivos superiores de las personas, ya que todos son responsables de lo que sucede en las organizaciones. Pérez -López (2000)

La motivación no es un fenómeno directamente observable, ya que esta interiorizada y domina a las personas en un determinado momento. Por ello, se infiere a partir de conductas específicas que van desde la necesidad inicial hasta la conducta satisfactoria de esa necesidad.

Para los directivos es desafiante identificar en su personal administrativo cuáles son sus impulsos, motivos y necesidades; para que a través de acciones específicas se logre el desempeño laboral deseado que les permita llevar a cabo un proceso de manera continua sobre las necesidades, los requerimientos y expectativas de todo el personal involucrado, y así obtener mayores y mejores resultados tanto personales como organizacionales.

En este sentido, la motivación ayuda a comprender el comportamiento de los individuos, es el factor fundamental en las organizaciones, como variable determinante en el desempeño laboral. Jiménez, C. (2009) “Motivación y Habilidades de Dirección”. CEMCI.

Por esta razón las empresas no fracasan, si el directivo sabe comprender los motivos y las motivaciones de las acciones en las personas. Y sólo las podrá observar si el directivo actúa y decide pensando en lo mejor para los demás, para la organización y para la sociedad en la que está inmerso.

Las personas son lo más valioso de una organización y de la sociedad, porque son capaces de seguir perfeccionándose en el tiempo, adquiriendo más conocimiento y experiencia. Cubas (2013)

Con este planteamiento, no se puede motivar a las personas sino que ellas la encuentran por sus propios medios, se apegan al término de motivación que definan a la misma, incluso hay corrientes de diferentes autores, pero en general es aquello que energiza una acción que mueve y la mantiene o que detiene. Desde este punto de vista, se produce la motivación externa, es decir, que se puede motivar a las personas extrínsecamente.

Por otro lado, en las investigaciones han demostrado que la motivación intrínseca es aquella que hace que las personas realicen lo que hacen porque quieren hacer o que ya es muy diferente a que las personas hagan lo que tienen que hacer porque les conviene, entonces, si se puede motivar a otras personas por factores extrínsecos por medio de un bono, por medio de un incentivo. Pero también se puede motivar circunstancias para que las personas se muevan y les interese aún más es por eso que la motivación llega a realizar con mejor exactitud las tareas o el trabajo que desempeña día a día. Gómez, E. (15 de marzo de 2013). "Motivación y gestión del talento humano". Congreso. Costa Rica, Guatemala.

Frutos Tropicales S.A, es una empresa cuya actividad principal es la exportación de frutas de la región, con actividades como cultivo, transformación y exportación. Ubicada en Perú en el distrito de Motupe, provincia de Lambayeque y departamento del mismo nombre, dedicada

desde el 2007 a la producción, acopio y exportación de alimentos frescos como mango (producto estrella), palta, uva, además de los congelados: mango, granada, palta, maracuyá, uva; y granos como la quinua.

Desde 1998 la Gerencia está a cargo Carloman Cerquera Nuñez, quien en sus inicios trabajó como productor agrícola dedicándose exclusivamente al cultivo de mango y limón, ofreciendo estos productos a empresas procesadoras y exportadoras. Se unen al negocio en la parte directiva los 4 hijos, constituyendo así una organización familiar y en el año 2013 iniciaron la construcción de la planta de procesado y packing, constituyéndose en su mayor inversión con excelentes resultados, ya que esto les permitió llegar a fidelizar a más clientes y construir estándares de calidad competitivos en el mercado mundial.

Frutos Tropicales SA, se vio afectada en estos últimos años ya que, con la aparición de nuevos competidores, su personal administrativo y de campo fiel durante años, optaron por irse en busca de otras oportunidades con toda la experiencia adquirida en las empresas, los administrativos no se explicaban la razón, ya que nunca consideraron realizar algún tipo de investigación respecto a la opinión de los trabajadores frente a su ambiente y entorno laboral. Frente a esta situación, formulamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque?, formulándose el siguiente objetivo general:

- Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Y como objetivos específicos:

- Describir la motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque de acuerdo a los incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales.

- Describir el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque de acuerdo a

productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud.

La investigación resultó de gran importancia porque permitió conocer y describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Esta área es de especial relevancia porque en ella se generan estrategias y se toman las decisiones que impactan en el resto de la organización. Por lo tanto, los resultados de este estudio permitirán a la empresa: Evaluar la necesidad de una intervención en cuanto a motivación y desempeño laboral. Insertar talleres en Gestión de Desempeño, dirigido al personal administrativo, enfocado al desarrollo de personas con el fin de incrementar la realización personal de cada trabajador.

La investigación también servirá como material de referencia para investigaciones futuras a profesionales dedicados al Área de Recursos Humanos, Dirección de Personas y Gobierno de Personas como información importante para los estudios de motivación y desempeño laboral.

I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El artículo publicado por García D., Londoño C., y Ortiz L. (2016), titulado “Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral”. Abordó el tema de la motivación laboral como un componente esencial para cualquier organización, resaltando que es un factor muy importante. A partir de este tema derivó una problemática que fue la influencia que tiene los factores internos y externos en la motivación, y cómo ésta a su vez se relacionó con el cumplimiento de los objetivos por parte de los trabajadores hacia la organización, de igual forma mostró algunas pruebas que sirven de instrumento para medir cómo se encuentran los factores externos e internos de cada empleado con relación a su motivación laboral. Los autores puntualizaron que el factor humano es de vital importancia dentro de las organizaciones ya que está ligado con el grado de motivación que tienen los empleados, compuesto por factores internos que son necesidad de afiliación, logro y poder y externos en los cuales se encuentran la supervisión del trabajo, los ascensos, el salario, reconocimiento de los méritos, promoción y grupo de trabajo; estos factores tanto internos como externos que les permitieron evidenciar qué es lo que necesita su empleado para generar altos niveles motivacionales. Es de gran importancia resaltar que estos factores internos y externos son en gran medida los que posibilitan que se genere una motivación en los empleados que impacte a nivel organizacional es por esto que las organizaciones deberían de emplear estrategias para mantener el componente humano activo, que facilite finalizar proyectos y metas propuestas y a su vez mantenga motivado al empleado y que éste se sienta importante en la organización.

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

Entre las conclusiones los autores explicaron que los trabajadores que están laborando en empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C no tienen en la gran mayoría una variable motivacional predominante, pues solo se observaron diferencias significativas en sexo específicamente en afiliación- intimidad, edad, en lo que respecta a poder y logro, tipo de contrato en afiliación- intimidad y por último en el contrato de término definido: igual o superior a un año en la auto competencia. Esto confirma que la motivación es un proceso dinámico y no lineal. Además, detallaron que existen combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación (poder, logro, afiliación - intimidad, progreso - crecimiento), esto quiere decir que los tipos de motivación están presentes en el sujeto aún en menor escala. Así mismo explican que sí podrían encontrar personas con un 100% en algún tipo de motivación.

Murillo, N. (2012), en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Sede de la Región Departamental de Salud de Cortes” en San Pedro de Sula, donde se buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los empleados de la sede de la Región Departamental de Cortes, la misma que

surgió de las múltiples quejas recibidas frecuentemente por los empleados. El estudio fue aplicado a 60 empleados de diferentes departamentos y se validó la encuesta utilizando el instrumento estadístico SPSS, aplicado con el alfa de Cronbach dando como resultado 0.81 de confiabilidad; después de la revisión y la validación del cuestionario original, la encuesta estuvo compuesta de 40 preguntas de las cuales el 50% mide la variable motivación y el otro 50% mide la variable desempeño laboral utilizándose una escala tipo Likert del 1 al 5 en donde se tiene la siguiente consideración: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Cada una de las variables fueron estudiadas con sus respectivas dimensiones, para el caso de la motivación sus dimensiones fueron: incentivos, salario y/o beneficios económicos, capacitaciones, y ambiente laboral. De igual forma en la variable desempeño laboral se incluyó: relaciones interpersonales, productividad, productos o servicios, rendimiento y actitud. Los resultados obtenidos señalaron que existe una correlación positiva entre ambas variables. El instrumento de medición fue aplicado a empleados de diferentes departamentos y de distinta formación académica. Al respecto, se logró demostrar que un empleado motivado tiene un alto desempeño laboral.

Sánchez, M. (2011), en su estudio titulado “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo” *en Venezuela*, cuyo propósito fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, usando la motivación como estrategia para mejorar el desempeño de dicha institución.

Para ello se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de doce (12) trabajadores. Por ser una población

pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. Por lo tanto, se tomó la totalidad de la misma. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, empleándose para tal efecto un cuestionario con 39 preguntas cerradas a escala tipo Lickert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado un grado de confiabilidad de 0.88 considerando totalmente válido para su aplicación. Se determinó que las necesidades motivacionales del personal se encuentran medianamente satisfechas, que no tienen un alto nivel de motivación y que su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010), en su investigación titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”, estimaron que, por falta de motivación, algunos empleados de la Empresa de Bienes–Raíces “Multiviviendas, C.A.” en Caracas, tomaron la iniciativa de abandonar sus puestos de trabajo en busca de mejoras, tanto en remuneración como en ambiente laboral. La metodología utilizada para llevar a cabo el proyecto se basó en una investigación de campo, aplicando una encuesta a las 12 personas que laboran en dicha empresa.

El estudio generó dos conclusiones: Que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño porque reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen; y que la retribución económica dejó de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un motivador, dejando paso a otras consideraciones como la estabilidad y seguridad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción.

Schubert, I. (2009), en su investigación titulada “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” tuvo como objetivo determinar si los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una Institución Autónoma, para lo cual se utilizó una muestra de 156 personas de ambos sexos. Aplicaron la “Escala de Motivaciones Psicosociales” (MPS) elaborada por J.L. Fernández Seara. Los autores concluyeron que no existe una relación significativa entre los factores mencionados y el desempeño laboral de los empleados, ya que ellos independientemente de las condiciones en las que se encuentren cada uno de los factores, realizarán de igual manera sus labores, con el mismo esfuerzo y dedicación.

Bautista, H., Cruz, L., Sánchez, F. y Velasco, E. (2006), realizaron una investigación titulada “La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca”. El presente estudio se desarrolló en el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, en el Departamento de Ciencias Básicas, donde se pretende evaluar la motivación de los docentes pertenecientes a este Departamento y su Desempeño con los alumnos de primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del período agosto 2005 a enero del 2006. La investigación tuvo como objetivo, identificar los factores que dificultan el logro de las metas tanto de los docentes como de la propia institución que afectan a los alumnos y a la productividad de los docentes. La investigación se realizó a través de un diseño no experimental; con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal, donde se pretendió determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad a través del desempeño docente y su influencia en los alumnos de primer semestre del Instituto en mención.

1.2 MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL

1.2.1 MOTIVACIÓN

Son las fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria, es decir, estar motivados

para alcanzar un objetivo concreto (dirección), con un nivel de esfuerzo determinado (intensidad), durante un cierto período (persistencia). Navarro, P. (2010).

Toda motivación conlleva el impulso a actuar, que surge de una evaluación a priori de las consecuencias de la acción y por lo tanto de la satisfacción que se espera obtener con ella. Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008).

Es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo para conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo de la motivación y el sistema de valores que rige la organización. Robbins, S. (1999).

De esta manera, la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. Armstrong, M. (1991).

Según las apreciaciones de los autores se abstrae que: Para Navarro, la motivación es estrictamente voluntaria, ya que sólo es una decisión personal. Este concepto se complementa con la definición de Ferreiro y Alcázar porque señalan que la motivación genera acción, que es consecuencia de la visualización del resultado deseado.

Opinión aparte, merece lo descrito por Chiavenato quien tomó en cuenta el ambiente situacional al que el individuo se expone; mientras que Robbins mencionó que la motivación depende de qué tanto los objetivos organizacionales están alineados con los objetivos personales, este concepto se potencia con lo afirmado por Armstrong quien señaló que la cultura y los valores corporativos nos conducen a un alto desempeño.

Como podemos notar, las definiciones evolucionaron con el paso del tiempo, desde el concepto netamente sistemático de la revolución industrial hacia los conceptos enfocados en una dimensión humana cuyas consecuencias no son exclusivamente externas.

