

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA
KOTOSH E.I.R.L HUÁNUCO - 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Solórzano Suárez, Lia Leonor

ASESOR: García Apác, Julián Spencer

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71490856

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23164566

Grado/Título: Grado de maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental.

Código ORCID: 0000-0002-3321-5820

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos.	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Vidal Amiquero, Carolina Jesús	Magister en ciencias empresariales.	40619662	0000-0002-6128-185X
3	Blanco Tipismana, José Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos.	22474198	0000-0001-7118-719X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:00 horas del día 10 del mes Febrero del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. Simeón Soto Espejo	(Presidente)
Mtra. Carolina Vidal Amiquero	(Secretaria)
Mtro. José Martín Blanco Tipismana	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1550 -2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L HUÁNUCO – 2020**”, presentado por la Bachiller, **SOLÓRZANO SUÁREZ, Lía Leonor**, para optar el **título Profesional de Administrador de Empresas**.

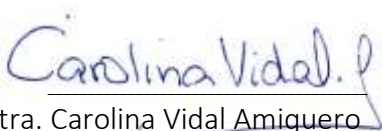
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:00 horas del día 10 del mes Febrero del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo
PRESIDENTE



Mtra. Carolina Vidal Amiquero
SECRETARIA



Mtro. José Martín Blanco Tipismana
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por guiarme y brindarme la fortaleza para culminar la presente investigación.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy tanto en mi educación como en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad de Huánuco por acogerme y haberme formado profesionalmente, a los docentes quienes me forjaron con sus conocimientos y consejos durante mi etapa universitaria.

Agradezco al docente asesor por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, así como también haberme tenido paciencia para guiarme durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mi familia por todo el amor, cariño y comprensión, pero sobre todo por el apoyo económico y moral brindado en todo momento y a una persona en especial por su apoyo incondicional durante la realización del presente trabajo de investigación.

Agradezco a los dueños y trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L, por el tiempo, la confianza y permitirme realizar la encuesta para la recolección de la información.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2 PROBLEMA ESPECÍFICO	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.4.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONAL ES	21
2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2 BASES TEÓRICAS	25
2.2.1 MOTIVACIÓN	25
2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL.....	36
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	47
2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	50
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	50
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	50
2.5 VARIABLES	51
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE (X)	51
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE (Y)	51
2.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES (Dimensiones e indicadores).....	52
CAPÍTULO III	53
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.1.1 ENFOQUE	53
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	53
3.1.3 DISEÑO	53
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	54
3.2.1 POBLACIÓN	54
3.2.2 MUESTRA.....	54
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	55
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	55
CAPITULO IV.....	57
RESULTADOS	57

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	57
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	77
CAPITULO V.....	81
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	57
Tabla N° 2. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.....	58
Tabla N° 3. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	59
Tabla N° 4. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	60
Tabla N° 5. La iluminación en mi lugar de trabajo es muy buena.	61
Tabla N° 6. Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa.	62
Tabla N° 7. El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades.....	63
Tabla N° 8. Mi jefe reconoce por una labor bien hecha.	64
Tabla N° 9. Me dan la libertad para hacer mi trabajo con responsabilidad. .	65
Tabla N° 10. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	66
Tabla N° 11. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	67
Tabla N° 12. Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo.	68
Tabla N° 13. Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.	69
Tabla N° 14. Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa. ...	70
Tabla N° 15. Las recompensas que recibo van de acuerdo a mi productividad.	71
Tabla N° 16. Me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo.....	72
Tabla N° 17. Mi puesto de trabajo es desafiante, me exige aprender habilidades nuevas y variadas.....	73

Tabla N° 18. Suelo enfocarme en el proceso y el logro de los objetivos de las tareas que realizo, optimizando los recursos que tengo.	74
Tabla N° 19. Trabajo de forma eficaz para el logro de los objetivos, independientemente de los recursos que utilizo.	75
Tabla N° 20. Los colegas de trabajo, están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo.	76
Tabla N° 21. Prueba de normalidad.....	77
Tabla N° 22. Prueba de Hipótesis General.	78
Tabla N° 23. Prueba de Hipótesis Específica N° 1.	79
Tabla N° 24. Prueba de Hipótesis Específica N° 2	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	57
Figura N° 2. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	58
Figura N° 3. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	59
Figura N° 4. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	60
Figura N° 5. La iluminación en mi lugar de trabajo es muy buena	61
Figura N° 6. Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa.	62
Figura N° 7. El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades.....	63
Figura N° 8. Mi jefe reconoce por una labor bien hecha	64
Figura N° 9. Me dan la libertad para hacer mi trabajo con responsabilidad.	65
Figura N° 10. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	66
Figura N° 11. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	67
Figura N° 12. Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo	68
Figura N° 13. Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.	69
Figura N° 14. Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa...	70
Figura N° 15. Las recompensas que recibo van de acuerdo a mi productividad	71
Figura N° 16. Me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo	72
Figura N° 17. Mi puesto de trabajo es desafiante, me exige aprender habilidades nuevas y variadas	73

Figura N° 18. Suelo enfocarme en el proceso y el logro de los objetivos de las tareas que realizo, optimizando los recursos que tengo	74
Figura N° 19. Trabajo de forma eficaz para el logro de los objetivos, independientemente de los recursos que utilizo	75
Figura N° 20. Los colegas de trabajo, están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo.	76

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, planteó como objetivo determinar la medida de la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco-2020.

La población de estudio está conformada por 24 trabajadores, quienes también son la muestra por ser pequeña, se realizó una encuesta para la recolección de datos y conocer cómo se comportan las variables. El cuestionario consta de 20 afirmaciones, en medición de escala de Likert.

En cuanto a la metodología de la investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo - correlacional y un diseño no experimental.

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, de la misma forma se midió la correlación de las variables mediante la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, donde se obtuvo un nivel relacional moderado de 0,415. De tal manera se comprobó que existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh.

Palabras Claves: Motivación, Desempeño laboral, Factores extrínsecos e intrínsecos

ABSTRACT

The present research work, proposed as an objective to determine the measure of the existing relationship between the variables motivation and work performance of the workers of the Chocolate Factory and Cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco-2020.

The study population is made up of 24 workers, who are also the sample because it is small, a survey was carried out to collect data and find out how the variables behave. The questionnaire consists of 20 statements, measured on the Likert scale.

Regarding the research methodology, it is applied, with a quantitative approach, descriptive-correlational scope and a non-experimental design.

For the data processing and analysis, the SPSS statistical program was used, in the same way the correlation of the variables was measured using the Pearson correlation coefficient test, where a moderate relational level of 0.415 was obtained. In this way, it was found that there is a significant relationship between motivation and work performance of the workers of the Chocolate Factory and Cocoa Kotosh.

Key Words: Motivation, Job performance, Extrinsic and intrinsic factors

INTRODUCCIÓN

El recurso humano es la más compleja y de vital importancia para las organizaciones, hoy en día depende de éste la competitividad y el éxito de la empresa, es por ello que se debe conocer al personal, saber qué es lo que lo mueve, de esta manera crear estrategias y planes que lo motiven y por lo tanto tengan un adecuado desempeño en sus funciones. En este contexto la investigación titulado “La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco - 2020” se justifica de manera teórica, práctica y metodológica, en beneficio de las empresas que puedan entender la importancia y aplicar la motivación en sus trabajadores, ya que un personal motivado es un colaborador comprometido y dedicado, de manera practica en beneficio para la sociedad con los resultados hallados, se aplicó instrumentos metodológicos para dar firmeza y consistencia a la información obtenida.

La investigación se desarrolló en cinco capítulos:

En el Capítulo I, hallaremos la descripción del problema y cuáles fueron los objetivos del trabajo de Investigación, general y específico.

En el Capítulo II, encontraremos el marco teórico, en la que se redactó los antecedentes y las bases teóricas que sirvieron de sustento a la relación de variables de estudio.

En el Capítulo III, se presentó la metodología que fueron utilizados en el proceso de la investigación.

En el Capítulo IV, se muestra los resultados que se obtuvieron de la encuesta realizada a la muestra de estudio. Y en el capítulo V se discutió los resultados, finalizando con las conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El avance tecnológico, la competencia y el crecimiento organizacional de las compañías son elementos que a lo largo de los años van aumentando su desarrollo productivo con la finalidad de garantizar el éxito para las organizaciones, en la cual el papel que cumplen los jefes y directivos son muy importantes, influyendo y motivando a los trabajadores, de tal manera que tengan un buen desempeño en sus actividades laborales (Peña & Villón, 2018).

Hoy en día los colaboradores se centran mucho más en sus emociones, si están felices, si se encuentran seguros, si se sienten reconocidos y valorados, si se sienten escuchados; es por ello que el motivar adecuadamente a los trabajadores se ha convertido en una actividad que conseguirá que los trabajadores se sientan comprometidos y creen un sentido de pertenencia y las actividades que realizan cada uno de ellos lo hagan con el mejor desempeño y por lo tanto arrojen resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la empresa (Peña & Villón, 2018).

La motivación es una herramienta muy efectiva en las empresas, debe de ser un compromiso continuo debido a que contribuye al mejor desempeño de los trabajadores. Un trabajador satisfecho y con un buen estímulo estará directamente vinculada a una mayor productividad. Es por ello que es muy necesario enfocarnos en el talento humano de la empresa, invirtiendo tiempo, recursos y elementos que ofrezcan motivación en los equipos de trabajo, ya que estos generan muchos beneficios que ayudarán crecer a la empresa (Rivas, 2018).

Según Torres (2018) “En una empresa con trabajadores sin motivación el 20% de la jornada laboral significa una pérdida de tiempo y el 55% es improductivo” (p.2).

Son muchas las causas que pueden llevar a la desmotivación, los trabajadores desmotivados, pierden el entusiasmo, la ilusión y las consecuencias para la empresa son negativas ya que pueden afectar no solamente al entorno laboral sino también al desempeño en sus actividades cotidianas, la productividad y la calidad del trabajo.

En el Perú, hoy en día estamos en un mercado cada vez más competitivo, un factor muy importante dentro de la empresa son las personas y cómo gestionarlas de manera que tengan un buen desempeño, lo cual conlleva a realizar un conjunto de acciones, entre ellas, la implementación de la motivación en las empresas. Sin embargo en nuestro país no todas las empresas creen que la motivación en sus trabajadores forje un mejor desempeño en ellos y omiten todas las actividades que llevan a esto, teniendo una gestión deficiente y sin enfocarse en lo principal que son los colaboradores, creen que motivan al colaborador incrementando su salario, pero los colaboradores casi siempre tienen otras necesidades u otras expectativas (Sánchez B. I., 2019).

El desempeño laboral es un proceso perdurable dentro de la empresa, este proceso es primordial para comprobar el logro de los objetivos y metas planteadas. La revisión del desempeño de los colaboradores, nos permite tener colaboradores calificados y que se desenvuelven bien en las actividades que realiza; motivar al trabajador es una de las acciones internas más importantes ya que permitirá canalizar el esfuerzo del colaborador para elevar su nivel de compromiso y rendimiento en el trabajo (Figueroa, 2018).

Estamos en constante cambio, es por ello que las empresas, tanto grandes como pequeñas tienen que adaptarse para ser competitivas en el mercado, dado que los colaboradores son el principal instrumento para el éxito de éstas. Sin embargo los directivos practican una gestión en la que no toman en cuenta el factor humano y consideran que invertir en ellos es un gasto. Esto se puede apreciar en la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L; cuya actividad de negocio es la producción y comercialización de cocoa y

chocolate, con más de 20 años en el mercado laboral empresarial de Huánuco.