La mayor parte de las definiciones tienen puntos de partida diferentes, pero todas están dirigidas al logro de metas.

1.2.1.1 MOTIVACIÓN MEDIANTE LA FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Comprende una teoría con una sólida reputación en cuanto a la motivación de los empleados y la mejora de su rendimiento.

La fijación de objetivos mejora los resultados de dos maneras: (1) motivando a los empleados a tener éxito y (2) aclarando la percepción de las funciones para que los empleados sepan dónde dirigir sus esfuerzos. Navarro, P. (2010).

Fijar objetivos no es simplemente decirles a los empleados “que den lo mejor de sí”, sino fijar seis condiciones concretas: 1) Establecer un objetivo concreto como “aumentar las ventas un cinco por ciento en los próximos seis meses”. 2) Establecer objetivos que sean relevantes para el puesto de trabajo de la persona y estén dentro de su control. 3) Fijar objetivos con los que los empleados experimenten autorrealización al alcanzarlos. 4) Asegurarse de que los empleados se sienten comprometidos con sus objetivos. 5) Permitir que los empleados participen en la fijación de objetivos cuando el compromiso de cumplirlo sea reducido sin esa participación. 6) Proporcionar feedback relevante para fijar los objetivos.

1.2.1.2 TIPOS DE MOTIVACIÓN

Ferreiro y Alcázar nos hablan acerca de que los motivos (valor) influyen en el modo de actuar, los que pueden generar o no motivación

(impulso). Así cuando se actúa por motivos extrínsecos lo que se busca es el interés propio. Aquello que se puede lograr con la acción como medio para satisfacer las necesidades psico-corpóreas.

En cambio, cuando se actúa por motivos intrínsecos, lo que se pretende es satisfacer las necesidades cognoscitivas. Prima la acción por sí misma, porque permite a la persona disfrutar o aprender. Pero, cuando se busca servir, la persona actúa por motivos trascendentes. La acción se realiza como medio para beneficiar a otras personas. A diferencia de los otros dos motivos, aquí aparece de modo explícito el “otro”. Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008).

A partir de los estudios de Herzberg fue posible distinguir entre los factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos, no necesariamente son motivadores, pero pueden ser generadores de insatisfacción y actitudes negativas si no son conocidos y manejados correctamente, en tanto, los factores intrínsecos son propios de la persona, generan motivación y satisfacción en el trabajo.

Los factores extrínsecos, no provienen de la persona, sino que surgen de la empresa y se vinculan a la relación empresa y empleado, se asocian con: las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el sueldo; las condiciones de trabajo. Herzberg, F. (1968).

Las investigadoras consideran que las afirmaciones de Herzberg son extremistas, ya que menciona que, de los factores extrínsecos e intrínsecos, el único factor motivador, es el intrínseco.

Ferreiro y Alcázar añaden a los dos factores mencionados por Herzberg, un tercero, “el trascendental”, enfocando todos de manera diferente: el extrínseco como interés propio, el intrínseco como la acción por sí misma y el trascendental hacia el servicio a los demás.

1.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Entendemos por comportamiento laboral, aquel que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de los objetivos organizacionales. Franklin, E. & Krieger, M. (2011). Es un proceso para determinar qué exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Robbins, S., y Coulter, M. (2010).

El desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (2000).

Las personas tienen desempeños diferentes debido a varias razones. La diversidad genera patrones de comportamiento distintos que, casi siempre, están relacionados con necesidades y metas. Se han empleado muchas variables para explicar las diferencias individuales en el desempeño de las personas, por ejemplo, las habilidades y competencias y las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, etc., pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores. Chiavenato, I. (2000).

Igualmente, el desempeño laboral expresa la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Stonner, J. (1996).

Por su parte, Franklin & Kriegel hablan del desempeño como una conducta percibida como aporte, Robbins complementa enfatizando que es una forma de medir logro de objetivos. Mientras que Chiavenato afirma que el desempeño personal es la estrategia para el logro de objetivos

organizacionales. Asimismo, indica que la diferencia del desempeño en cada persona se debe a variables como recompensas extrínsecas e intrínsecas, siendo la motivación la más importante para el logro de un buen desempeño laboral.

Stonner puntualiza que el logro de metas comunes está basado en la eficacia y las reglas anticipadas.

1.2.3 EMPRESA AGROINDUSTRIAL

La agroindustria se refiere a la subserie de actividades de manufacturación mediante las cuales se elaboran materias primas y productos intermedios derivados del sector agrícola. La agroindustria significa así la transformación de productos procedentes de la agricultura, la actividad forestal y la pesca. FAO. (1997).

Se entiende, por agroindustria una empresa que elabora materias primas agrícolas, entre ellas los cultivos superficiales y arbóreos y los productos ganaderos. Austin, J. (1984).

Para Austin, la agroindustria sólo está encargada de transformar la materia prima. En cambio, para la FAO, esta definición tiene un contexto más amplio que llega hasta la comercialización de mercados extranjeros. Relacionando las definiciones, tomaremos en consideración que la agroindustria implica desde el cultivo y transformación de materia prima provenientes de la agricultura, orientándolas para un uso específico del consumidor.

1.2.4 LOS TRABAJADORES COMO PERSONAS

Cada persona es, evidentemente mucho más que un voto, un consumidor, un caso clínico, carne de cañón o simple mano de obra. Si no

lo pensamos así, seremos incapaces de entender lo que pasa en las organizaciones. Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008).

La buena noticia está en la realización personal, en la posibilidad de ofrecer al hombre mismo, a su familia y a su comunidad los frutos de su trabajo. No podemos, por ello, aceptar que el trabajador sea un número más en la nómina o un problema que resolver. La esencia misma de la labor que hace tiene que ver con el hecho de quien la hace. Comisión Episcopal para la Pastoral Social. (2010).

Ante cualquier otra realidad está la necesidad de exaltar la dignidad del hombre por encima de lo que hace. Sin ello, el trabajo sólo sería una relación mercantilista, utilitaria e inhumana, muy lejana de lo que deberíamos de procurar con el trabajo que cada uno realiza. Juan Pablo II. (1981).

Recordar en todo momento y a todo nivel que el trabajo dignifica a la persona, nos hace mejores seres humanos y es una forma de realización personal. Todos los trabajos, sin discriminación personal, tienen un lado objetivo que se relaciona con la remuneración o pago, y un lado subjetivo, que es el más importante y trascendente porque nos hace “salir” de nosotros mismos, nos hace querer y hacer lo mejor por los demás. Cubas, F. (2013).

Al respecto, las definiciones coinciden en que la labor que hace el trabajador tiene que ver más con quien es él, que la acción en sí misma de la actividad que desempeña, considerando que al final lo que se busca alcanzar su realización personal.

Cabe mencionar, explica Cubas (2013), que históricamente existen tres modelos de organización: el mecanicista, el psico-social y el modelo antropológico o humanista, para interés de las investigadoras nos referiremos al modelo antropológico humanista, este modelo considera a

la organización como una institución, donde la persona es lo más importante; le asigna dimensiones fundamentales: cuerpo, inteligencia y voluntad, y le dota de necesidades que satisfacer. Su exponente Juan Antonio Pérez-López, y como continuadores en el Perú los Dres. Manuel Alcázar y Pablo Ferreiro. Según los autores las personas que conforman las empresas u organizaciones son las responsables del éxito o del fracaso que estas puedan tener. Entonces los aspectos claves según Cubas (2013) para que las empresas no fracasen son los siguientes:

1. Considerar a la persona como lo más valioso e importante y ser coherentes con ello. Todas las acciones y decisiones repercuten siempre en las personas que conforman la organización. La finalidad más importante de toda organización (sea una empresa, una asociación o la misma familia), es la formación y el desarrollo de las capacidades profesionales y personales de todos sus integrantes.

2. Comprender los motivos y la motivación de las acciones en las personas. Y solo las podrá “ver” si el empresario actúa y decide pensando en lo mejor para los demás, para la organización y para la sociedad en la que está inmerso.

3. Preocuparse por lograr obtener recursos, ganancia o capital económico necesario para cubrir gastos, costos y beneficios, teniendo claro que este punto es necesario, más no el más importante ni el único.

4. Identificar las debilidades como empresario para superarlas o controlarlas según cada caso y desarrollar la capacidad de encontrar a las personas que puedan complementarlas, siempre pensando en lo mejor para la organización.

5. Aprender y mejorar la comunicación con todos los integrantes de la organización en base siempre a la verdad, con veracidad y lealtad, así no existirán las mentiras ni los chismes o al menos se reducirán. De esta manera se evitará la retórica manipuladora llena de promesas falsas; aprenderemos también a callar y a saber escuchar. Tener presente que los problemas no siempre se deben a una “mala comunicación”, muchas veces

se deben a la incapacidad y/o falta de formación profesional y personal de las mismas personas.

6. Recordar en todo momento y a todo nivel que el trabajo dignifica a la persona, nos hace mejores seres humanos y es una forma de realización personal. Todos los trabajos, sin discriminación, tienen un lado objetivo que se relaciona con la remuneración o pago, y un lado subjetivo, que es el más importante y trascendente porque nos hace “salir” de nosotros mismos, nos hace querer y hacer lo mejor por los demás.

7. Lograr y mantener la confianza y la identificación en la organización. Esto solo se puede lograr con conductas ejemplares, dignas de imitar, de seguir. Debemos ser autoridades, ganarnos ese reconocimiento, con humildad y perseverancia. Una forma para lograrlo es poner en práctica las virtudes como la justicia, prudencia y humildad.

8. Aprender y enseñar a pensar y reflexionar para no actuar basándose en supuestos o creencias. Para lograrlo necesitamos tener buenos conocimientos que van de la mano con una buena formación académica y experimental (de la vida misma). Un ejercicio recomendado es analizar y reflexionar cada decisión que tomemos por más simple o sencilla que nos parezca.

9. Conocer nuestra propia historia, nuestras tradiciones y cultura para poder asumir nuestro pasado, entender el presente y planificar, de la mejor manera posible, un futuro alentador.

10. Finalmente, un empresario debe entender y comprender que todas las organizaciones deben tener un sistema basado en normas y reglas que cumplir, necesarias para trabajar en orden y paz. Pero este sistema no es el más importante puesto que ya sabemos que son las personas con su espontaneidad natural, con su buen ánimo, con sus necesidades satisfechas, con sus defectos y virtudes y con su interactuar las que pueden lograr la “supervivencia” de las organizaciones.

Por tanto, las personas son las responsables de los buenos resultados que se puedan y deban obtener, siempre en beneficio de todos: los propios trabajadores, los clientes, los proveedores y la sociedad en general.

1.2.5 PERSONAL ADMINISTRATIVO

“El mando de muchos no es bueno; basta un solo jefe”. Aristóteles. (384 AC-322AC).

La tarea directiva estará perfectamente descrita si decimos que consiste en ser un formador de hombres que logran resultados. La dirección debe estar al servicio de las operaciones y no al revés. Alcázar, M. y Ferreiro, P. (2005).

El criterio de consistencia es el proceso que un buen gobernante debe seguir, siempre que sea posible, para ennoblecer cualquier trabajo apelando a los “motivos superiores” de las personas. Pérez, J. (2000).

Las personas son los responsables de los buenos resultados que se puedan y deban obtener, siempre en beneficio de todos; los propios trabajadores, los clientes, los proveedores y la sociedad en general. Cubas, F. (2013).

El personal administrativo son las personas que realizan actividades administrativas y desempeñan cargos como administrador, contador, etc. Como mencionan las definiciones, tanto los trabajadores como los directivos apelan hacia el logro de objetivos empezando por los “motivos superiores” personales.

1.2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Motivación:** Representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse a las metas. Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998).