En dicha empresa se percibió desinterés por las actividades realizadas, esto se ve reflejada en el desempeño de los trabajadores, ya sea por la falta de reconocimiento o condiciones de trabajo precarias, las cuales no se pueden determinar de manera empírica, es por ello que se analizará la influencia de la motivación mediante las dimensiones de la teoría de los dos factores de Herzberg, los factores extrínsecos (higiénicos) e intrínsecos (motivacionales), en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, con el objetivo de conocer el comportamiento de las variables, las cuales serán beneficiosas para el propietario, los trabajadores y los clientes, brindando una mayor productividad y rentabilidad para la empresa.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida la Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020?

1.2.2 PROBLEMA ESPECÍFICO

- a) ¿En qué medida los factores extrínsecos se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020?
- b) ¿En qué medida los factores intrínsecos se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la medida en la que se relaciona la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Determinar la medida en la que se relaciona los factores extrínsecos con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

b) Determinar la medida en la que se relaciona los factores intrínsecos con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

A través del presente trabajo de investigación se podrá aportar un conjunto de nuevos conocimientos teóricos sistematizados de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, lográndose determinar la importancia y el entendimiento de las variables en una empresa.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En la investigación se aplicará instrumentos como el cuestionario y otros procedimientos para darle firmeza y consistencia a la información obtenida, las cuales se lograrán del análisis de las variables motivación y desempeño laboral.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A nivel práctico con el desarrollo de la investigación se alcanzará los objetivos planteados en un principio, y de

acuerdo a éste el dueño de la empresa al conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral, podrá realizar un plan y gestionar la motivación en sus colaboradores.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones durante la elaboración de la investigación fueron las siguientes:

- a) En cuanto a la disponibilidad de tiempo del dueño del negocio para recabar información y a los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh. que solo se desocupan en horas de almuerzo.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue viable porque se contó con el apoyo del dueño de la empresa para acceder a ella y desarrollar la investigación, así también se encontró suficiente información que se emplearon como soporte teórico de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cadena, A. (2019) *“La Motivación y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”* (tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Ecuador; concluye:

“Se estableció que entre la motivación y el desempeño laboral sí existe correlación de las dos variables mediante las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima”. (Cadena, 2019)

Cadena (2019) “El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las necesidades Sociales y de Pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio”.

Benavides, R. (2019) *“La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización, trabajadores del GAD Municipal del cantón Salina”*, (tesis de pregrado) Universidad Península de Santa Elena, Ecuador; concluye:

“La presente investigación ha analizado la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salina permitió determinar que existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores GAD municipal del cantón Salinas” (Benavides, 2019).

Benavides (2019) mencionó que “existe un 35% de trabajadores que sienten la necesidad de poder, mientras que otro 35% de trabajadores que quisieran tener una equidad en la asignación de recursos y recompensas. Por otra parte, el 100% de los trabajadores indican que sus competencias y conocimientos logran contribuir de manera suficiente a mucha para el desarrollo de las actividades encomendadas; y el 100% de trabajadores mencionan ser eficientes y eficaces al realizar sus actividades diarias”.

Darmohraj, A. (2018) *“Motivación del Personal Civil de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Armada Argentina. Un estudio descriptivo sobre las principales variables intervinientes”* (tesis de pregrado) Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia; concluye:

Darmohraj (2018) “Los resultados de la encuesta nos muestra los siguientes datos: el 57% de los encuestados afirma estar satisfecho con la Institución, 28% contestó neutral y un 15% se mostró insatisfecho, el 43% quisiera trabajar más de 10 años en la Institución y, el 24% no sabe por cuánto, el 72% sigue eligiendo la Armada como un lugar en el que quiere trabajar, el factor económico afecta de manera negativa a la motivación de los trabajadores, afirman que su remuneración no es adecuada. Por otro lado, respecto al ambiente donde se desarrollan las tareas diarias, más de la mitad de los empleados afirma que las condiciones físicas no son apropiadas”.

“Con respecto a los factores intrínsecos de motivación de Herzberg, el reconocimiento y el crecimiento personal dentro de la Dirección de Relaciones Institucionales estarían afectando negativamente a la satisfacción de sus empleados civiles. Por otro lado, la encuesta nos demostró que los jefes que menos valoran el trabajo de sus colaboradores, son los de Relaciones

Públicas (29%) y Comunicación Institucional (43%), varios factores tanto intrínsecos como extrínsecos están afectando la satisfacción de una parte de los trabajadores civiles de la DIRI y a su vez, la falta de conducción de los jefes y poca consideración de los empleados profesionales y con jerarquías medias y altas contribuye a respuestas negativas sobre la motivación” (Darmohraj, 2018).

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Torres & Quijaite (2018) “*Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel Sac, Santa Anita – 2018*” (tesis de pregrado) Universidad María Auxiliadora, Lima; concluye:

Torres & Quijaite (2018) afirmando que “se determinó que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018, considerando el papel preponderante de los factores extrínsecos respecto a los intrínsecos”.

Torres & Quijaite (2018) mencionó que “respecto al primer objetivo específico, se concluye que no existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral, mientras que respecto al segundo objetivo específico, se determina que existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018”.

Apolaya, P. (2019) “*Motivación y el Rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica – 2019*” (tesis de pregrado) Universidad Autónoma de Ica; concluye:

Apolaya (2019) “El estudio efectuado a la mejora del Rendimiento ocupacional del personal del casino, rechaza la hipótesis nula por ello se logra asentar la afirmativa existente entre la motivación y el rendimiento ocupacional”.

Apolaya (2019) determinó que “los componentes motivacionales (intrínsecos) como logro, progreso, reconocimiento, y responsabilidad favorecen con el progreso del rendimiento ocupacional del personal del casino, así también se establece que los constituyentes de la motivación extrínseca como las condiciones ocupacionales, supervisión, reconocimiento y políticas favorecen con el progreso del rendimiento ocupacional del personal del casino, porque refuta la hipótesis nula, por lo que se puede aseverar la coexistencia de relación entre la m. intrínseca y el rendimiento de los trabajadores.”

Apaza, S. (2019) *“Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019”* (tesis de pregrado) Universidad Peruana Union, Lima; concluye:

Apaza (2019) “respecto al problema general que a un nivel de significancia del 5%, existe un nivel de significancia alta de la motivación sobre el desempeño laboral; por lo tanto, el nivel de motivación influye positivamente alta sobre el desempeño laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú Juliaca 2019; asimismo se concluye respecto a la primera y segunda hipótesis específica que a un nivel de significancia del 5%, se acepta la hipótesis alterna que la motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú 2019”.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Bresciani, G. (2019) *“Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. – Huánuco, 2019 – I”* (Tesis de Pregrado) Universidad de Huánuco; concluye:

“Mediante la investigación ejecutada se atestigua que la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. – Huánuco, 2019-I, es de 0,481 de correlación de Spearman encontrándose en la TABLA N°27, es por ello que se acepta la hipótesis general. Cabe recalcar que se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, la motivación sí incide de manera regular en el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A.- Huánuco, 2019 – I. A la vez se demuestra que en la tabla N° 3 con respecto a la pregunta UN SUELDO ALTO ES UN CLARO INDICATIVO DE VALOR QUE TIENE EL TRABAJADOR PARA LA EMPRESA, obteniendo como resultado que el 42,11% de los colaboradores están parcialmente de acuerdo. Este dato nos muestra que la mayoría de personas se sienten motivados de trabajar con un sueldo alto, ya que es un claro indicativo para el trabajador de la empresa, siendo un factor que les motiva más para desempeñarse mejor dentro de la empresa”. (Bresciani, 2019)

Bresciani (2019) mencionó que “se afirma la hipótesis específica 1; y la hipótesis específica 2, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral en la empresa sociedad Happyland Perú S.A – Huánuco, 2019 – I”.

Ramos, C. (2019) *“La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores del Restaurant Sol de Mayo SCRL Huánuco 2019”* (tesis de pregrado) Universidad de Huánuco; concluye:

Ramos (2019) “Habiéndose determinado la relación de la motivación y el desempeño Laboral de los trabajadores del Restaurant “Sol de Mayo” SCRL Huánuco y según los resultados del coeficiente Rho de Spearman es de 0.497, es decir un 50% de relación, encontrándose en un nivel de correlación moderada;

en tal sentido podemos decir que si existe relación moderada entre la motivación con el desempeño Laboral de los trabajadores del Restaurant “Sol de Mayo” SCRL”.

Ramos (2019) aludió que “Las necesidades existenciales se relacionan moderadamente, mientras que las necesidades de relación se relacionan de manera muy baja, así también las necesidades crecimiento tienen una relación baja con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa RESTAURANT SOL DE MAYO SCRL”.

Rodríguez, L. (2019) *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados de la Administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior 2019”* (tesis de pregrado) Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco; concluye:

Rodríguez (2019) “Se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, así como también se estableció que la cooperación, el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, el control y la motivación se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior”.

Rodríguez (2019) “El clima organizacional suscitado en la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Huánuco, es inadecuado en un 50%, es decir para 10 colaboradores mientras que el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Huánuco, es regular en un 55%”.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 MOTIVACIÓN

2.2.1.1 DEFINICIÓN

A pesar de la gran importancia de la motivación, resulta un poco difícil definirla en pocas palabras y sobre todo no existe consenso entre los diferentes escritores al respecto, es por ello que aplicarlo en las empresas es un tanto dificultoso.

La motivación es un proceso psicológico fundamental, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento de las personas. La competitividad de una empresa en el mercado, depende primordialmente de la colaboración y cooperación que existe por dentro. Cada empresa logra el desempeño que merece y consecuentemente ello permite alcanzar los objetivos y el éxito del negocio.

La motivación es un proceso que depende de tres fases: curso, es decir la dirección hacia el cual se dirige el comportamiento, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos del trabajador para alcanzar determinado objetivo (Chiavenato, 2009).

“En el campo empresarial, podemos definir la motivación como el proceso mediante el cual cada trabajador cumple su tarea laboral con eficiencia para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares” (Castillo , 2012).

“La motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Robbins & Judge, 2009).

La motivación laboral consiste principalmente en mantener culturas y valores organizacionales que lleven a un mejor desempeño, es por esto que es muy importante brindar estímulo a los trabajadores y equipos de trabajo de manera que

puedan dar todo lo mejor de ellos para beneficio de las organizaciones y de ellos mismos (Guédez, 2013).

2.2.1.2 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Las empresas cada vez más, dependen del talento humano, de sus conocimientos, habilidades, creatividad y sobre todo lealtad y sentido de pertenencia hacia ella; todo esto debido a que los mercados se hacen exigentes y muy competitivos día tras día. El desempeño deseado del trabajador en una empresa y que lo animen a lograr eficientemente los objetivos, es conseguible con una actitud favorable y beneficiosa para ellos, promoviendo la creación de un medio de condiciones motivantes (Castillo , 2012).

La gestión del personal implica optimizar el desempeño de los trabajadores mediante el logro y mantenimiento de trabajadores motivados y capacitados para llevar a cabo su trabajo. Los jefes y directivos de las organizaciones necesitan conocer y saber la importancia de la motivación y su proceso, conocer qué es lo que mueve a las personas y de esta manera podrán crear colaboradores satisfechos y empresas productivas.

2.2.1.3 PROCESO DE LA MOTIVACIÓN

Es importante saber cómo funciona el proceso de la motivación, ya que existen un sin fin de factores que motivan a las personas y éstas están en constante cambio, lo que motiva hoy a un trabajador mañana ya no puede estimularlo. Según Chiavenato (2009) nos menciona que la mayoría de las teorías están dirigidas a las necesidades o a las metas, y define las metas como un resultado que buscan los trabajadores y éstos actúan como estímulos que lo atraen. El solo hecho de alcanzarlas disminuye o reduce las necesidades de la persona. Asimismo las metas pueden ser positivas como aumento de salarios, reconocimiento, elogios, confianza, etc.; en cambio las necesidades son privaciones o carencias que la persona

experimenta en un tiempo determinado, estas pueden ser necesidades fisiológicas, psicológicas o sociológicas. Las personas se vuelven más susceptibles a los esfuerzos de los directivos por motivarlos, cuando surgen estas necesidades.

El proceso de la motivación:

1. Surge la necesidad o carencia rompiendo el equilibrio, la cual provoca incomodidad en la persona, y esta desencadena el proceso de reducir o eliminar la tensión.
2. Para satisfacer la necesidad o carencia, la persona toma acción y surge el comportamiento encaminado en esa meta.
3. Cuando la persona satisface la necesidad o carencia sentida al principio, el proceso de motivación tuvo éxito, pero si la persona no logra eliminar o reducir esa carencia, surge la insatisfacción, frustración o conflicto.
4. Esa evaluación de desempeño, fija algún tipo de recompensa o sanción para la persona.
5. Se libera o desencadena un proceso nuevo de motivación y de esta manera se inicia otro ciclo.

Para Castillo (2012) el proceso de la motivación requiere de dos elementos indispensables: las necesidades o carencias por parte del colaborador y la oportunidad de satisfacer por el lado de la empresa. Las personas son vistas como buscadores incesantes de logros que les van a permitir satisfacer sus necesidades, a medida que la empresa les ofrezca oportunidades para el logro de mayores satisfacciones, hace que el trabajador busque condiciones que le permiten satisfacer necesidades cada vez más importantes para él, asimismo si la persona siente frustración, reduce o pierde el interés para alcanzar las metas de la organización.

Las personas permanecen en búsqueda constante de cubrir sus necesidades, por lo tanto es dueño de un incalculable potencial

de desempeño que está dispuesto a ponerlo al servicio de la organización si este le brinda excelentes condiciones para desarrollarse completamente.

2.2.1.4 LAS TRES CLAVES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Para Pink (2009) “Trabajar es algo tan natural como jugar y descansar y que, bajo las condiciones adecuadas, el ser humano aceptará e incluso buscará este tipo de responsabilidad”, ya que la mayoría de los trabajadores se sienten más empujados por la motivación del tipo intrínseca, es decir que le agrada su trabajo en sí, las actividades que realiza le lleven al logro de objetivos importantes y la superación de sí mismo.

De esta manera menciona las tres claves de la motivación intrínseca:

- **AUTONOMÍA:** Motivar a los colaboradores en su capacidad de autonomía para desarrollarse en su puesto de trabajo, si se le brinda al trabajador mayor autonomía, este se compromete con su trabajo ya que él va decidir cómo, cuándo y dónde lo va hacer. Es decir marcarle un objetivo y que él lo cumpla, de manera que siempre va existir interdependencia. La sensación de autonomía produce un efecto positivo en el colaborador, lo cual hará que realice mejor su trabajo y esto sea provechoso para la empresa.
- **MAESTRÍA:** Son los retos o desafíos que se le da al trabajador en sus puestos, implica motivar a los colaboradores en su crecimiento profesional, formándoles, otorgándoles nuevas responsabilidades, reconociendo y potenciando sus talentos, así como también mejorando sus puntos débiles.
- **PROPÓSITO:** Se refiere a establecer objetivos realistas y mejorar la comunicación dentro de las organizaciones,

hacerle sentir y demostrar cuán importante es el trabajador para la empresa y el valor que este aporta.

2.2.1.5 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Existen muchas investigaciones y teorías sobre la motivación y vistas desde diferentes perspectivas, se sabe que las personas son atraídas por las metas, es por ello que la empresa si pretende prever el comportamiento debe saber sobre estas metas y qué harán las personas para alcanzarlas.

Las primeras teorías de la motivación en la década de 1950. Según Robbins & Judge (2009) es importante estudiarlas ya que es la base de las teorías contemporáneas y los directivos de las empresas aun lo utilizan para explicar la motivación en los colaboradores:

TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

La teoría de la motivación de Abraham Maslow, basada en la pirámide las necesidades, se clasifica por el grado de influencia en el comportamiento de la persona, así como también por el orden de importancia. Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Necesidades fisiológicas o biológicas, las cuales son necesidades básicas y cíclicas ya que requieren de satisfacción continua para que la persona pueda sobrevivir, estas necesidades son de alimentación, cobijo, necesidades corporales, entre otras.
2. Necesidades de seguridad están relacionados de manera estrecha con la capacidad de sobrevivencia de la persona, sentirse libres de cualquier peligro ya sea reales o imaginarios, así como también estar protegido de las amenazas del entorno externo.
3. Necesidades sociales está relacionada con la capacidad de la persona de desenvolverse en la sociedad, con el deseo de recibir y dar afecto, satisfacer la necesidad de

amistad, participación, aceptación y pertenencia a grupos de cualquier tipo.

4. Necesidades de estima, está relacionado con los factores de estimación internos y externos, como el respeto hacia uno mismo, el amor propio, la confianza, la autonomía y el logro, y externos como la necesidad de reconocimiento, atención y estatus en la empresa.
5. Necesidades de autorrealización, es la necesidad más alta del ser humano, la cual lo impulsa a su realización, y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de las habilidades, capacidades y aptitudes; refleja el esfuerzo de cada individuo por lograr su potencial y desarrollarse constantemente a lo largo de su vida.

Según Maslow si se desea motivar al personal es necesario conocer en qué nivel de la pirámide se encuentra y centrar los esfuerzos para satisfacer la necesidad de ese nivel o del nivel superior. Estas cinco necesidades fueron clasificadas en órdenes menores y mayores, las necesidades fisiológicas y de seguridad son de orden menor, mientras que las sociales, de estima y autorrealización consideradas de orden mayor. La diferencia entre estas dos órdenes es que las superiores se satisfacen más de forma interna y las inferiores de forma externa como el salario, los horarios de trabajo, etc.

LAS TEORÍAS X y Y

Douglas McGregor propuso dos enfoques distintos de las personas en el trabajo: las teorías X y Y, McGregor después de haber estudiado la forma en que los directivos se relacionaban con los colaboradores, concluyó que los puntos de vista que ellos tenían de la naturaleza de las personas se fundaba en ciertas suposiciones y moldeaban su comportamiento hacia los colaboradores de acuerdo con ellas.

La teoría X plantea, que los directivos ven a los colaboradores como personas que no les gusta su trabajo, es por ello que deben ser dirigidos en todo momento e inclusive forzarlos a realizar dicho trabajo. En oposición con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de las personas, con la teoría Y los directivos suponen que los colaboradores consideran el trabajo algo tan normal como un descanso o un juego, por lo que los colaboradores promedio aprenderán aceptarlo, e incluso buscar ellos mismos, esta responsabilidad.

Para entender la teoría de Douglas McGregor se hace comparación con la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría Y, hace mención que las necesidades de orden superior son las que dominan a las personas, y para McGregor esta era la teoría más válida a comparación de la teoría X; es por ellos que fomentó ideas como trabajos que planteen retos y buenas relaciones interpersonales, incluso toma de decisiones como ideas que maximizan la motivación de las personas en el trabajo.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Esta teoría motivacional fue formulado por el psicólogo americano Frederick Herzberg, como resultado de muchas investigaciones, en las cuales solicitaba a las personas que describieran situaciones en las que se sentían a gusto en su trabajo como también cuando no se sentían satisfechos (Castillo , 2012).

Herzberg basó su investigación en 200 ingenieros y contadores, utilizando cuestionarios para descubrir, qué factores en el trabajo creaban satisfacción laboral y cuáles son las causaban insatisfacción. Aquellos factores que los llevaban a tener buenos sentimientos fueron logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y avance, a estos factores los denominó factores “motivadores” (Stimpson & Smith, 2011).

La insatisfacción se debió a otros cinco factores como política y administración de la empresa, condiciones laborales, relaciones con la supervisión, con los compañeros de trabajo, salario, seguridad; a estos los denominó factores de “higiene”. Herzberg consideró que los factores de higiene deberían de ser atendidos por los directivos y gerentes para evitar la insatisfacción. Herzberg a pesar de basar su investigación solo en 200 profesionales colaboradores cualificados, su teoría de los dos factores es la que ha tenido mayor impacto en las prácticas motivacionales (Stimpson & Smith, 2011).

DIMENSIÓN.

Factores Higiénicos: Son las que hacen parte del entorno del colaborador y si es que ésta no existe o no son favorables en la empresa, causa insatisfacción en el puesto de trabajo, pero la presencia de estos factores no motiva a nadie.

INDICADORES:

- **Condiciones en el trabajo:** La condición de trabajo es cualquier elemento o característica de entorno al lugar de trabajo en la cual el trabajador realiza sus tareas, entre las cuales pueden ser:
 - la iluminación
 - la distribución físicaEquipos y herramientas de trabajo, que podría influenciar ya sea en el aspecto físico y social del colaborador (Ocsa & Huayra, 2017).
- **Relaciones con los compañeros:** En el trabajo es donde pasamos más tiempo durante nuestra vida, por efecto los compañeros de trabajo son con quienes se convive, llevarse bien con ellos hace más productivo y enriquecedor el lugar de trabajo, muy aparte de sentirnos tranquilos.

- **Relaciones con la supervisión:** Una buena relación con los superiores, hace que los colaboradores se sientan con más confianza al momento de tomar decisiones, compartir ideas o solicitar una opinión.
- **Seguridad en el trabajo:** según el autor, refiere a la confianza depositada en el colaborador ya sea por la antigüedad, reglas de trabajo justas, normas de trabajo claramente definidas, etc.
- **Salario:** La remuneración no es un factor de estímulo para muchos colaboradores pero necesita un trato justo. Si creen que su salario es malo, posiblemente no se sientan satisfechos en su entorno laboral. Entonces se hace indispensable realizar indagaciones sobre las remuneraciones y hacer balances de lo que se está brindando con organizaciones análogas, esto puede ser ventajoso para conocer si se está siendo justo o no con el pago. Además, los empresarios deben cerciorarse de tener normas claras con respecto a remuneraciones, bonos y aumentos.
- **Políticas de administración de la empresa:** Las políticas son guías, pautas de acciones para tomar decisiones, dirigidas hacia los objetivos de una empresa.

DIMENSIÓN.

Factores Motivacionales: Son los factores intrínsecos y su presencia en la empresa, conduce a la satisfacción del colaborador en su puesto de trabajo, pero la ausencia de ellos no produce insatisfacción.

INDICADORES:

- **Logro:** Son todas las aportaciones favorables del trabajador, que dan su valor agregado, generando un resultado positivo para la empresa en la cual trabaja.

- **Reconocimiento:** La valoración del trabajo crea satisfacción en el colaborador y hace que este se mantenga feliz en el desarrollo de sus actividades laborales y en su vida personal. Es un método importantísimo para retener el recurso humano, ya que es necesario que los colaboradores sepan que las actividades que desarrollan en el trabajo son reconocidas y que su aporte es indispensable para el éxito de la organización, no reconocer el desempeño de los colaboradores, es darles el motivo o estímulo para que ellos busquen otra empresa en donde si valoran su esfuerzo y trabajo.

Es necesario que el colaborador adquiera retroalimentación que lo empodere y una apreciación constructiva e inteligente que deberá: (Martínez M. , 2018)

- Ser legítimo y sincero.
- Personalizada.
- Darse a tiempo.
- Ser claro y determinado.
- Proporcional.
- **Responsabilidad:** Frederick Herzberg recomienda a los gerentes aumentar de manera gradual la responsabilidad que tienen los colaboradores, concediéndoles cada vez trabajos más notables y necesarios. Esto será más efectivo si se va aumentando de a poco la complejidad de las tareas de forma unida.
- **Avance:** el avance del colaborador en su vida profesional, otorgándoles tareas desafiantes, que les lleve a la búsqueda de su realización.
- **Crecimiento personal:** se va lograr otorgando a los colaboradores tareas especiales, personalizadas, que

estén destinadas a mejorar sus capacidades, aptitudes y habilidades significativas para el desempeño de su puesto.