- **Incentivos:** Son programas diseñados para recompensar el buen rendimiento de los empleados. Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001).
- **Salario y/o beneficios económicos del trabajo:** Es la cantidad fija que recibe normalmente el empleado, ya sea como salario (por ejemplo, un pago semanal o mensual) o como retribución por hora. Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001).
- **Capacitaciones:** Es el factor clave para que las personas obtengan el desarrollo profesional deseado, por lo que es importante la implementación de programas de formación continua tanto de carácter específico como corporativo, y dar acceso a las herramientas necesarias que permiten el correcto desempeño de su papel. Tavalino, F. (2011).
- **Ambiente laboral:** Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Baguer, A. (2009).
- **Relaciones interpersonales:** son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Chiavenato, I. (2000).
- **Desempeño laboral:** Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (2000).
- **Productividad** Una organización ostenta productividad si consigue sus metas y, al hacerlo, transforma sus insumos en productos a menor costo. De esta manera la productividad abarca una preocupación por la eficiencia y eficacia. Robbins, S. (2004).
- **Productos:** Un producto es cualquier cosa que se puede ofrecer en un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo y que podría satisfacer un deseo o una necesidad. (Sin embargo), el concepto de producto no está limitado a objetos físicos; cualquier cosa que pueda satisfacer una necesidad se puede llamar

producto (objetos físicos, servicios, personas, lugares, organizaciones e ideas). Además de los bienes tangibles, los productos incluyen servicios, que son actividades o beneficios que se ofrecen a la venta y que son básicamente intangibles y no tienen como resultado la propiedad de algo. Kotler, P. y Armstrong, G. (2003).

- **Servicios:** Un servicio es el resultado de la aplicación de esfuerzos humanos o mecánicos, personas u objetos. Los servicios se refieren a un hecho, un desempeño o un esfuerzo que no es posible poseer físicamente. Lamb, Ch. y Mc Daniel, C. (2002).
- **Rendimiento** Valor total que la empresa espera con respecto a episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo en función de que presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de la organización. Motowildo, S.J. (2003).
- **Actitud:** Son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la perfección de los empleados respecto a su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento. Davis, K. y Newstrom, J. (1999).

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se optó por el paradigma positivista con investigación de tipo cualitativa, ya que pudimos usar estrategias estadísticas basadas en la medición numérica usando la información recopilada. Así mismo, nuestro estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que fue necesario para analizar los resultados de la encuesta que se aplicó al personal de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, lo cual permitió probar los fundamentos teóricos con los resultados de la investigación.

El paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. Ricoy, M, (2005).

La investigación de tipo cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista., M. (2010).

2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cuantitativa con abordaje transversal descriptivo es un estudio puramente descriptivo y cuando establece hipótesis, éstas son también descriptivas, el procedimiento consiste en medir o ubicar un grupo de personas, objetos y situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto (generalmente más de una variable o concepto) y

proporcionar su descripción. Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2003).

El presente estudio es descriptivo de enfoque cuantitativo pues se recolectó datos sobre los diferentes aspectos del personal de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA y se realizaron el análisis y mediciones de los mismos.

2.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Se estudió al personal administrativo de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe que cuenta con una población de diecisiete (17) trabajadores en total en esa área.

Es una población pequeña y finita, por lo tanto, se tomó la totalidad de la misma, es decir las diecisiete (17) personas, de las cuales cinco (5) laboran en jefaturas y doce (12) en el área administrativa.

2.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó el instrumento que fue tomado de la investigación realizada en el 2012 por Murillo, N. aplicada a los empleados de la sede de la Región Departamental de Cortes; el cual validaron utilizando el instrumento estadístico SPSS, aplicando el alfa de Cronbach dando como resultado 0.81 de confiabilidad; después de la revisión y la validación del cuestionario original, la encuesta se dejó en 40 preguntas las cuales el 50% mide la variable motivación y y el otros 50% mide la variable desempeño laboral utilizando escala de Likert del 1 al 5 en donde se tiene la siguiente consideración: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. Tomando en cuenta esas consideraciones, este instrumento queda totalmente válido para la aplicación en nuestro estudio.

Con el debido permiso y autorización de la empresa agroexportadora “Frutos Tropicales del Norte SA”, se accedió a su base de datos para obtener la información del personal referente a cuántos y quiénes son, sus cargos y el tiempo que llevan en la organización.

Antes de empezar la aplicación de la encuesta, se solicitó a la empresa que envíe un comunicado al personal del área administrativa, quien citó a todos en un día específico y a una hora establecida para explicarles el objetivo del estudio, la firma del consentimiento informado y se les explicó el procedimiento de llenado de la encuesta e indicarles su carácter anónimo. El encuestado no recibió ningún beneficio directo, ni afectó en forma negativa su estado laboral actual, sin embargo, la empresa podría tomar la información para que ellos se vean favorecidos con los posibles beneficios que la empresa considere.

Al término del estudio y habiendo sustentado el informe correspondiente se hará entrega a la empresa los resultados obtenidos, sin identificar a los encuestados.

Seguidamente, presentamos una encuesta auto aplicada tal como nos indica la investigación de Murillo, N. (2012) y las investigadoras estuvieron presentes para la resolución de dudas y consultas. Lo hicimos en la sala de reuniones de “Frutos Tropicales del Norte SA” al final de su jornada laboral.

2.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el análisis estadístico e interpretación de datos se siguió los siguientes pasos recomendados por Hernández et al. (2014):

Fase I: Se seleccionaron dos programas estadísticos para el análisis de datos del presente estudio: Microsoft Excel 2013, Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0.

Fase II: Se obtuvieron dos softwares de análisis de datos, se instalaron y se comprobaron que los mismos funcionen en el ordenador designado para el presente estudio.

Fase III: En esta etapa se procedió a la exploración respectiva de los datos de toda la investigación. El software Excel, se usó para transformar las puntuaciones de los ítems del instrumento de medición de la variable, estas conversiones se hicieron para obtener la calificación y agrupar las puntuaciones totales.

Fase IV: El software SPSS v24.0 se usó para transformar las medidas escalares a medidas ordinales obtenidas en el Excel, creando así variables categorizadas según niveles, determinando estadística descriptiva y análisis de frecuencias mediante tablas. A su vez para la comprobación de hipótesis se realizó un análisis de diferenciación de grupos, para ello se comprobó que la distribución de la muestra sea normal con la aplicación de la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk ($n < 30$) dando como resultado que esta no se rechaza, por lo que la elección del análisis de correlación entre las variables Motivación y Desempeño se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson y para sus comparaciones entre porcentajes aplicamos la prueba de diferencia de proporciones (Prueba Z).

2.6 CRITERIOS ÉTICOS

La presente investigación tomo los principios éticos de Sgreccia:

El principio de respeto a la dignidad de la persona. Todos los 17 participantes en la investigación fueron tratados con respeto, solicitando su consentimiento informado, protegiendo su identidad aplicando a cada encuesta un código. Igualmente todos estuvieron informados del propósito de la investigación, el uso que se hará de los resultados de la misma y las consecuencias que puede tener en sus vidas, lo cual no les producirá ningún tipo de daño.

El principio de responsabilidad. Mediante el cual las investigadoras se ciñeron estrictamente al proyecto de investigación aprobado para el logro de los objetivos, en ningún momento manipularon datos para beneficio personal, sino fueron procesados tal y conforme fueron vertidos por los participantes. Así mismo las investigadoras pusieron a disponibilidad de los participantes que ninguno sufriría alguna represalia o llamada de atención si se negara a participar en el estudio y/o abandonarlo en cualquier momento que según su criterio responsable no les pareciera.

Cabe mencionar además el compromiso de las investigadoras de visibilizar la investigación a través de seminarios, artículo científico e informe a la misma empresa colaboradora.

2.7 RIGOR CIENTÍFICO

Para el rigor científico fueron tomados los criterios de credibilidad, auditabilidad o confortabilidad y la transferibilidad o aplicabilidad. Hernández, R. (2006). "Metodología de la investigación". 5ta Edición. México D. F.: Mc Graw Hill.

El criterio de credibilidad permitió confirmar los resultados del personal.

La auditabilidad está sujeta a una documentación completa y escrita de la investigación, la cual permitirá que otro investigador examine y evalúe los datos referenciales para llegar a conclusiones iguales o similares a esta investigación original.

La transferibilidad o aplicabilidad describe el lugar y las características del personal de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales SA, con la finalidad de extender los resultados de esta investigación a otras

poblaciones, de acuerdo con los resultados con otro contexto.

Confiabilidad y validez representando gran importancia en la presente investigación como estándares de rigor científico porque las conclusiones de este estudio corresponden a la realidad de esta investigación.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se desea conocer cuál es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial. Para ello, se han aplicado encuestas al personal administrativo, quienes colaboraron efectivamente porque comprendieron que el resultado de la investigación proporcionará datos para la mejora de sus procesos que permitan optimizar los resultados, a través de la medición de las dos variables sujetos de estudio. La motivación y el desempeño laboral.

La empresa materia de estudio es una agroindustria de la Región de Lambayeque que cuenta con 17 colaboradores en el área administrativa, de los cuales el 71% de los encuestados son hombres y el 29% son mujeres.

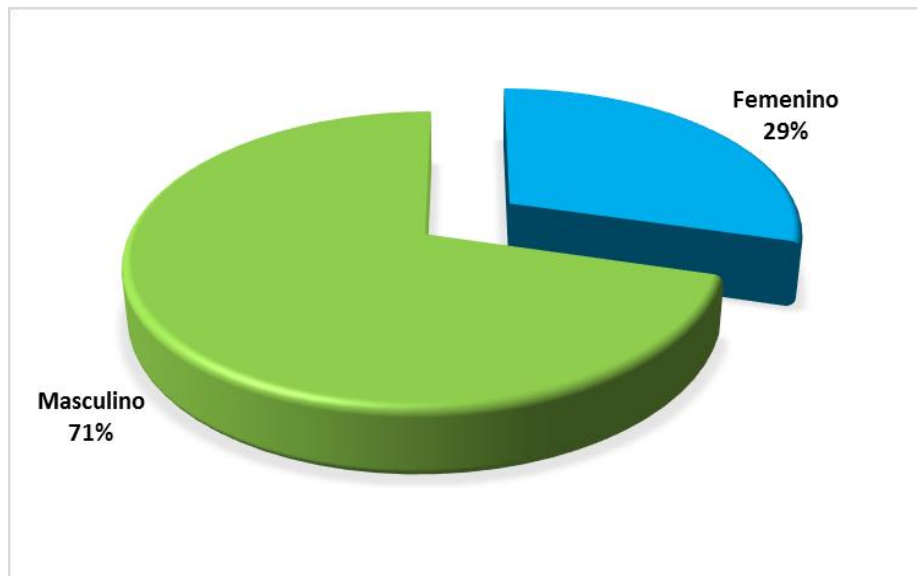


Figura 1. Sexo del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial.

La edad del personal administrativo de una empresa agroindustrial en su mayoría se encuentran entre 25-30 años con un 47%, seguido de un 29% los que tienen entre 20-25 años, continuando con un 12% los que tienen entre 30-35 años y por último con un 6% los colaboradores entre 40-50 años.

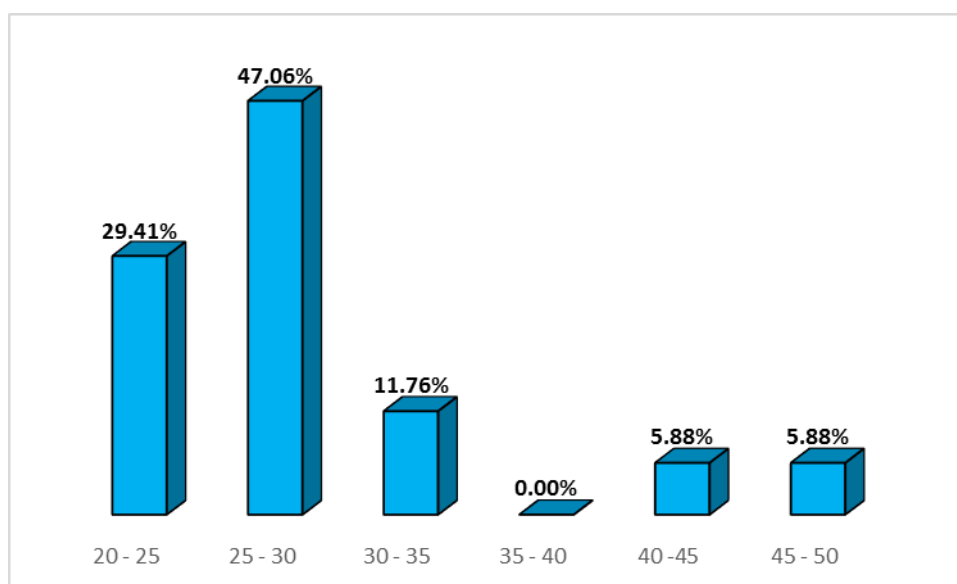


Figura 2. Edad del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial.