TENDENCIAS GLOBALES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación laboral es un factor muy importante para el desarrollo y crecimiento de una empresa. Al brindar a los colaboradores un sentido de pertenencia y participación en la empresa, se genera un mayor compromiso en ellos y el rendimiento de los colaboradores es muy alto (CONEXIONESAN, 2019).

Por ello es necesario que las empresas estén a la vanguardia con los avances y mantenerse competitivas en la actualidad.

- Potenciar el talento humano mediante el implacement
Las empresas están implementando técnicas de implacement para retener a los colaboradores y garantizar su desarrollo y crecimiento profesional. Al promover a sus colaboradores, los gerentes se aseguran de que el crecimiento particular de cada trabajador se alinee con el objetivo a largo plazo de la empresa; esto a su vez hará que los colaboradores sientan que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus aptitudes y competencias.
- People Analytics: conocer más a los colaboradores
Esta tendencia combina las técnicas del big data y la de los recursos humanos para conocer mejor a los colaboradores de la empresa. Se centra en utilizar datos sobre el entorno de trabajo para gestionar el talento humano con mayor efectividad. Su objetivo es aumentar el nivel de satisfacción y productividad de los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.
- Gamificación para crear vínculos de compañerismo
La gamificación se ha convertido en una tendencia en las empresas a nivel global, mediante la mecánica de los juegos, ayuda a las organizaciones a obtener mejores

resultados, desarrollando su competitividad y mejorando los conocimientos de los colaboradores.

- Crear embajadores de la marca

Es importante para las empresas, estar en sintonía con lo que valoran sus colaboradores, cuando la empresa invierte en sus colaboradores, pueden esperar a su vez que estos se conviertan en grandes defensores y patrocinadores de la marca; de esta manera los trabajadores se sienten valorados y obtendrán un mayor compromiso por parte de ellos.

- El trabajo remoto como un beneficio recurrente

Uno de los beneficios que más persiguen los colaboradores en la actualidad, es el trabajo desde su espacio personal, trabajar remotamente y tener mayor flexibilidad en cuanto al horario. Las empresas notarán un aumento de la motivación y el rendimiento de los trabajadores al implementar esta estrategia, siempre en cuando se considere la opinión y disponibilidad de ellos mismos (CONEXIONESAN, 2019).

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Cuando se trata de desempeño en el trabajo, las personas son el foco principal de una organización. Los estudios de Alveiro (2009) señalan que “El desempeño laboral se identifica con la evaluación de desempeño ya que estos conceptos están relacionados de manera directa, uno con lo otro” (p.7)

Entonces, en todas las organizaciones una vez la persona ha sido elegida para desempeñar el cargo o puesto, se le hace saber cuáles son los objetivos, la filosofía y las políticas de la empresa a la cual recién ingresa, presentarles a sus jefes, directores y colegas de trabajo y orientarla en cuanto a las funciones, procedimientos y responsabilidades que tiene.

Alveiro (2009) menciona que “cuando en las organizaciones se cuenta con un personal que tiene claro sus funciones y de la misión empresarial, se puede comenzar a hablar de la evaluación de desempeño, la cual es un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador, que se caracteriza por ser participativo y dinámico, que promueve el mutuo aprendizaje y que los hace dueños del desarrollo de sus competencias en el mejoramiento de los procesos y logro organizacional” (p.7)

Entonces se puede decir que la evaluación del desempeño es una estrategia administrativa que implica diálogo permanente entre las diversas áreas.

2.2.2.1 DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Acosta (2018) manifiesta que “El desempeño laboral es la evaluación del talento que representa un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona” (p. 4)

Sy Corvo (2018) define el desempeño laboral como “El comportamiento de un empleado. Este concepto se diferencia de los resultados obtenidos. Los resultados son el rendimiento del desempeño, pero también son la consecuencia de otros factores. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, también forma parte de la gestión de recursos humanos” (p.12)

Chiavenato (2007) menciona que el desempeño laboral es “El potencial de crecimiento o la capacidad demostrada por una persona en determinado cargo, teniendo en cuenta su valor, excelencia y las cualidades” (p.25)

2.2.2.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático, formal y regular que ayuda a los miembros de una organización a evaluar la efectividad del logro de

metas, objetivos y especialmente los resultados esperados de la implementación. Es una herramienta gerencial para que supervisores, orienten información, conocimientos, tiempo, recursos y acciones hacia resultados significativos que fijan el grado de éxito, o de ruina, que consigue una empresa cuando pretende alcanzar sus objetivos, su misión, sus fines y, especialmente, los resultados notables que visualiza en la estrategia del negocio, en un curso de tiempo estimado (Juárez , 2019)

El proceso de evaluación del desempeño es en realidad un proceso de gestión importante que permite a los líderes de la organización enfocar a su personal para lograr resultados finales. (Juárez , 2019) afirma que la evaluación “Les exige la toma decisiones en relación con la permanencia, proyección y progreso futuro de los colaboradores en la organización”.

2.2.2.3 RESPONSABILIDAD POR LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Chiavenato (1999) Esta se concede a diferentes áreas, de acuerdo con las políticas desarrolladas de las organizaciones en de recursos humanos:

El gerente: Esta se atribuye a diferentes áreas de acuerdo con políticas desarrolladas desde la perspectiva de recursos humanos.

En la mayoría de los casos, la estimación de desempeño es compromiso de línea y ocupación del personal con el apoyo del área de administración de recursos humanos. La persona quien está encargada de la evaluación del personal es el mismo jefe o director, los colaboradores del departamento de recursos humanos proyectan, preparan, acompañan y controlan el sistema,

en tanto que cada director emplea y lleva a cabo el plan internamente en su ambiente de acción.

El empleado: Algunas organizaciones utilizan la autoevaluación de los empleados con responsabilidades totalmente descentralizadas para evaluar resultados. Este tipo de evaluación solo podrá utilizarse si el grupo de trabajo está compuesta por personas con buena cultura y alto coeficiente intelectual, además de equilibrio emocional y de capacidad para hacer una autoevaluación sin subjetivismo ni distorsiones personales

Comité de evaluación: La evaluación de desempeño se asigna a un comité especialmente nombrada para este propósito y está compuesto por personal de varios departamentos. En este caso, la evaluación es colectiva, y cada miembro tendrá igual participación y responsabilidad en los juicios.

2.2.2.4 BENEFICIOS DE LA EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO

Chiavenato (1999) los principales favorecidos de la implementación de la evaluación de desempeño son los jefes, los colaboradores, las empresas, y la colectividad.

Beneficios para el jefe

- Valorar mejor el desempeño y la conducta de los colaboradores, confiando en un método de evaluación capaz de contrarrestar la subjetividad.
- Recomendar medidas para mejorar el modelo de conducta de los colaboradores.
- Establecer una comunicación efectiva con los colaboradores para que entiendan el mecanismo de evaluación, y mediante este método conocer la forma como está desarrollándose su conducta.

Beneficios para el subordinado

- Identifica los aspectos de su conducta y de desempeño que la organización aprecia más en sus colaboradores.
- Comprende las perspectivas de su jefe sobre su desempeño, así como sus debilidades y fortalezas, según la estimación de su superior.
- Conoce lo que hace su superior con el objetivo de optimizar su desempeño.
- Logra condición para que pueda hacer autocrítica y autoevaluación para su mejora y control propio.

Beneficios para la empresa

- Logra la condición de evaluar el talento humano a corto, mediano y largo plazo y precisar las contribuciones de cada colaborador.
- La empresa identifica a los colaboradores que necesitan mayor apoyo, y escogen a los que cumplen con las condiciones de ascenso.
- Estimulan la productividad y mejoran las relaciones con los compañeros en el trabajo.

2.2.2.5 CARACTERÍSTICAS QUE SE MIDE EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Toda organización debe evaluar el proceso de sus actividades para conocer los factores del desempeño en el trabajo que son necesarios para cumplir los objetivos de la organización.

Acosta (2018) Da a conocer algunas características indispensables que pueden explicar la motivación positiva en los empleados.

Logros: Vistos como prueba real de un resultado particular. Los datos estadísticos se utilizan para reflejar los resultados que se puedan medir. Comúnmente se

complementa con referencias a comportamientos y actitud hacia el logro de objetivos.

Administración de tareas: la capacidad de los colaboradores para seguir procesos contribuye al buen funcionamiento de la organización. De la misma manera la observación crítica de los procesos puede llevar a la mejora de la efectividad.

Habilidades comunicacionales: conocer si los colaboradores se están comunicando asertivamente, su progreso, sus obstáculos, sus expectativas, asimismo hacer una lluvia de ideas en reuniones para mejorar la productividad.

Actitud cooperativa: se manifiesta mediante las habilidades del colaborador para promover el trabajo en conjunto. Crear relaciones sólidas generando confianza mediante el intercambio de conceptos, ideas, etc.

Aceptación de responsabilidades: Es necesario que los colaboradores conozcan sus fortalezas, así como también el mando que tienen y la cantidad de recursos para desarrollar sus actividades.

Mejoramiento continuo: los colaboradores con iniciativa, entusiastas, proactivos son excelentes para la organización. Mediante estas actitudes demuestran sobresalientes maneras de hacer el trabajo.

La evaluación del desempeño en el trabajo tiene como finalidad determinar las áreas en las que los colaboradores necesitan aprendizaje, reforzamiento. La evaluación del desempeño en el trabajo es una oportunidad para que los colaboradores expresen cómo se siente en su trabajo. Asimismo, su supervisor inmediato expone sus propios puntos de vista (Acosta, 2018).

2.2.2.6 DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1. COMPROMISO

El compromiso de una organización se ve a menudo como actitudes del colaborador hacia su entorno laboral, esta se da a través de procesos de socialización. El valor de su estudio se basa en la influencia que estas actitudes generan sobre el comportamiento del recurso humano en una empresa y cómo éstas influyen en su desempeño (Claure & Bohrt, 2004).

Las organizaciones al poseer colaboradores comprometidos con la empresa, tienen que garantizar su estabilidad, fidelidad e identificación de su talento humano, que puede llegar a reducir de manera significativa los niveles de rotación, insatisfacción, desmotivación y ausentismo, aspectos que han aumentado considerablemente en los últimos años, ocasionando costos altísimos en los procesos de selección, capacitación y retroalimentación del personal. Un colaborador con un compromiso definido permite a la empresa concentrar su atención en los resultados en lugar de las muchas actitudes que pueden causar conflictos y confrontaciones (Claure & Bohrt, 2004).

El compromiso de una organización incluye la actitud de sus colaboradores, quienes demuestran en su desempeño, satisfacción y orgullo de ser parte de la empresa en la que trabajan. Coloquialmente expresa “ponerse la camiseta” de la entidad y tratarse a sí mismo como parte de ella. Estas actitudes son muy útiles para una organización, significan contar con colaboradores comprometidos, trabajando para el éxito de la organización y el logro del objetivo personal. (García & Ibarra, 2018).

INDICADORES:

Proactividad: las personas proactivas en las empresas son las que destacan de los demás, ya que son las que realizan tareas por propia iniciativa, buscan soluciones de manera anticipada ante posibles problemas, proponen ideas, proyectos. Es por ello que la proactividad es muy valorada en las empresas, porque el trabajador tiene buen desempeño en todas las tareas que realiza.

Confianza: la confianza es la seguridad sobre la cual desarrollamos nuestras actividades y el enlace que ayuda a establecer relaciones estrechas y amigables con otras personas. Los resultados en el trabajo mejoran, cuando los colaboradores tienen confianza en ellos mismos, en sus compañeros, en el ambiente laboral ya que lo afrontan con mayor entusiasmo, dedicación y compromiso. Pero, cuando pierden la seguridad, sienten temor y todo el trabajo se arruina, señala Luis Llorente, coach colaborador del Centro de Estudios del Coaching.

Cuestiones que debemos saber alrededor de la confianza

- **En la sinceridad.** El reconocimiento de que una persona es sincera o no lo es, es un aspecto muy importante en el nivel de confianza que despierta en los demás. Las pasadas experiencias que se ha tenido con la persona son indicadores claves para tener en cuenta dicha estimación.