De todos los trabajadores el 88% se encuentra dentro de la planilla de la empresa con un contrato administrativo, y los demás están por recibo por honorarios.

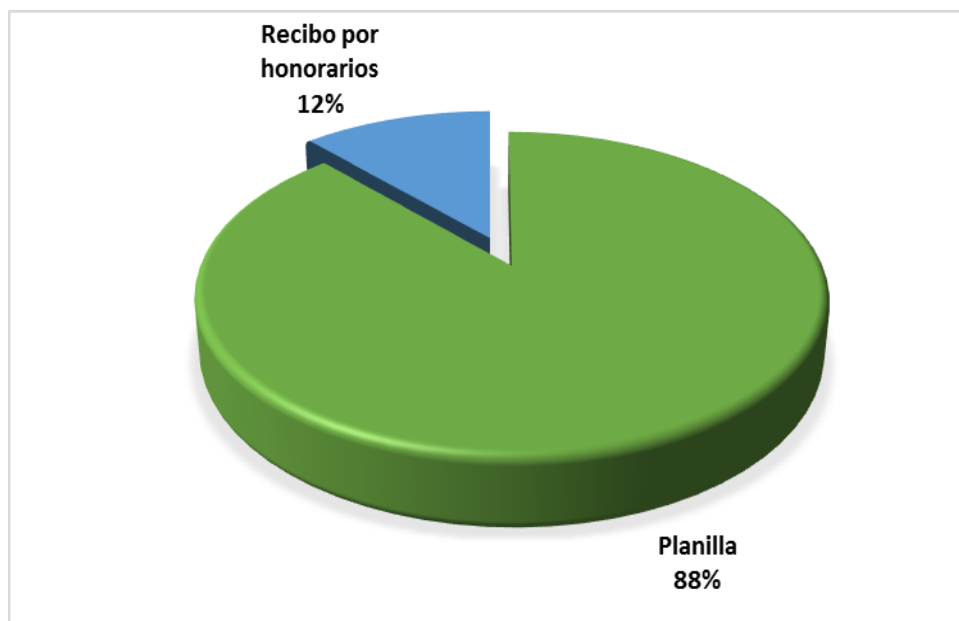


Figura 3. Tipo de Contrato del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial.

El 59% del personal administrativo labora en la institución entre 4-12 meses, con menos de 3 meses se encuentra el 35% y por último el 6% viene laborando de año a más.

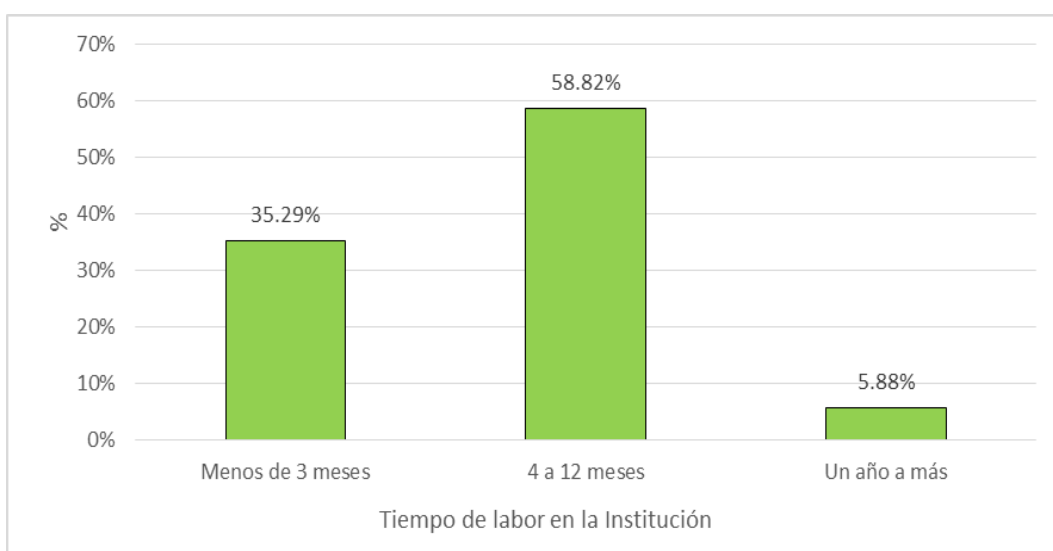


Figura 4. Tiempo de labor en la institución del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.
Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Los resultados de la variable **motivación en la empresa agroindustrial** revelaron que los trabajadores se sienten altamente motivados en un 71%, pues, a un 95% de confianza, se observa que existe diferencia entre el porcentaje de empleados que se sienten motivados y los que no en su entorno laboral. Ello corrobora lo expuesto por los autores Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998), quienes afirmaron que la motivación representa las fuerzas que operan en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse a las metas.

Consideramos que es un porcentaje favorable tomando en cuenta las dimensiones de la motivación que analizaremos en la siguiente gráfica, como dato adicional se debe indicar que la empresa agroindustrial está ubicada en Motupe y todo el personal administrativo radica fuera del lugar, por tanto, el porcentaje de personal motivado resulta más alentador.



Figura 5. Motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial.

Las dimensiones de la motivación más resaltantes son la existencia de un plan de capacitación y las adecuadas relaciones interpersonales, las cuales representan el 82% de aprobación. La empresa cuenta actualmente con un plan de capacitaciones hacia su personal administrativo, lo cual le permite mantener a su personal motivado, comprender los procesos de la empresa, desarrollarse profesionalmente y cumplir con las metas y objetivos. Dichos resultados guardan concordancia con lo expuesto por Tavalino (2010), el cual habla acerca de la importancia de las capacitaciones, pues forman parte de un factor clave para que las personas obtengan el desarrollo profesional deseado.

El personal afirma que se sienten parte de un equipo de trabajo, existe apoyo y buena comunicación entre los compañeros, lo cual permite cumplir con las metas, así mismo, también existe una adecuada relación con sus jefes; ello respalda lo expuesto por Chiavenato, I. (2000) el cual afirma que las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas para cumplir un fin determinado.

Respecto al ambiente laboral los colaboradores responden que es inadecuado en un 53%, pues no cuentan con los recursos materiales necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente.

El plan de incentivos es inadecuado, ya que un 52% los trabajadores sienten que no están conformes con los incentivos extrínsecos, respecto a recibir recompensas cuando se trabaja bien. Ello se contrapone con lo expuesto por los autores Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001), quienes afirmaron que los incentivos son programas diseñados para recompensar el buen rendimiento de los empleados.

La dimensión salarial y/o beneficios representan el 71% en desaprobación, esto debido a que los trabajadores manifiestan un desacuerdo en pago de sueldos, viáticos equitativos, y no pago de horas extras. Sin embargo, la dimensión salarial no es determinante pues los

autores Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010), plantearon una investigación en una empresa de Bienes – Raíces, en la cual determinaron que la retribución económica ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un motivador, dejando paso a otras consideraciones como la estabilidad y seguridad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción.

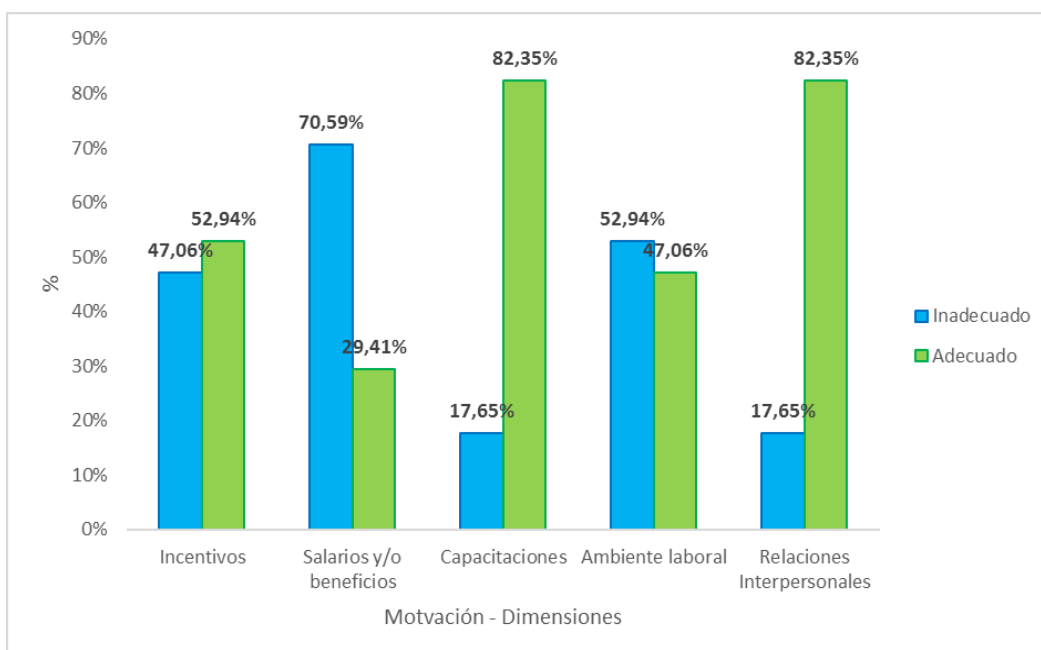


Figura 6. Motivación según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial

Al contar con un nivel de motivación adecuado, la empresa obtiene beneficios de mayor productividad, menor margen de error y mayor trabajo en equipo; ello respalda lo expuesto por Robbins (2004), quien afirma que un personal motivado genera mayor productividad, y esta se ostenta si se consiguen las metas, se transforman los insumos en productos con mayor eficiencia y eficacia.

Por ello, se considera que la adecuada motivación genera gran beneficio en el ámbito laboral y social; la motivación en los trabajadores impacta en gran medida en el clima organizacional.

Al obtener los resultados de la segunda variable, **desempeño laboral en la empresa agroindustrial**, éstos fueron favorables, pues el 95% del personal afirma que el desempeño laboral es adecuado en su centro de labores.

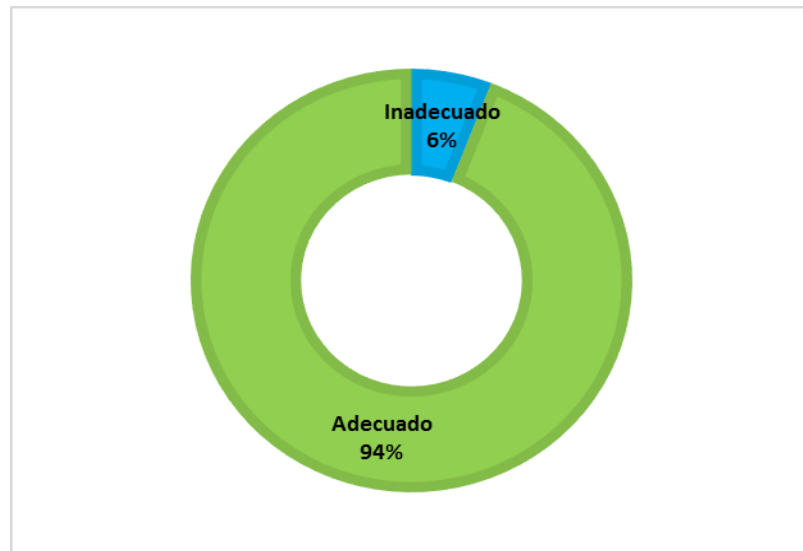


Figura 7. Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial

Las dimensiones analizadas con mayor aprobación fueron los productos y servicios en 100%, el rendimiento en 94%, productividad adecuada en 88% y buena actitud en 76%.