- **En la credibilidad.** La credibilidad está muy relacionado con la sinceridad, puesto que es un pronóstico futuro de la honestidad, honradez y rectitud de la persona. Se asume que si fue integra en el pasado, también lo será en el futuro. (Rubio, 2017).

Identificación con la empresa: los trabajadores que se sienten identificados y comprometidos con la empresa sienten la empresa como suyos, por lo tanto tendrán un mejor desenvolvimiento al realizar sus tareas, estos colaboradores se relacionan con el proceso, el trabajo para ellos es un aporte más no una obligación.

DIMENSIÓN 2. SATISFACCIÓN

La satisfacción en el trabajo es el estado de aprobación y conformidad del colaborador al cumplir con su ambiente laboral y condiciones de trabajo. Este es un tema muy importante porque afecta de manera directa al desempeño, la efectividad del trabajo y los niveles de productividad y rentabilidad.

La satisfacción en el trabajo es importante. Para la administración, aumenta la satisfacción en los colaboradores, se reducen los despidos, así como por los menores costos médicos y de seguro de vida. Además, hay beneficios para la sociedad en su conjunto. La satisfacción laboral va más allá del trabajo del empleado. Por lo tanto el objetivo de una alta satisfacción en el puesto para los empleados puede protegerse en términos de responsabilidad financiera y social (Robbins, 2004).

El problema radica en que diferentes empresas no están al tanto de sus colaboradores y no saben mantenerlos satisfechos. Lo primordial que deben realizar los gerentes y administradores es controlar una parte esencial del trabajo, hacer de este un desafío para que pueda tornarse interesante para el colaborador. Cuando los colaboradores no se encuentran satisfechos, se debe identificar las causas por las cuales se sienten así, tal vez sea la falta de seguridad laboral, compensación no justa, conflictos con los compañeros de trabajo, condiciones de trabajo precarias, entre otros (Arbaiza, 2010).

Syptak et al. (1999) plantean las siguientes medidas para tratar con algunos de los factores más comunes dentro de una organización:

INDICADORES:

Recompensas: Los colaboradores exigen sistemas de pago, percibidas como justas, que cumplan sus expectativas y vayan de acorde a su productividad en la empresa, cuando esto existe, es muy probable que el colaborador se sienta satisfecho.

Los compañeros de trabajo: Es muy importante conocer que parte de la satisfacción que el colaborador siente se debe a la interacción con sus compañeros de trabajo. Por ello es necesario que se les pueda dar horarios razonables para que puedan socializar, como periodos de almuerzo y descansos. Esto les permitirá desarrollar un sentido de unión y trabajo en conjunto. De la misma manera también se debe poner atención a los colaboradores con comportamientos inapropiados y tomar medidas drásticas con ellos.

Desafíos: Los colaboradores de las organizaciones aumentan su entusiasmo y generan actitudes entusiastas, apasionadas, innovadoras y creativas, cuando se les introduce nuevos retos en su trabajo, al mismo tiempo que se sienten reconocidos y agradecidos con la organización por brindarles la posibilidad de desarrollarse de manera profesional (Rubio, 2017).

DIMENSIÓN 3. RENDIMIENTO

Motowidlo (2003) define que “El rendimiento laboral es una expectativa general de una empresa con respecto al comportamiento que un empleado lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, será positivo o negativo, dependiendo si el empleado presenta un

desempeño bueno o malo y supone el aporte que ese colaborador brinda a la consecución de la eficacia de la empresa”

La idea de desempeño tiene que ver con la conexión entre los medios que usan para lograr buenos resultados. De esta manera, el rendimiento puede relacionarse con el beneficio o con la ventaja. Los directivos y propietarios de cualquier empresa, por tanto, los propietarios y gerentes de negocios quieren aumentar la eficiencia del trabajo de sus colaboradores, ya que están conscientes de que eso resultará de manera efectiva en la misma. Ante ello recurren a una gran diversidad de medidas, entre las que se destacan las siguientes (Pérez & Merino, 2016).

- Crear un clima laboral adecuado, donde todos los colaboradores se puedan sentir cómodos y donde se trabaje por y para el equipo.
- Reconocer la tarea de los colaboradores, mejorando su autoestima.
- Plantear planes de trabajo que sean retadores para los colaboradores, de esta manera cuando los cumplan aumentarán su satisfacción y rendimiento.
- Comprometer a los colaboradores con la ayuda de todos los integrantes de la organización, para que puedan sentir parte de ella y no dudar en realizar esfuerzos para hacer un buen trabajo.
- Fomentar el trato igualitario.
- Promover la formación de los colaboradores, de manera que puedan mejorar sus habilidades y desempeño en las actividades que desarrolla.

Recurriendo a estas medidas y a otras muchas más se conseguirá aumentar el rendimiento laboral de los empleados. (Pérez & Merino, 2016).

INDICADORES:

Eficiencia: es la acción de los colaboradores, fuerza y virtud para producir. Razonamiento económico que muestra la capacidad administrativa de generar el máximo resultado con el tiempo, recurso y energía mínima, por lo tanto es el uso óptimo de los recursos que se tiene para el logro de los resultados esperados.

Eficacia: Hace referencia a llevar a cabo, ejecutar, originar, obtener resultados. La eficacia se puede definir como el nivel de consecución donde los colaboradores de una empresa alcanzan metas y objetivos. Capacidad que tienen las personas para lograr todo lo que se proponen.

Trabajo en equipo: Las empresas suelen tener una fuerza laboral numerosa y variada, lo cual requiere crear estrategias en coordinación con todos los colaboradores para el logro de objetivos empresariales. Cuanta mayor cantidad de integrantes estén involucrados en el logro de objetivos comunes, los resultados serán mejores. Muchas organizaciones se quedan a medio camino, no logran obtener resultados anhelados, debido a que no integran a todos los colaboradores cuya intervención es indispensable (Pérez A. , 2016).

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

➤ Satisfacción.

Es el sentimiento de placer que tiene la persona cuando logra o satisface sus necesidades, en el aspecto laboral la satisfacción depende de varios factores, como el entorno laboral donde desempeña sus actividades, la retribución económica en base a la labor realizada, las relaciones tanto con los superiores como con

los compañeros de trabajo, así como también la valoración y apreciación por un trabajo bien hecho que percibe el trabajador. (Valan, 2017).

➤ **Condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo son todas las características de seguridad y salud que el empleador con responsabilidad ofrece al trabajador para el buen desenvolvimiento en el desempeño de sus labores, el empleador asume todas las responsabilidades y los riesgos que se pueda suscitar en el trabajo (Toyama, 2013).

➤ **Trabajo en equipo**

Es el trabajo realizado por un grupo de personas en coordinación y cooperación sumando esfuerzos, para alcanzar y lograr los objetivos propuestos en un principio por la entidad.

➤ **Reconocimiento**

“El reconocimiento se entiende como prácticas diseñadas para compensar y felicitar a sus colaboradores buscando reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad” (García R. T., 2014).

➤ **Confianza**

La confianza en el trabajo es un sentimiento de seguridad que se le da al colaborador para desenvolverse de manera autónoma en las actividades que le compete, cuando éste se muestra honrado y comprometido con la empresa (Salinas, 2012).

➤ **Supervisión**

La supervisión es considerada como uno de los elementos básicos de la administración, el trabajo de supervisor no lo realiza una sola persona sino que se distribuye entre los distintos jefes que hay en la empresa, cada uno de ellos es responsable de su área y de dirigir

al conjunto de personas a su cargo, asegurando el desempeño con mayor gratificación y efectividad (Pacheco, 2014).

➤ **Desempeño laboral**

El desempeño del trabajador es cómo hace su trabajo y cómo se desenvuelve en ella, esto se ve reflejada en la calidad de trabajo, demostrando sus competencias y habilidades, para lograr mejores resultados dentro de la empresa.

➤ **Motivación**

Motivar a una persona implica la explicación de la razón para realizar algo y qué es lo que lo mueve hacerlo, de esta manera disponer de buen ánimo para actuar de determinada forma. Es una acción preparatoria para llevar a cabo alguna actividad con mucho entusiasmo y diligencia (Izquierdo, 2006, p. 86).

➤ **Realización personal**

La realización indica lograr el cumplimiento del objetivo propio, hacer posible el logro de sus objetivos y sentirse pleno. Asimismo tiene mucho que ver con el descubrimiento del sentido de su ser, de forma que emocionalmente se sienta satisfecho con su vida. Para que esto suceda el trabajo es indispensable. El trabajo hace real el para qué de la persona. La realización personal necesita la unión de la cabeza y del corazón (Esquivias, 2014).

➤ **Seguridad laboral**

La seguridad laboral es una disciplina que se encuentra dentro de la Prevención de Riesgos Laborales. Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos cuyo resultado se centra en eliminar o reducir los riesgos en el trabajo. El objetivo de la seguridad laboral es la implementación de una serie de medidas y realizar actividades necesarias para prevenir los riesgos que derivan de las actividades laborales. Por ello, es necesario que las empresas brinden unas condiciones favorables para que sus colaboradores

puedan realizar sus labores con la seguridad requerida (Martínez P. F., 2018).

➤ **Relaciones interpersonales**

Las relaciones con los compañeros de trabajo, con los directivos, constituyen un papel muy importante para las empresas, ya que esto contribuye a un mejor ambiente laboral, donde aumenta la productividad, es por ello que los colaboradores deben llevarse bien y trabajar en equipo, el jefe debe ser amistoso, justo y firme, mostrando interés en sus colaboradores (Montes M. R., 2018).

➤ **Crecimiento personal**

El crecimiento de las personas no es un logro de un momento a otro, sino más bien, es el resultado de un trabajo de largo proceso que se va conservando y manteniendo en el tiempo, y que permite que la persona vaya aumentando constantemente sus conocimientos, aptitudes, habilidades, potencial, y su desarrollo emocional, biológico, espiritual y en todos los aspectos personales del mismo (Céspedes, 2016).

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Ha: La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ha1: Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

Ha2: Los factores intrínsecos se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE (X)

Motivación

DIMENSIONES

- Factores extrínsecos
- Factores intrínsecos

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE (Y)

Desempeño Laboral

DIMENSIONES

- Compromiso
- Satisfacción
- Rendimiento

2.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES (Dimensiones e indicadores)

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems/Preguntas
La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco - 2020.	Motivación	Factores Extrínsecos	Distribución física	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.
			Salario	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.
			Salubridad	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.
			Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
			Iluminación	La iluminación en mi lugar de trabajo es muy buena.
			Política de la empresa	Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa.
		Factores Intrínsecos	Logro	El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades.
			Reconocimiento	Mi jefe reconoce por una labor bien hecha.
			Responsabilidad	Me dan la libertad para hacer mi trabajo con responsabilidad.
			Crecimiento personal	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.
	Trabajo en sí	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.		
	Desempeño Laboral	Compromiso	Proactividad	Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo.
			Confianza	Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio
			Identificación con la empresa	Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa
		Satisfacción	Recompensas	Las recompensas que recibo van de acuerdo a mi productividad
			Relación con los compañeros de trabajo	Me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo.
			Desafíos	Mi puesto de trabajo es desafiante, me exige aprender habilidades nuevas y variadas.
		Rendimiento	Eficiencia	Suelo enfocarme en el proceso y el logro de los objetivos de las tareas que realizo, optimizando los recursos que tengo.
			Eficacia	Trabajo de forma eficaz para el logro de los objetivos, independientemente de los recursos que utilizo.
			Trabajo en equipo	Los colegas de trabajo, están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación “es aplicada, debido a que ésta se caracteriza por su búsqueda de la aplicación de los conocimientos obtenidos, a la vez que se logran otros, para generar solución y sistematizar la práctica basada en investigación”. (Hernández et al., 2014).