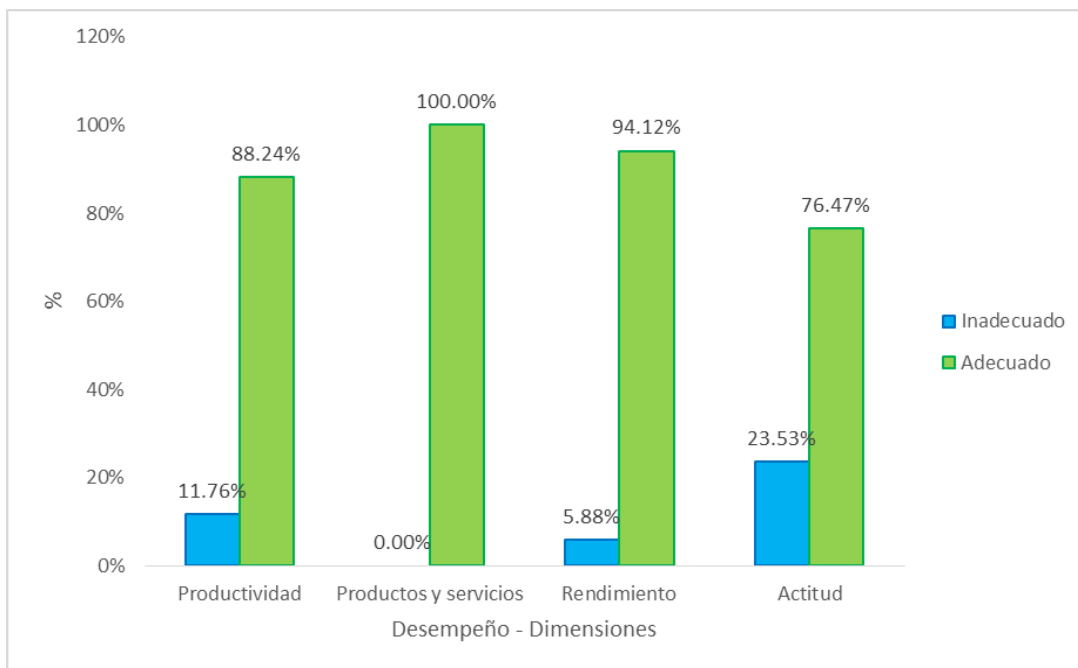


Figura 8. Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de una empresa agroindustrial

Los trabajadores afirman que existe buen desempeño laboral pues sienten que en sus puestos de trabajo pueden desarrollar sus habilidades, los servicios que ofrecen son de alta calidad, son responsables de las tareas que realizan, brindan un adecuado servicio a los clientes internos y externos. Trabajar en la empresa agroindustrial le produce satisfacción personal, perciben equidad y justicia, la cual les permite satisfacer sus necesidades. Dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Chiavenato, I. (2000) en donde afirma que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales.

Tabla 1.

Valores medios para cada dimensión y los diversos ítems que la componen del cuestionario Desempeño Laboral. Respuestas en escala de 1 a 5.

DESEMPEÑO		Media	± DE
PRODUCTIVIDAD		3.73	0.65
21	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral	4.29	0.59
22	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad	2.94	1.03
23	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo	3.53	1.12
24	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento	3.76	0.66
25	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	4.12	0.99
PRODUCTOS O SERVICIOS		4.11	0.63
26	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	4.29	0.69
27	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad	3.94	0.83
28	El trabajo que desempeño es digno para mi persona	4.35	0.70
29	Cree que se brinda un servicio total al usuario	3.88	0.93
30	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad	4.06	0.97
RENDIMIENTO		3.96	0.51
31	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios	3.71	0.77
32	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	4.29	0.59
33	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz	4.18	0.73
34	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	4.24	0.66
35	El rendimiento se mide de manera individual	3.41	1.00
ACTITUD		3.52	0.71
36	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	3.35	1.22
37	Este trabajo me satisface todas mis necesidades	3.59	0.80
38	El laborar para esta institución es de satisfacción personal	4.00	0.61
39	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento	3.76	0.90
40	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	2.88	1.36
DESEMPEÑO LABORAL		3.83	0.49

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque

Al aplicar la prueba de bondad de ajuste Shapiro Wilk de las variables Motivación y Desempeño laboral en el personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque, se obtuvieron como resultados un p valor mayor de 0.05 (Nivel de confianza del 95%) lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula. Estos resultados permitieron la selección de estadísticos paramétricos como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 2.
Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.141	17	,200*	0.939	17	0.302
Desempeño	0.115	17	,200*	0.974	17	0.884

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa.

Tabla 3.
Coefficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

	Correlación	Motivación	Desempeño
Motivación	Correlación de Pearson	1	0.604*
	Sig. (bilateral)		0.010
Desempeño	Correlación de Pearson	0.604*	1
	Sig. (bilateral)	0.010	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La prueba del coeficiente de correlación Pearson es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 4.
Medidas Descriptivas de la Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Medidas Descriptivas	Motivación	Desempeño	
Media	3.3206	3.8294	
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2.9601	3.5767
	Límite superior	3.6811	4.0821
Media recortada al 5%	3.3229	3.8271	
Mediana	3.5000	3.8500	
Varianza	0.492	0.242	
Desviación estándar	0.70113	0.49151	
Mínimo	2.15	2.75	
Máximo	4.45	4.95	
Rango	2.30	2.20	
Rango intercuartil	1.08	0.57	
Asimetría	-0.335	0.019	
Curtosis	-0.784	1.412	

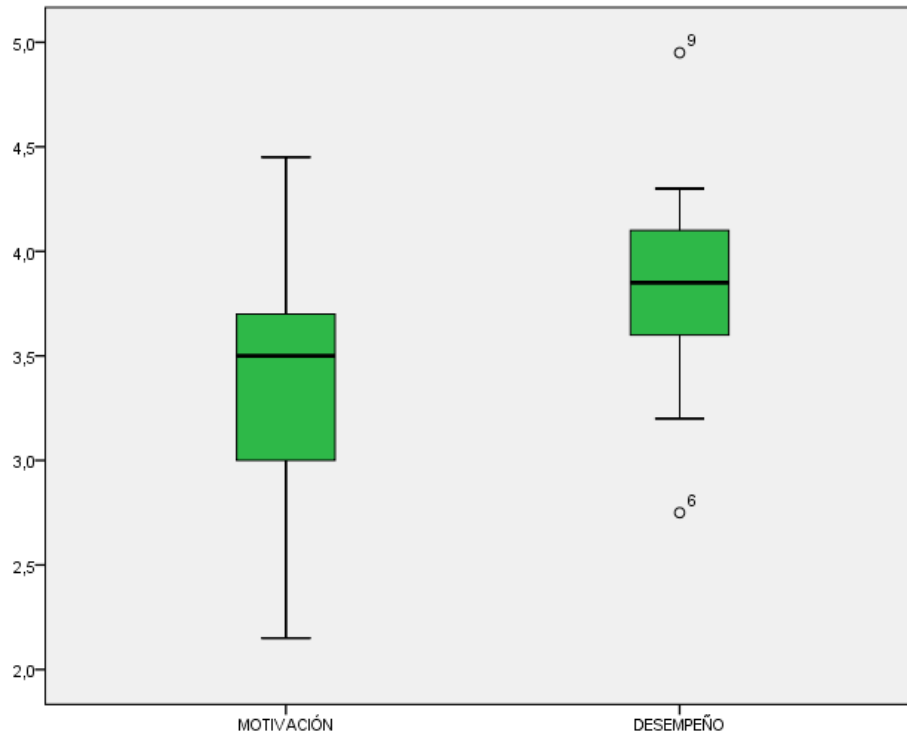


Figura 9. Puntuación de las variables Motivación y desempeño del Personal

Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a las variables motivación y desempeño según cada una de sus dimensiones, y se obtuvo como resultado un 95% de confianza. Se estima que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones de las variables motivación y desempeño observando que: Incentivos y Actitud ($r = 0.622$), Salarios y/o beneficios y Actitud ($r = 0.773$), Capacitaciones y Productividad ($r = 0.642$), Capacitaciones y actitud ($r=0.538$), Ambiente laboral y productividad ($r=0.540$), Ambiente laboral y rendimiento ($r = 0.539$), Ambiente laboral y actitud ($r = 0.603$).

Tabla 5.

Coefficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

		Correlaciones				
Dimensiones		Productivid	Productos y servicios	Rendim.	Actitud	Desemp
Incentivos	Correlación de Pearson	0.422	0.268	0.418	,622**	,557*
	Sig. (bilateral)	0.091	0.299	0.095	0.008	0.020
Salario y/o beneficios	Correlación de Pearson	0.348	0.174	0.238	,773**	,510*
	Sig. (bilateral)	0.171	0.504	0.358	0.000	0.036
Capacitaciones	Correlación de Pearson	,642**	0.419	0.411	,538*	,645**
	Sig. (bilateral)	0.005	0.094	0.101	0.026	0.005
Ambiente laboral	Correlación de Pearson	,540*	0.064	,539*	,603*	,554*
	Sig. (bilateral)	0.025	0.807	0.026	0.010	0.021
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	0.134	-0.031	0.297	0.471	0.280
	Sig. (bilateral)	0.608	0.906	0.247	0.057	0.277
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,488*	0.203	0.446	,731**	,604*
	Sig. (bilateral)	0.047	0.434	0.073	0.001	0.010

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la confiabilidad del instrumento es mayor del 0.7 por lo tanto podemos decir que el instrumento de motivación ($\alpha = 0.928$) y desempeño ($\alpha = 0.882$) del trabajador es muy bueno. George, D. y Mallery, P. (2003, pág. 231).

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad			
VARIABLES	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Motivación	0.928	0.929	20
Desempeño	0.882	0.899	20

CONCLUSIONES

- La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa.
- El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan.
- El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad.
- El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados del presente estudio, Frutos Tropicales SA, presenta un panorama positivo en sus trabajadores, sin embargo, solo el 5.88% de los trabajadores permanecen en la empresa por más de un año, ya que al pasar de los meses estos se ven tentados por las propuestas laborales de la competencia, quienes están muy pendientes de los movimientos del personal. Por ello, los directivos deben implementar y fortalecer planes y programas enfocados a estrategias de retención de su personal administrativo y como consecuencia de ellos obtendrá la retención del personal de toda la organización.

Algunas recomendaciones que la empresa podría considerar son las siguientes:

- Evaluar la necesidad de una intervención en cuanto la motivación y desempeño laboral.
- Insertar talleres en Gestión del Desempeño, dirigido al personal administrativo, enfocado al desarrollo de personas con el fin de incrementar la realización personal de cada trabajador.
- Analizar los documentos internos de gestión y darlos a conocer, con la finalidad de que cada persona conozca muy bien sus roles y funciones. De ser necesario hacer las modificaciones con la participación del personal.
- Implementar políticas de desarrollo laboral y demás programas de incentivos basado en la investigación de necesidades de los trabajadores y de los de la competencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar, M. y Ferreiro, P. (2005). Gobierno de personas en la empresa. 5a ed. Perú: PAD-Universidad de Piura.
- Armstrong, M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Integrando el personal y la empresa. Colombia: Fondo Editorial Legis.
- Austin, J. (1984). Análisis de proyectos agroindustriales. España: Instituto de Desarrollo Económico del Banco Mundial.
- Bager, A. (2009). Dirección de Personas. Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez, de forma práctica, la Dirección de Personas en la empresa. 2da ed. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Bautista, H., Cruz, L., Sánchez, F. y Velasco, E. (2006). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. México: Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Tantoyuca.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta ed. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 9a ed. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill.
- Comisión Episcopal para la Pastoral Social (2010). El trabajador y su trabajo en México. Visto desde Laborem Exercens. México: Federación Nacional de Cáritas Mexicana.
- Cubas, F. (2013). Reflexiones para gobernar o dirigir correctamente en la sociedad actual. Perú: USAT.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. 10a ed. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso. Universidad Central de Venezuela. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: <http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/3527/1/Completo..pdf>.
- Díaz, J. Díaz, M. & Morales, S. (2014). Motivación laboral em trabajadores de empresas formales. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 7(1), 59–77. Recuperado de:

<http://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/482>

- FAO (1997). El estado mundial de la agricultura y la alimentación. Roma: Colección FAO Agricultura, N.º 30.
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). Gobierno de Personas en la Empresa. 6a ed. Perú: Planeta.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). “Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina”. México: Pearson Educación. Pág. 93.
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Medellín, Colombia.
- George, D. y Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4ta ed.). Boston: Allyn & Bacon. Pág. 231.
- Gómez, E. (15 de marzo de 2013). Motivación y gestión del talento humano. Congreso. Costa Rica, Guatemala.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ra ed. España: Pearson Educación.
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998). Comportamiento Organizacional. 8a ed.. México: Editorial International Thomson Editores.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2003). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista., M. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta ed. México. McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6a. ed. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. 5ta Edición. México D. F: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más. ¿Cómo motivar a los empleados?” Harvard-Deusto: Business Review, 1980, 7-18. Edición especial sobre Motivación Preparada bajo la Dirección de J. M de ANZIZU.
- Jiménez, C. (2009). Motivación y Habilidades de Dirección. CEMCI. Recuperado de: <https://revista.cemci.org/numero-4/pdf/doc3.pdf>

- Juan Pablo II. (1981). Carta Enciclica Laborem Exersens. N.º 4.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2003). Fundamentos de Marketing. 6a ed. México. Pearson: Prentice Hall.
- Lamb, Ch. y Mc Daniel, C. (2002). Marketing. 6a ed. International Thomson Editores.
- Motowildo, S.J. (2003). El Rendimiento en el Trabajo. 12va ed. New York: Jhon Wiley & Sons.
- Murillo, N. (2012). La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Sede de la Región Departamental de Salud de Cortes. Universidad Tecnológica de Honduras. Campos San Pedro Sula. Dirección de Postgrado. San Pedro Sula, Honduras.
- Navarro, P. (2010). Curso de MBA. Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional. España: Bresca Editorial.
- Pérez, J. (2000). Fundamentos de la dirección de empresa. 4ta ed. España: RIALP
- Ricoy, M. (2005). La prensa como recurso educativo. Complejidad y pertinencia de su uso en la educación de adultos. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10 (24). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002407.pdf>
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias, aplicaciones. México D.F: Pearson Education.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ª ed. Riverside: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México D.F: Pearson Educación.
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>.
- Shubert, I. (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. Universidad Francisco Gavidia. El Salvador, Recuperado de:

<http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/851/1/158.7-S562i.pdf>

- Stonner, J. (1996). Administración. 6ta ed. México: Pearson Education.
- Tavalino, F. (2011). Manual de Gestión de Recursos Humanos. Perú: Ediciones Caballero Bustamante.

ANEXOS

ANEXO A
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem	Datos	
<p style="text-align: center;">Variable Independiente Motivación Laboral Se siente motivado (61 - 100) No se siente motivado (20 - 60)</p>	Incentivos	Percepción de Incentivos	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien.	Escala Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Adecuado (10 - 15) Inadecuado (3 - 9)
			Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial		
			La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro.		
	Salario y/o beneficios económicos del trabajo	Percepción de Salario y/o beneficios económicos del trabajo	Estoy satisfecho con mi sueldo.		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
			El pago de viáticos es equitativo.		
			La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado.		
			Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución.		
			Se dá pago de horas extras.		
	Capacitaciones	Percepción sobre las capacitaciones	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución.		Adecuado (13 -20) Inadecuado (4 - 12)
			Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.		
			Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.		
			Con la formación que recibo cumplo metas.		
	Ambiente laboral	Percepción sobre el ambiente laboral	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo.		Adecuado (10 -15) Inadecuado (3 - 9)
			No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo		

			Cuento con los recursos suficientes(materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo			
	Relaciones Interpersonales	Percepción sobre las relaciones interpersonales	Me siento parte de un equipo de trabajo		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)	
			Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas			
			Entre el personal existe una comunicación fluida			
			Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato			
			Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo			
Variable Dependiente Desempeño Laboral Adecuado (61 - 100) Inadecuado (20 - 60)	Productividad	Percepción sobre su productividad	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral	Escala Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)	
						Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad
						Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo
						Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento
						En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades
		Productos o Servicios	Percepción sobre los productos o servicios		Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
					En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad	
					El trabajo que desempeño es digno para mi persona	
					Cree que se brinda un servicio total al usuario	

		Los servicios que ofrecemos son de alta calidad	
Rendimiento	Percepción sobre su rendimiento	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios	Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
		Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	
		El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz	
		Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	
		El rendimiento se mide de manera individual	
Actitud	Percepción sobre su actitud	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
		Este trabajo me satisface todas mis necesidades	
		El laborar para esta institución es de satisfacción personal	
		Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento	
		Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	

ANEXO B
ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
EMPRESA AGROINDUSTRIAL FRUTOS TROPICALES SA

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

ESTA ENCUESTA SE VALORARÁ CON UN GRADIENTE DE 1 A 5 EN EL QUE 1 CORRESPONDERIA A “NADA DE ACUERDO” Y 5 “TOTALMENTE DE ACUERDO”

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

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marca con una aquella X respuesta que creas conveniente.

Edad _____ Sexo _____ Tipo de empleado _____

Departamento donde Labora: _____

Tiempo de laborar en la Institución: _____

Tiempo de Laborar en el puesto actual: _____

_____ Número de Departamentos que ha laborado:

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
a) Incentivos:						
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien					
2	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial					
3	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro					
b) Salario y/o beneficios económicos del trabajo						
4	Estoy satisfecho con mi sueldo					
5	El pago de viáticos es equitativo					
6	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado					

7	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución					
8	Se dá pago de horas extras					
c) Capacitaciones						
9	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución					
10	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
11	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
12	Con la formación que recibo cumplo metas					
d) Ambiente laboral						
13	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo					
14	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo					
15	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo					
e) Relaciones Interpersonales						
16	Me siento parte de un equipo de trabajo					
17	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas					
18	Entre el personal existe una comunicación fluida					
19	Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato					
20	Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo					
f) Productividad						
21	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral					
22	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad					
23	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo					
24	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento					
25	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades					
g) Productos o Servicios						
26	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo					
27	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad					
28	El trabajo que desempeño es digno para mi persona					

29	Cree que se brinda un servicio total al usuario					
30	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad					
h) Rendimiento						
31	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios					
32	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas					
33	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz					
34	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades					
35	El rendimiento se mide de manera individual					
i) Actitud						
36	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos					
37	Este trabajo me satisface todas mis necesidades					
38	El laborar para esta institución es de satisfacción personal					
39	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento					
40	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional					

ANEXO C
CONSENTIMIENTO INFORMADO

**HOJA INFORMATIVA PARA LOS PARTICIPANTES DEL
ESTUDIO**

Instituciones:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-
USAT Investigadores:	Sandra Wiese Eslava y Guisela Burga Vásquez
Título:	Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque

Señor/Señora/Señorita, lo/la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con los propósitos de esta investigación y llegar a conocer los resultados conseguidos.

Riesgos e incomodidades:

No existen riesgos por participar en el estudio, no se le realizará ningún procedimiento y no sufrirá ningún tipo de daño por ser parte de la investigación.

Procedimientos:

Si decide participar en el estudio, le aplicaremos un cuestionario para que Ud. nos responda libre y voluntariamente

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto los investigadores Sandra Wiese y Guisela Burga, quienes manejarán la información obtenida, la cual es anónima, pues cada cuestionario será codificado, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, nosotros las responderemos gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación y no habrá ninguna reprobación por parte de las investigadoras.

Contacto:

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con las investigadoras, Sandra Wiessse: correo.....y Guisela Burga, correo..... Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la USAT, teléfono (074)-606200.

Cordialmente,

Sandra Wiese Eslava
DNI 40296628

Guisela Burga Vásquez
DNI 45564735

ANEXO D RESULTADOS

I.- Características Generales de los Trabajadores

Tabla 7.
Edad del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Edad	N° de trabajadores	%
20 - 25	5	29.41%
25 - 30	8	47.06%
30 - 35	2	11.76%
35 - 40	0	0.00%
40 - 45	1	5.88%
45 - 50	1	5.88%
Total	17	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

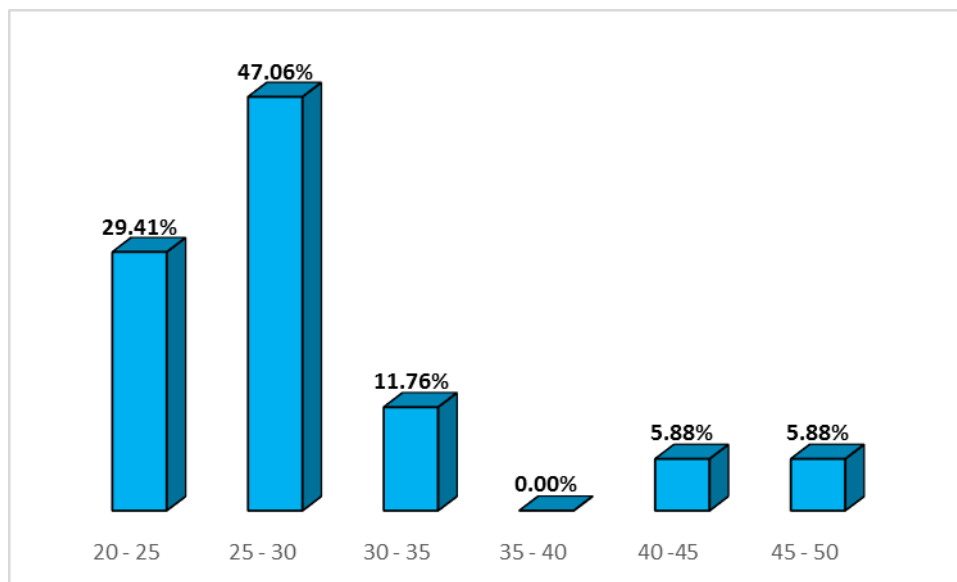


Figura 10. Edad del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque

Tabla 8.
Sexo del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Sexo	N° de trabajadores	%
Femenino	5	29.41%
Masculino	12	70.59%
Total	17	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

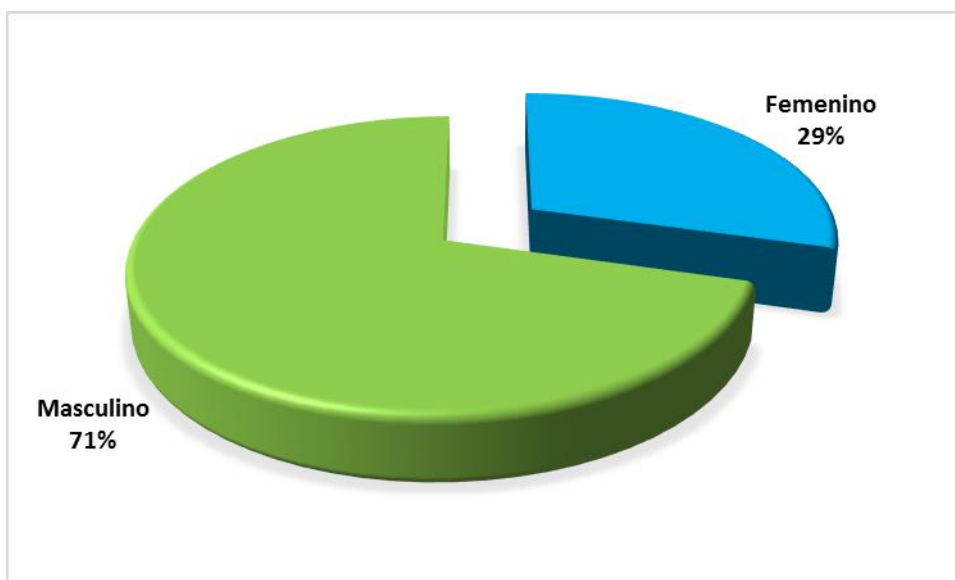


Figura 11. Sexo del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 9.
Tipo de Contrato del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tipo de Contrato	N° de trabajadores	%
Planilla	15	88.24%
Recibo por honorarios	2	11.76%
Total	17	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