3.1.1 ENFOQUE

Según Hernández et al. (2014) “El enfoque al cual pertenece el trabajo de investigación es cuantitativo, por utilizar la recolección de datos para probar suposiciones con base en la medición numérica y el análisis estadístico, se estudió la relación entre los elementos que han sido cuantificados”.

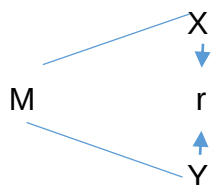
3.1.2 ALCANCE O NIVEL

Fue un estudio de nivel descriptivo correlacional, según (Hernández et al., 2014) porque buscó “especificar las propiedades y las características de un fenómeno sometiéndose a un análisis. Es decir, exclusivamente pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren” (Motivación y Desempeño Laboral) la variable independiente sobre variable dependiente.

3.1.3 DISEÑO

El estudio pertenece al diseño no experimental de tipo transeccional o transversal. Según Hernández, et al., (2014) menciona que “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables, donde sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlo, recolectan datos en un solo momento, y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 58)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

X = Motivación (causa)

Y = Desempeño Laboral (efecto)

M= muestra

R= relación.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Para Lerma (2012) “Es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones. Es definida por el investigador y él decide si en su estudio va a considerar a la población o parte de ésta”.

Para el presente trabajo de investigación la población fue conformada por el total de los trabajadores que son 24 de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L.

3.2.2 MUESTRA

Siendo la muestra un subgrupo de la población del cual se recolecta datos y esta debe ser representativa.

Según Hernández et al., (2014) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador”. Esto quiere decir que la población y la muestra son iguales que comprende los 24 trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L.

- Unidad de análisis:

De acuerdo a nuestras variables de estudio, nuestra población son los trabajadores de la Fábrica de Cocoa y Chocolate Kotosh E.I.R.L. Por ser una población pequeña todos los trabajadores serán parte de la muestra.

- Unidad de muestreo:

Nuestra muestra fue realizada por muestreo no probabilístico.

- Tamaño de la muestra:

$N = n$ 24 trabajadores.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta: Es una técnica basada en preguntas que mediante su aplicación se conoció la información referente al problema de estudio.

Cuestionario: Según Ñaupas et al., (2018) manifiesta que “El cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación”.

Para el estudio se elaboró un cuestionario con 20 proposiciones o afirmaciones con escala de Likert, para determinar la medida en que se relaciona la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Cuadros estadísticos:

Un cuadro estadístico es una representación gráfica de las diversas situaciones que se nos presentan diariamente. Es la forma esquemática de comprender las tendencias de nuestra forma de ser y de vivir. En un cuadro estadístico puedes identificar tantas variables como quieras en este caso buscaremos determinar la relación de la

Motivación con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L.

- **Programa SPSS:**

Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences, es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable independiente: Motivación

Dimensión 1: Factores Extrínsecos

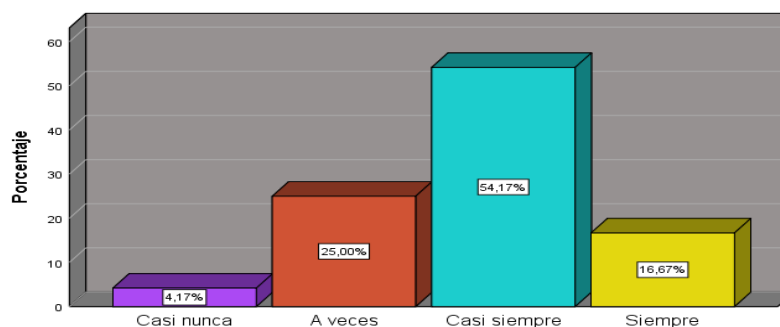
Tabla N° 1. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,2	4,2	4,2
	A veces	6	25,0	25,0	29,2
	Casi siempre	13	54,2	54,2	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 1. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.



Fuente: Tabla N° 1

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los 24 encuestados, el 54,2% dijeron que el área donde labora casi siempre le permite trabajar cómoda y eficientemente, mientras que el 25% afirmaron a veces, el 16% mencionaron que siempre y un mínimo del 4,2 % dijo casi nunca. Según los resultados obtenidos se puede deducir que más de la mitad de los trabajadores se sienten cómodos en el área donde laboran.

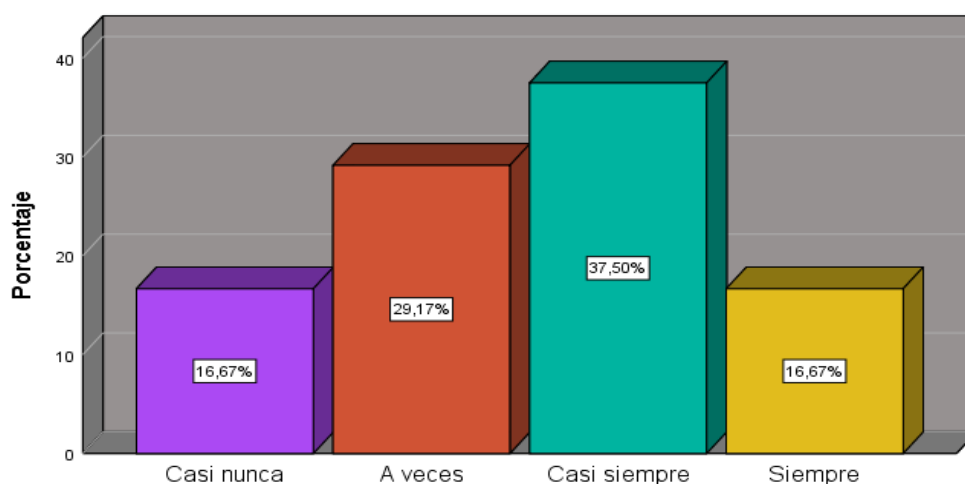
Tabla N° 2. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	16,7	16,7	16,7
	A veces	7	29,2	29,2	45,8
	Casi siempre	9	37,5	37,5	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 2. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.



Fuente: Tabla N° 2

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Del total de los encuestados, un 37,5% manifestaron que su remuneración casi siempre está de acuerdo al trabajo que realiza, el 29,2% afirmaron a veces, mientras que un 16,7% dijeron casi nunca, y el otro 16,7% mencionaron que siempre. Según los resultados logrados, se puede decir que los trabajadores se sienten contentos respecto a la remuneración equivalente al trabajo que realizan.

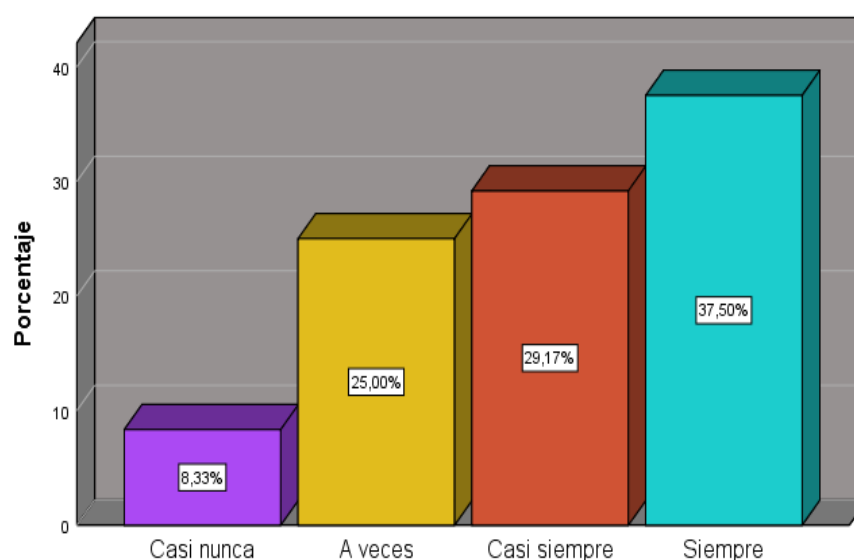
Tabla N° 3. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	8,3	8,3	8,3
	A veces	6	25,0	25,0	33,3
	Casi siempre	7	29,2	29,2	62,5
	Siempre	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 3. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.



Fuente: Tabla N° 3

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Del total de los encuestados, el 37,5 % afirmaron que las condiciones de limpieza, salud e higiene en su lugar de trabajo es muy buena, el 29,2 % mencionó que casi siempre, mientras que el 25% dijo a veces y el otro 8,3% dijeron que casi nunca. Según los resultados se puede manifestar que la mayoría de los trabajadores se sienten bien en cuanto a las condiciones de limpieza, salud e higiene que le son brindadas por la empresa.

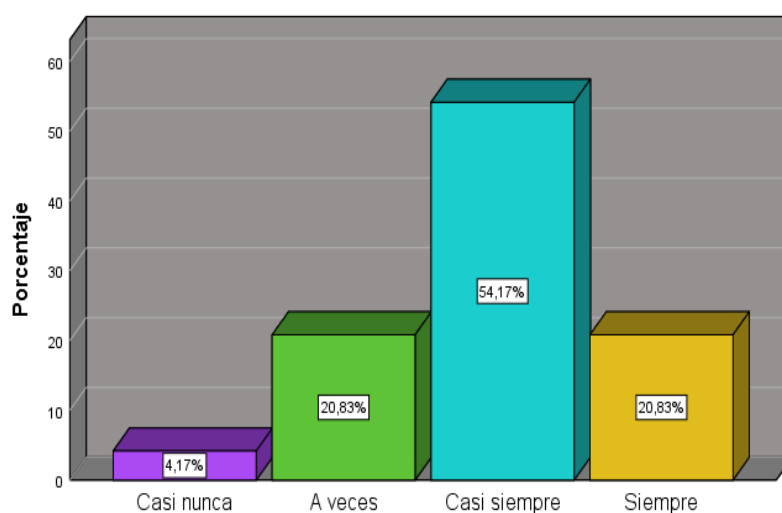
Tabla N° 4. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,2	4,2	4,2
	A veces	5	20,8	20,8	25,0
	Casi siempre	13	54,2	54,2	79,2
	Siempre	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 4. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.



Fuente: Tabla N° 1

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los 24 trabajadores encuestados, el 54,2% manifestaron tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, el 20,8% dijeron que siempre, el otro 20,8% afirmaron que a veces, y un mínimo de 4,2% dijo que casi nunca. Según estos resultados, se puede observar que la gran mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo.

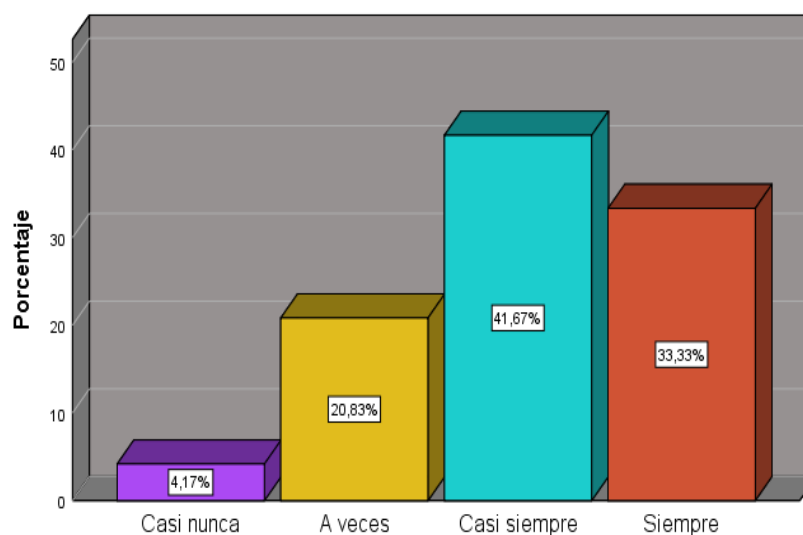
Tabla N° 5. La iluminación en mi lugar de trabajo es muy buena.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,2	4,2	4,2
	A veces	5	20,8	20,8	25,0
	Casi siempre	10	41,7	41,7	66,7
	Siempre	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 5. La iluminación en mi lugar de trabajo es muy buena.



Fuente: Tabla N° 5

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Del total de los encuestados, el 41,7% manifestaron que la iluminación en su lugar de trabajo es muy buena, el 33,3% mencionaron que siempre, el 20,8% dijeron que a veces, y el 4,2% que casi nunca. De los resultados obtenidos se puede afirmar que un buen porcentaje de trabajadores están contentos con la iluminación en su lugar de trabajo.

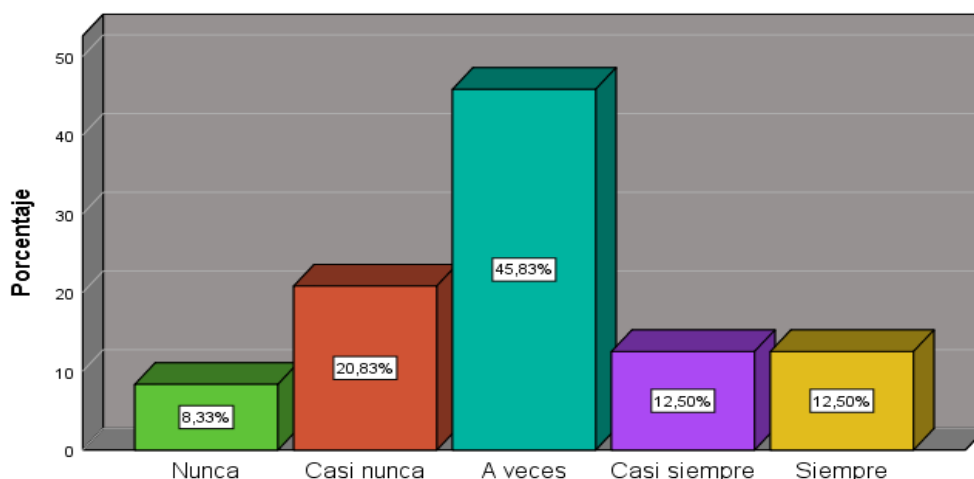
Tabla N° 6. Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	5	20,8	20,8	29,2
	A veces	11	45,8	45,8	75,0
	Casi siempre	3	12,5	12,5	87,5
	Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 6. Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa.



Fuente: Tabla N° 6

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los encuestados, el 45,8% de los trabajadores mencionaron que solo a veces se sienten conforme con las normas y políticas de la empresa, el 20,8% dijeron que casi nunca, 12,5% indicaron que casi siempre, y el otro 12,5% expresaron que siempre. De los resultados, se puede apreciar que los trabajadores se sienten que no hay igualdad respecto a las normas y políticas de la empresa, ya que mencionaron que solo a veces se sienten conformes respecto a ello.

Dimensión 2: Factores Intrínsecos

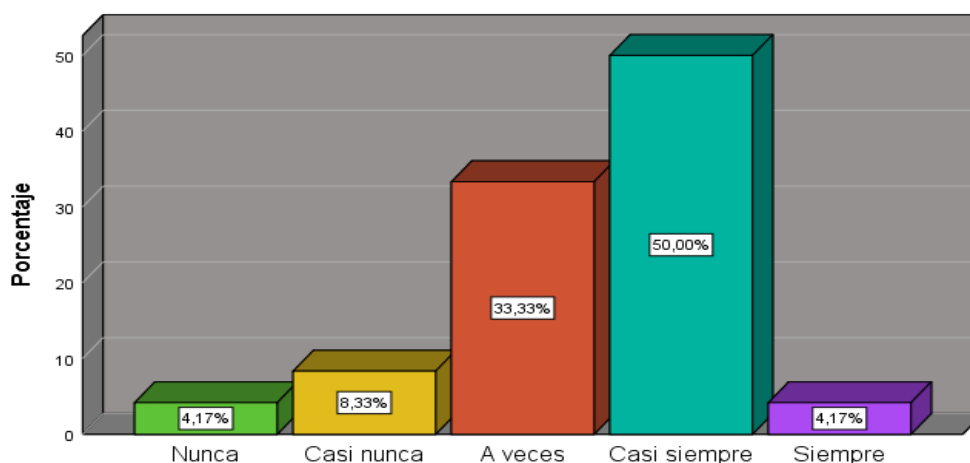
Tabla N° 7. El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	2	8,3	8,3	12,5
	A veces	8	33,3	33,3	45,8
	Casi siempre	12	50,0	50,0	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 7. El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades



Fuente: Tabla N° 7

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los 24 encuestados, el 50% de los trabajadores indicaron que su trabajo casi siempre les permite tener logros y desarrollar al máximo sus capacidades, el 33,3% expresaron que a veces, el 8,3% dijeron que casi nunca, el 4,2% indicó que nunca, mientras que el otro 4,2% indicó que siempre. De los resultados obtenidos, se manifiesta que los trabajadores están conforme con la labor que desarrollan ya que esto les permite desarrollar al máximo sus capacidades.

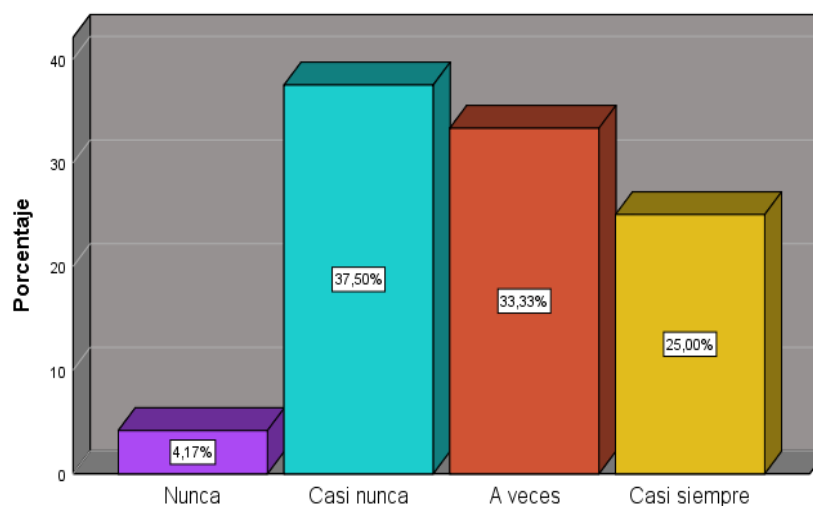
Tabla N° 8. Mi jefe reconoce por una labor bien hecha.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	9	37,5	37,5	41,7
	A veces	8	33,3	33,3	75,0
	Casi siempre	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 8. Mi jefe reconoce por una labor bien hecha.



Fuente: Tabla N° 8

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la encuesta realizada, el 37,5% expresaron que su jefe casi nunca les reconoce por una labor bien hecha, el 33,3% mencionaron que a veces, el 25% dijeron que casi siempre, y el 4,2% afirmó que nunca. Entonces se puede declarar que los trabajadores, en su gran mayoría, se muestran descontentos ya que no se sienten reconocidos por parte de su jefe, por una labor bien hecha.

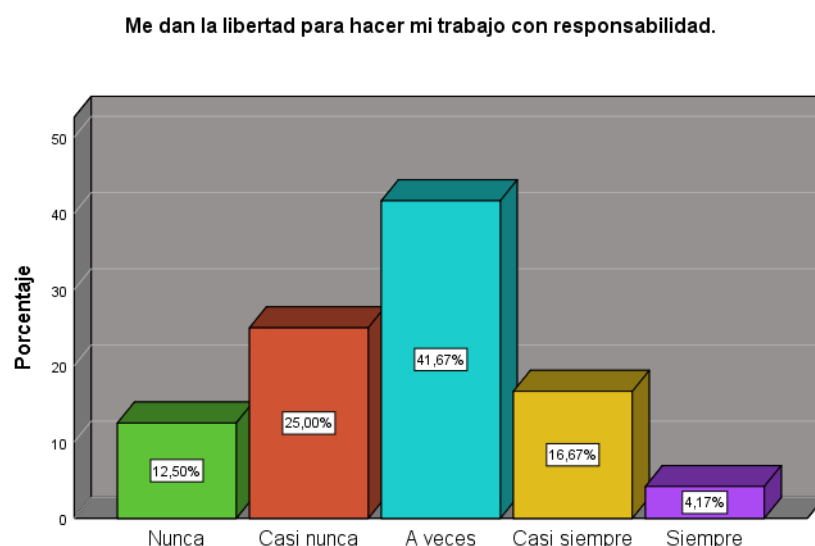
Tabla N° 9. Me dan la libertad para hacer mi trabajo con responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	6	25,0	25,0	37,5
	A veces	10	41,7	41,7	79,2
	Casi siempre	4	16,7	16,7	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 9. Me dan la libertad para hacer mi trabajo con responsabilidad.



Fuente: Tabla N° 9

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los 24 encuestados, 41,7% de los trabajadores expresaron que solo a veces le dan la libertad para realizar su trabajo con responsabilidad, el 25% indicaron que casi nunca, el 16,7% mencionaron que casi siempre, 12,5% dijeron que nunca, y el 4,2% afirmó que siempre. Se puede indicar entonces que los trabajadores no se sienten conformes con el grado de libertad que le brinda la empresa para realizar su trabajo con responsabilidad.

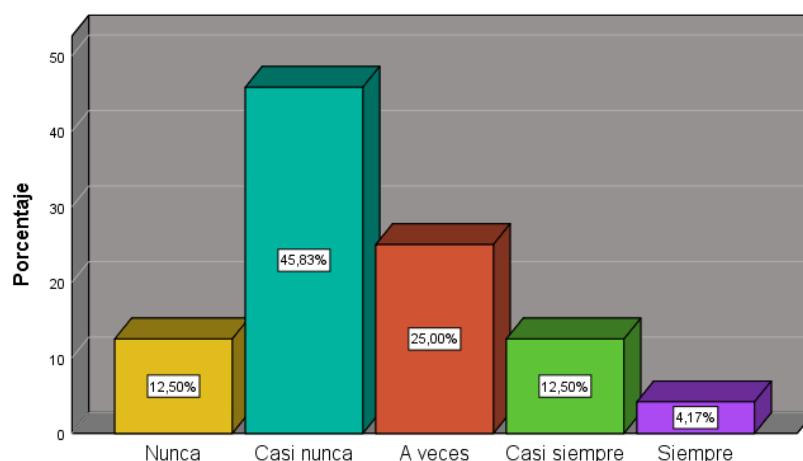
Tabla N° 10. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	11	45,8	45,8	58,3
	A veces	6	25,0	25,0	83,3
	Casi siempre	3	12,5	12,5	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 10. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.



Fuente: Tabla N° 10

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los encuestados, un porcentaje bastante alto de trabajadores mencionaron que casi nunca les brindan la formación y capacitación para que puedan desarrollarse tanto personalmente como profesionalmente, es decir el 45,8%, el 25% dijeron que solo a veces, el 12,5% expresaron que casi siempre y el otro 12,5% que nunca. Se manifiesta que los trabajadores muestran cierto descontento porque la empresa no les brinda capacitaciones para poder desarrollarse profesionalmente.