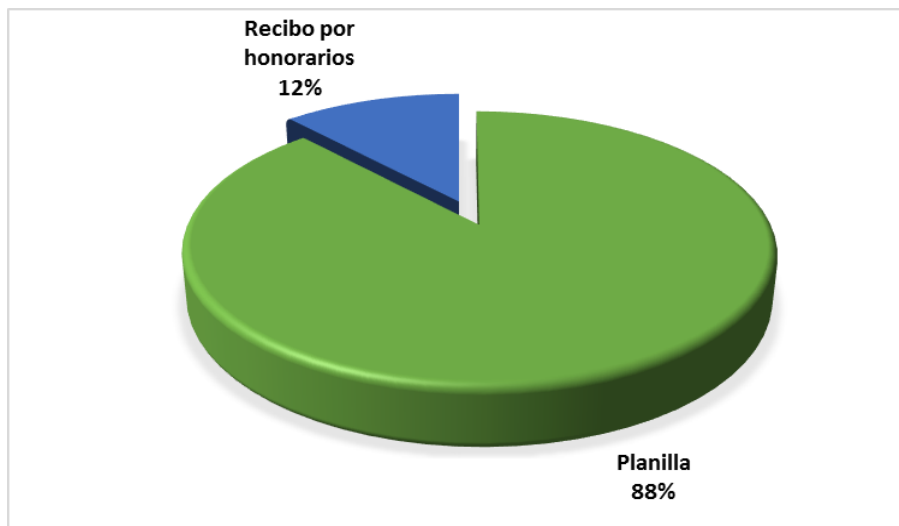


Figura 12. Tipo de Contrato del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 10.
Departamento donde labora el personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Departamento donde Labora	N° de trabajadores	%
Contabilidad	5	29.41%
Finanzas y Tesorería	2	11.76%
Logística	1	5.88%
Operaciones	7	41.18%
Recursos Humanos	2	11.76%
Total	17	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

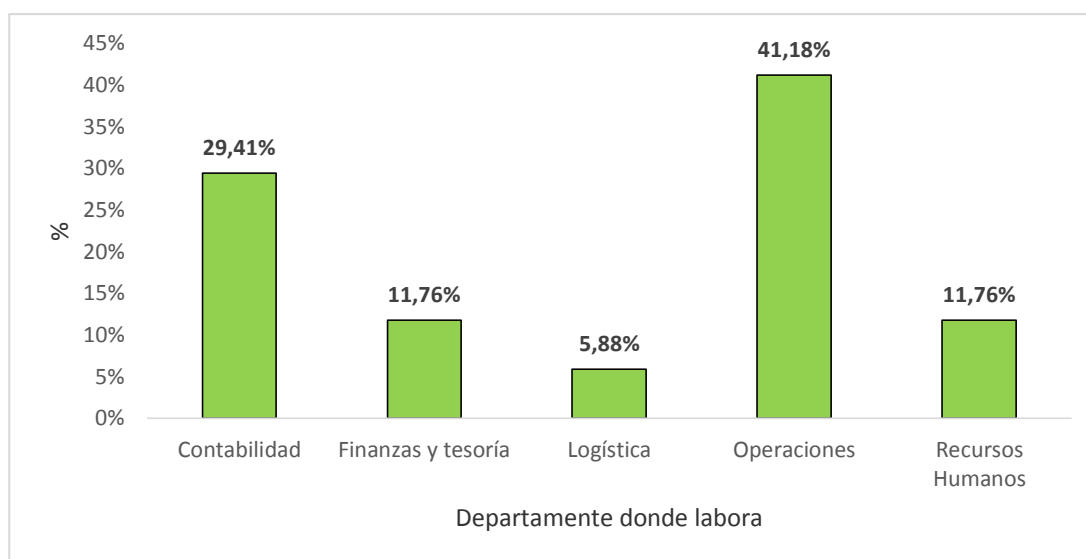


Figura 13. Departamento donde labora el personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 11.
Tiempo de laborar en la Institución del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tiempo de laborar en la Institución	N° de trabajadores	%
Menos de 3 meses	6.0	35.29%
4 a 12 meses	10.0	58.82%
Un año a más	1.0	5.88%
Total	17	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

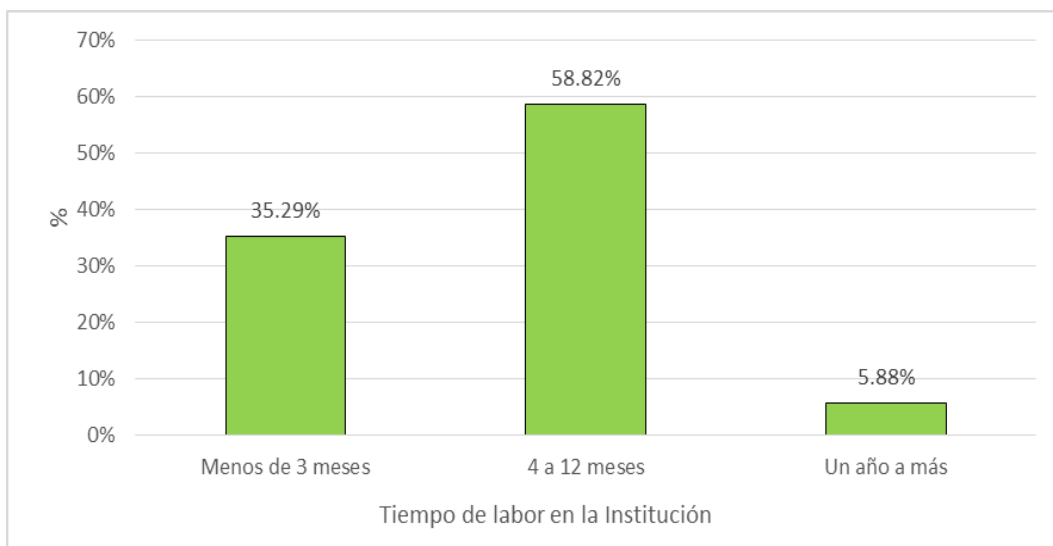


Figura 14. Tiempo de labor en la institución del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 12.

Tiempo de laborar en el puesto del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tiempo de laborar en el puesto	N° de trabajadores	%
Menos de 3 meses	8	47.1%
4 a 8	7	41.2%
8 a 11	2	11.8%
Total	17	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

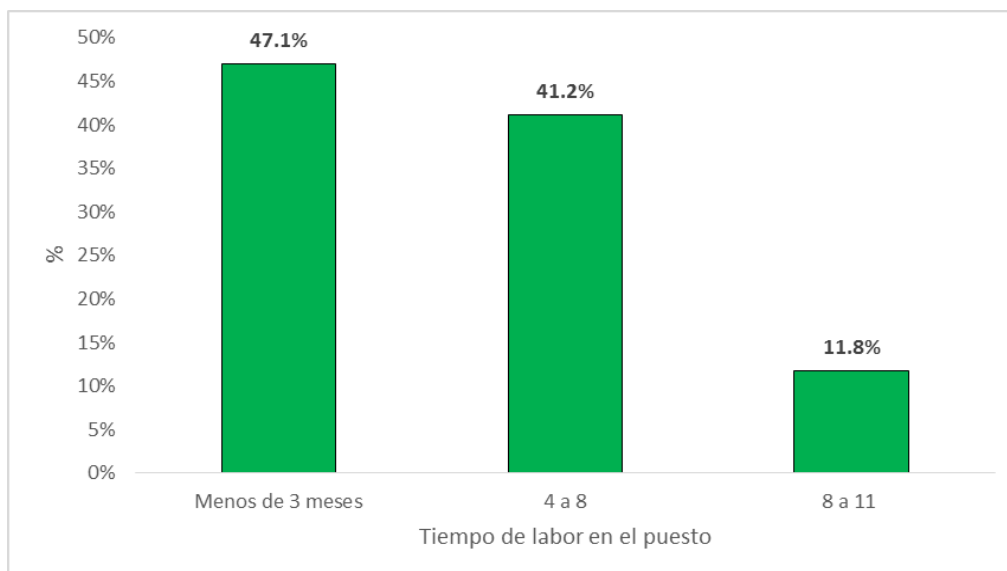


Figura 15. Tiempo de laborar en el puesto del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 13.
Motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Motivación	N° de trabajadores	%	Estadístico de prueba Z	p-valor
No se siente motivado	5	29.41%	-2.40	.0163
Se siente motivado	12	70.59%		
Total	17	100.00%		

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.



Figura 16. Motivación del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

A un 95% de confianza se observa que existe diferencia entre el porcentaje de empleados que se sienten motivados y los que no en su entorno laboral.

Tabla 14.
Motivación según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Dimensiones	Motivación				Estadístico de prueba Z	p-valor
	Inadecuado		Adecuado			
	nº	%	nº	%		
Incentivos	8	47.06%	9	52.94%	-0.34	0.7317
Salarios y/o beneficios	12	70.59%	5	29.41%	2.40	0.0165
Capacitaciones	3	17.65%	14	82.35%	-3.77	0.0002
Ambiente laboral	9	52.94%	8	47.06%	0.34	0.7317
Relaciones Interpersonales	3	17.65%	14	82.35%	-3.77	0.0002

* Existe diferencia significativa (95%)

** Existe diferencia significativa (99%).

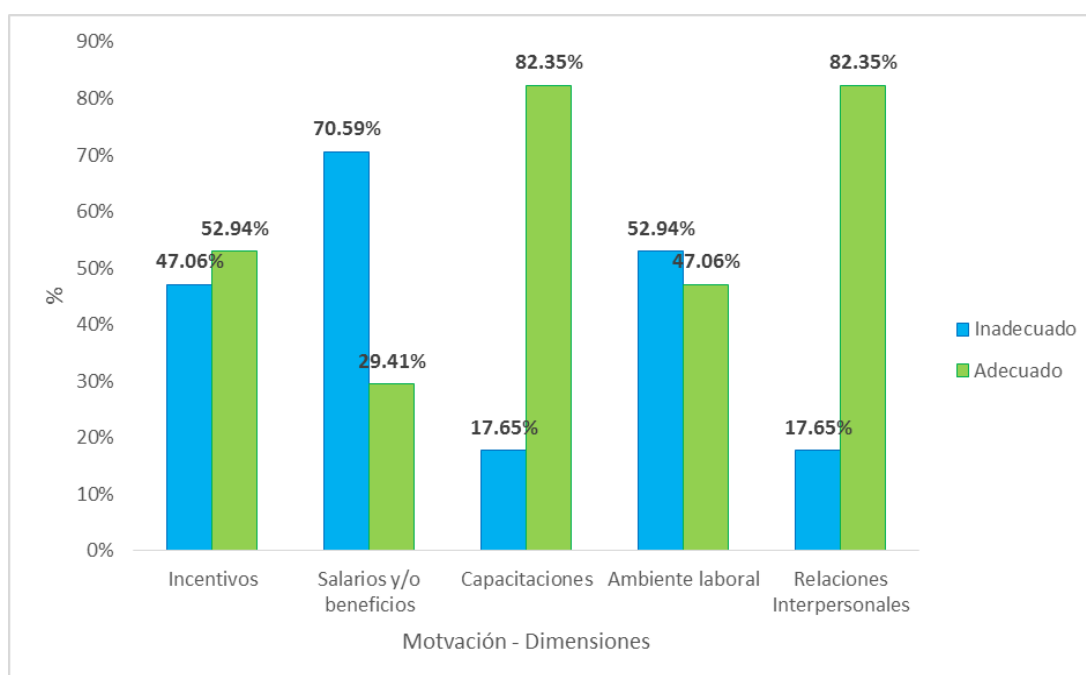


Figura 17. Motivación según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Al realizar el análisis según dimensiones se observa que los empleados manifestaron que la motivación es adecuada en su centro laboral con

respecto a incentivos, capacitaciones y relaciones interpersonales. Así mismo las dimensiones en las cuales manifestaron no es adecuada la motivación son **Salarios y/o beneficios y Ambiente laboral**.

Tabla 15.

Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Desempeño	N° de trabajadores	%	Estadístico de prueba Z	p-valor
Inadecuado	1	5.88%	-5.15	2.67E-07
Adecuado	16	94.12%		
Total	17	100.00%		

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

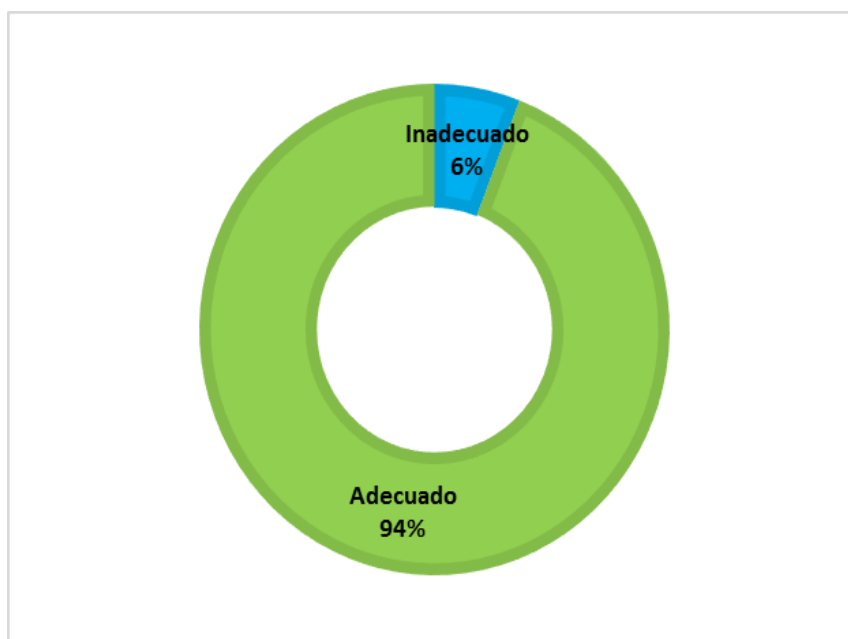


Figura 18. Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

A un 95% de confianza se estima que existe diferencia significativa entre los trabajadores que manifestaron que su desempeño laboral es adecuado e inadecuado.

Tabla 16.
Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Dimensiones	Desempeño				Estadístico de prueba Z	p-valor
	Inadecuado		Adecuado			
	n°	%	n°	%		
Productividad	2	11.76%	15	88.24%	-4.46	8.21E-06
Productos y servicios	0	0.00%	17	100.00%		
Rendimiento	1	5.88%	16	94.12%	-5.15	2.67E-07
Actitud	4	23.53%	13	76.47%	-3.09	.0020

* Existe diferencia significativa (95%)

** Existe diferencia significativa (99%)

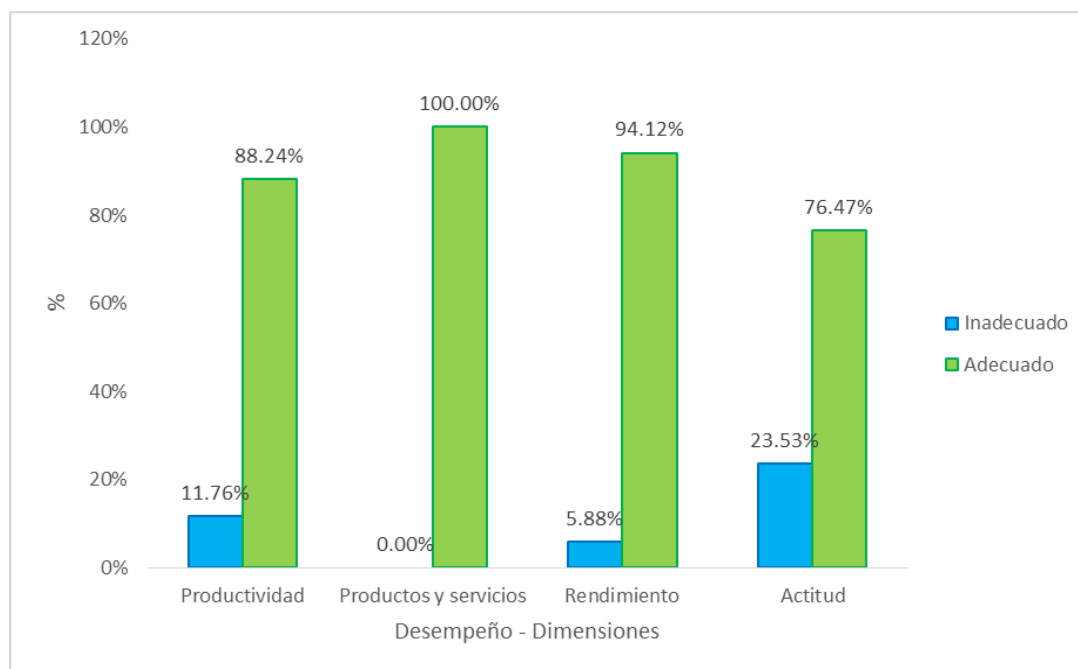


Figura 19. Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Al realizar el análisis según dimensiones se observa que los empleados manifestaron que su desempeño laboral es adecuado en su centro laboral con respecto a productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud.

Tabla 17.

Valores medios para cada dimensión y los diversos ítems que la componen del cuestionario Motivación Laboral. Respuestas en escala de 1 a 5.

MOTIVACIÓN		Media	± DE
INCENTIVOS		3.27	0.97
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	3.06	1.345
2	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	3.41	1.004
3	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro	3.35	1.057
SALARIO Y/O BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL TRABAJO		2.71	0.82
4	Estoy satisfecho con mi sueldo	3.18	1.015
5	El pago de viáticos es equitativo	2.41	1.121
6	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado	3.06	1.197
7	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución	2.76	1.033
8	Se dá pago de horas extras	2.12	0.993
CAPACITACIONES		3.63	0.75
9	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución	2.76	1.147
10	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	4.18	0.809
11	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	3.76	1.033
12	Con la formación que recibo cumplo metas	3.82	0.883
AMBIENT-E LABORAL		3.16	1.11
13	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo	3.18	1.074
14	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	3.47	1.179
15	Cuento con los recursos suficientes(materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo	2.82	1.380
RELACIONES INTERPERSONALES		3.81	0.70
16	Me siento parte de un equipo de trabajo	3.76	1.200
17	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas	3.41	1.278
18	Entre el personal existe una comunicación fluida	3.59	1.176
19	Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato	4.35	0.786
20	Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo	3.94	0.556
MOTIVACIÓN LABORAL		3.32	0.70

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Tabla 18.

Valores medios para cada dimensión y los diversos ítems que la componen del cuestionario Desempeño Laboral. Respuestas en escala de 1 a 5.

DESEMPEÑO		Media	± DE
PRODUCTIVIDAD		3.73	0.65
21	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral	4.29	0.59
22	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad	2.94	1.03
23	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo	3.53	1.12
24	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento	3.76	0.66
25	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	4.12	0.99
PRODUCTOS O SERVICIOS		4.11	0.63
26	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	4.29	0.69
27	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad	3.94	0.83
28	El trabajo que desempeño es digno para mi persona	4.35	0.70
29	Cree que se brinda un servicio total al usuario	3.88	0.93
30	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad	4.06	0.97
RENDIMIENTO		3.96	0.51
31	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios	3.71	0.77
32	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	4.29	0.59
33	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz	4.18	0.73
34	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	4.24	0.66
35	El rendimiento se mide de manera individual	3.41	1.00
ACTITUD		3.52	0.71
36	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	3.35	1.22
37	Este trabajo me satisface todas mis necesidades	3.59	0.80
38	El laborar para esta institución es de satisfacción personal	4.00	0.61
39	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento	3.76	0.90
40	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	2.88	1.36
DESEMPEÑO LABORAL		3.83	0.49

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque

Tabla 19.
Medidas Descriptivas de la Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Medidas Descriptivas		Motivación	Desempeño
Media		3.3206	3.8294
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2.9601	3.5767
	Límite superior	3.6811	4.0821
Media recortada al 5%		3.3229	3.8271
Mediana		3.5000	3.8500
Varianza		0.492	0.242
Desviación estándar		0.70113	0.49151
Mínimo		2.15	2.75
Máximo		4.45	4.95
Rango		2.30	2.20
Rango intercuartil		1.08	0.57
Asimetría		-0.335	0.019
Curtosis		-0.784	1.412

En la tabla N° 19 se observa que, la prueba del coeficiente de correlación Pearson es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

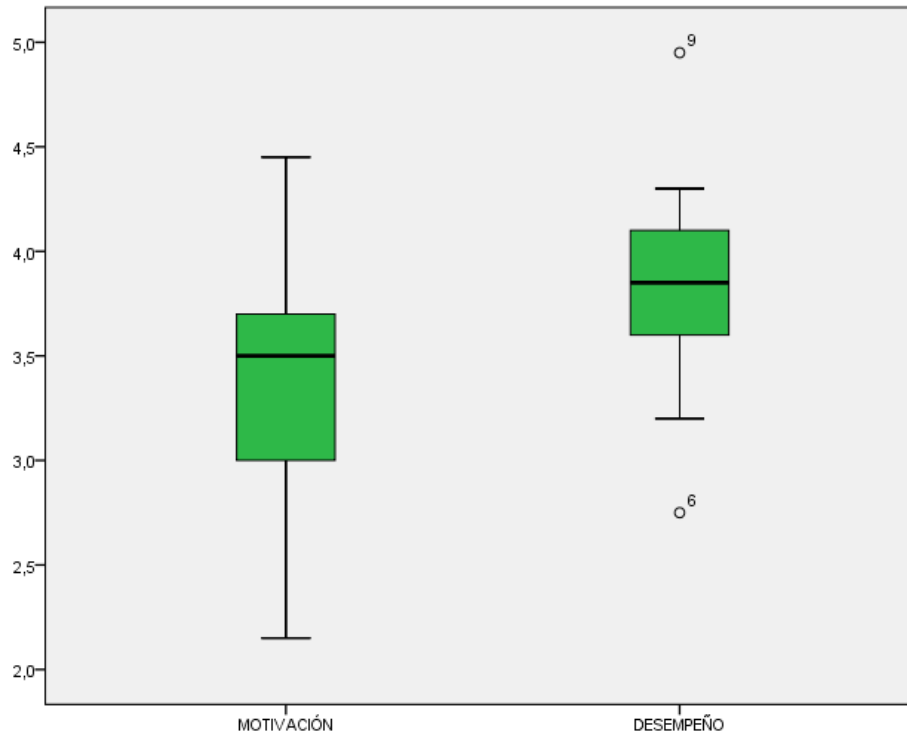


Figura 20. Puntuación de las variables Motivación y desempeño del Personal

Tabla 20. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.141	17	,200*	0.939	17	0.302
Desempeño	0.115	17	,200*	0.974	17	0.884

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al aplicar la prueba de bondad de ajuste Shapiro Wilk de las variables Motivación y Desempeño laboral en el personal **administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque**, se obtuvieron como resultados un p valor mayor de 0.05 (Nivel de confianza del 95%) lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula. Estos resultados permitieron la selección de estadísticos paramétricos como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 21.

Coefficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Correlación		Motivación	Desempeño
Motivación	Correlación de Pearson	1	0.604*
	Sig. (bilateral)		0.010
Desempeño	Correlación de Pearson	0.604*	1
	Sig. (bilateral)	0.010	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 22

Coefficiente de Correlación de Pearson aplicado en las variables en estudio Motivación y el Desempeño según dimensiones del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

Dimensiones		Correlaciones				
		Productividad	Productos y servicios	Rendimiento	Actitud	DESEMPEÑO
Incentivos	Correlación de Pearson	0.422	0.268	0.418	,622**	,557*
	Sig. (bilateral)	0.091	0.299	0.095	0.008	0.020
Salario y/o beneficios	Correlación de Pearson	0.348	0.174	0.238	,773**	,510*
	Sig. (bilateral)	0.171	0.504	0.358	0.000	0.036
Capitaciones	Correlación de Pearson	,642**	0.419	0.411	,538*	,645**
	Sig. (bilateral)	0.005	0.094	0.101	0.026	0.005
Ambiente laboral	Correlación de Pearson	,540*	0.064	,539*	,603*	,554*
	Sig. (bilateral)	0.025	0.807	0.026	0.010	0.021
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	0.134	-0.031	0.297	0.471	0.280
	Sig. (bilateral)	0.608	0.906	0.247	0.057	0.277
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,488*	0.203	0.446	,731**	,604*
	Sig. (bilateral)	0.047	0.434	0.073	0.001	0.010

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A un 95% de confianza se estima que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones de las variables motivación y desempeño se observa que: Incentivos y Actitud ($r = 0.622$), Salarios y/o beneficios y Actitud ($r = 0.773$), Capacitaciones Y PRODUCTIVIDAD ($r = 0.642$), Capacitaciones y actitud ($r=0.538$), Ambiente laboral y productividad ($r=0.540$), Ambiente laboral y rendimiento ($r = 0.539$), Ambiente laboral y actitud ($r = 0.603$).