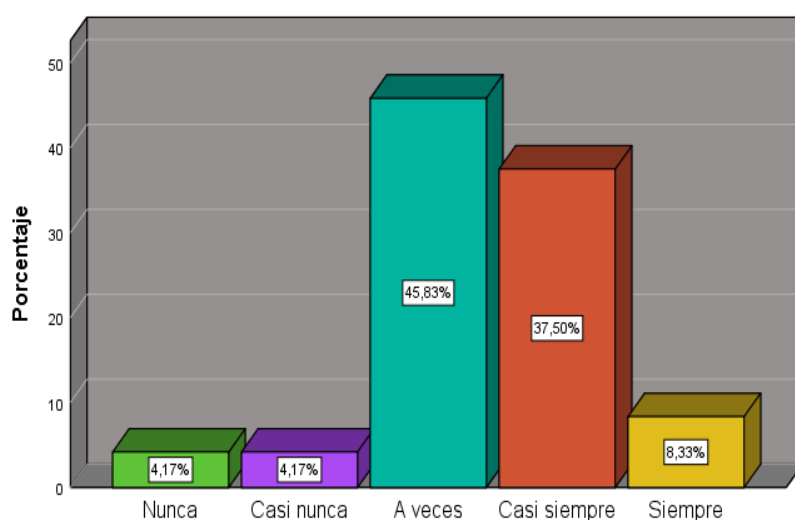
Tabla N° 11. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	1	4,2	4,2	8,3
	A veces	11	45,8	45,8	54,2
	Casi siempre	9	37,5	37,5	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 11. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.



Fuente: Tabla N° 11

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como observamos en la tabla N° 11, el 45,8% mencionaron que solo a veces se sienten a gusto con las tareas asignadas a su puesto de trabajo, el 37,5% que casi siempre, el 8,3% se sienten a gusto siempre, el 4,2% casi nunca y el otro 4,2% nunca se sienten a gusto. Según estos datos, los trabajadores no se sienten tan a gusto con las tareas y actividades que le han asignado en su puesto de trabajo.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Dimensión 1: Compromiso

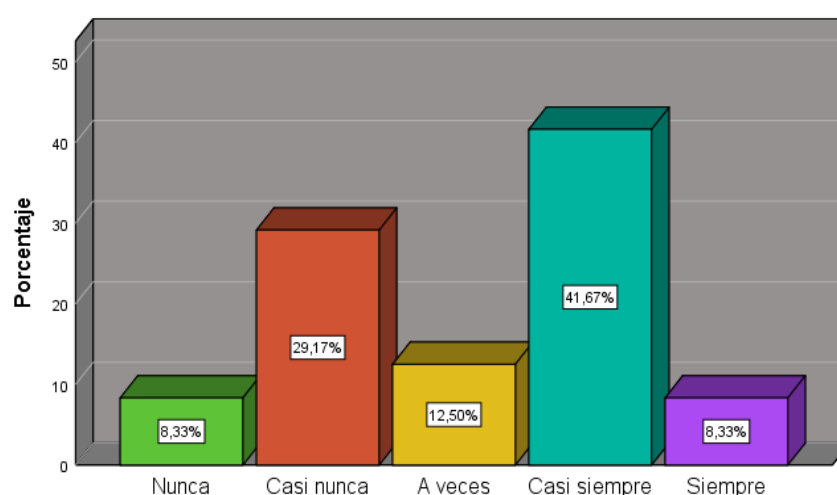
Tabla N° 12. Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	7	29,2	29,2	37,5
	A veces	3	12,5	12,5	50,0
	Casi siempre	10	41,7	41,7	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 12. Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo.



Fuente: Tabla N° 12

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como observamos en la tabla N° 12, el 41,7% de los trabajadores casi siempre resuelven los problemas presentados en su puesto de trabajo, el 29,2% casi nunca lo hacen, el 12,5% a veces lo hacen, un 8,3% nunca lo hacen, y el otro 8,3% siempre resuelven los problemas en su área. Según estos datos los trabajadores tienen iniciativa propia y resuelven los problemas suscitados en su área.

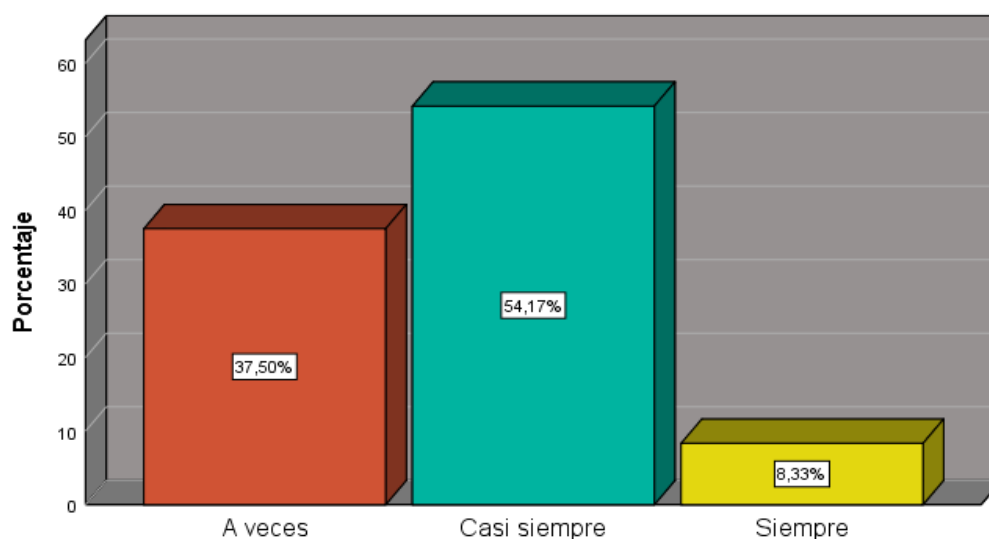
Tabla N° 13. Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	37,5	37,5	37,5
	Casi siempre	13	54,2	54,2	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 13. Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.



Fuente: Tabla N° 13

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los 24 encuestados, 54,2% sienten que su superior casi siempre les brinda la confianza para realizar su trabajo de acuerdo a su criterio, el 37,5% sienten que solo a veces les brinda confianza, y el 8,3% sienten que siempre lo hacen. Mediante estos datos, se demuestra que los trabajadores tienen la confianza por parte de su superior para que ellos puedan desenvolverse de la mejor manera en su trabajo y tener mejor desempeño.

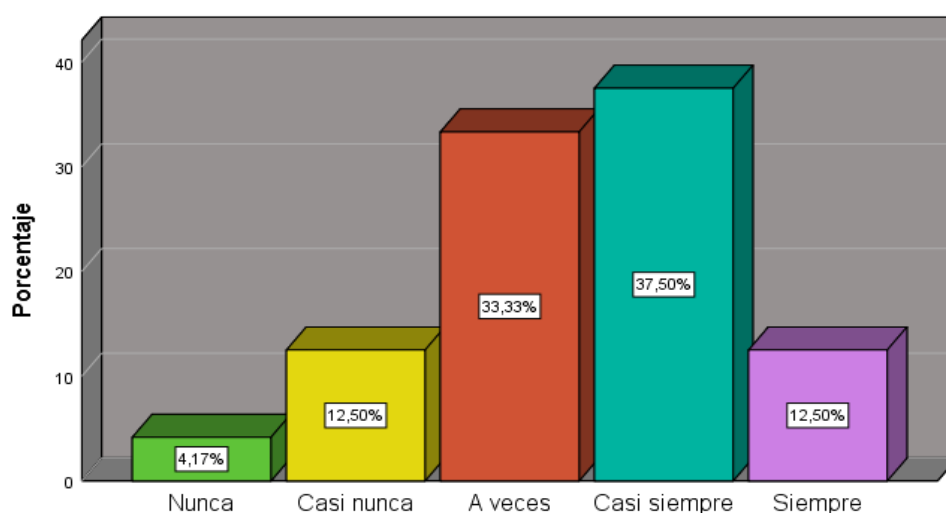
Tabla N° 14. Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	3	12,5	12,5	16,7
	A veces	8	33,3	33,3	50,0
	Casi siempre	9	37,5	37,5	87,5
	Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 14. Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa.



Fuente: Tabla N° 14

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De acuerdo a la tabla N° 14, el 37,5% de los trabajadores casi siempre se identifican con la misión, visión y valores de la empresa, el 33,3% solo se identifican a veces, el 12, 5% casi nunca se identifican, el otro 12,5% se identifican siempre, y el 4,2 % no se sienten identificados nunca. Según estos resultados, la gran mayoría de los trabajadores se sienten identificados con la misión, visión y valores de la empresa.

Dimensión 2: Satisfacción

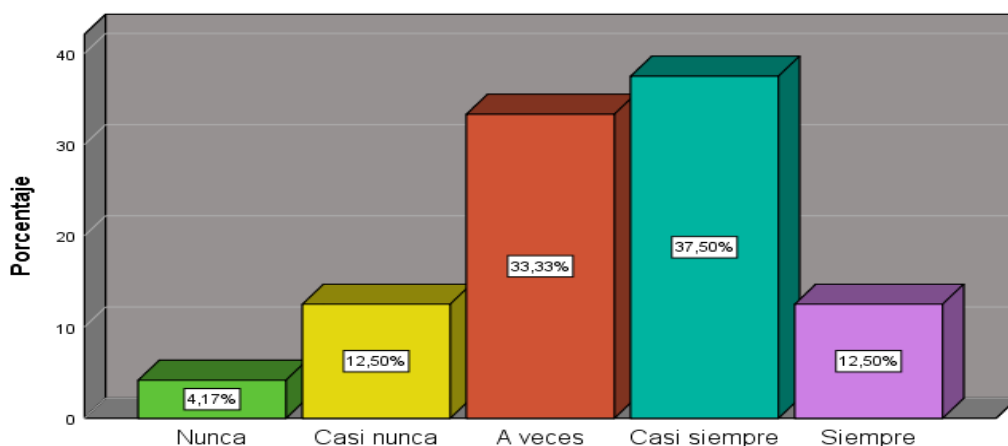
Tabla N° 15. Las recompensas que recibo van de acuerdo a mi productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	3	12,5	12,5	16,7
	A veces	8	33,3	33,3	50,0
	Casi siempre	9	37,5	37,5	87,5
	Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 15. Las recompensas que recibo van de acuerdo a mi productividad.



Fuente: Tabla N° 15

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como observamos en la tabla N° 15, el 37,5% de los trabajadores sienten que casi siempre las recompensas van de acuerdo a su productividad, el 33,3% sienten que a veces los hacen, el 12,5% sienten que casi nunca lo hacen, y el otro 12,5% mencionaron que siempre lo recompensan de acuerdo a su productividad, el 4,2% mencionó que nunca lo hace. Según estos datos, la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos respecto a las recompensas que van de acuerdo a su productividad.

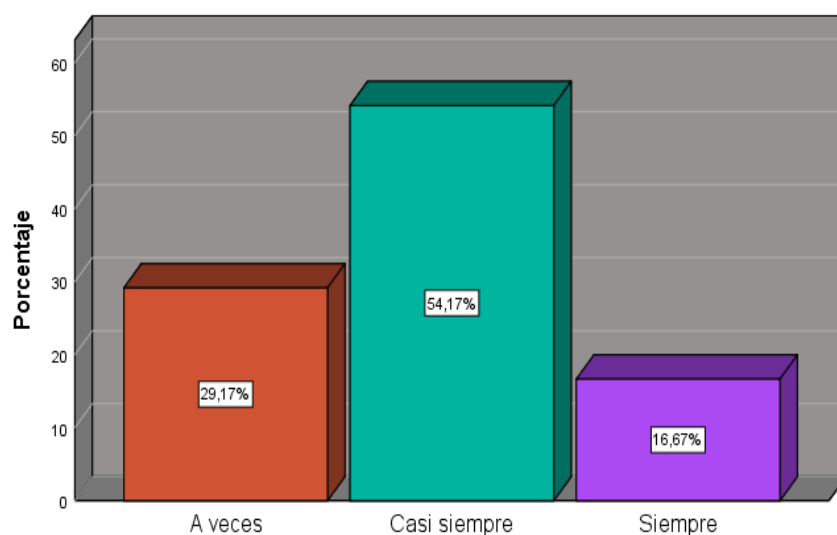
Tabla N° 16. Me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	29,2	29,2	29,2
	Casi siempre	13	54,2	54,2	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 16. Me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo.



Fuente: Tabla N° 16

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De acuerdo a la tabla N° 16, el 54,2% de los trabajadores mencionaron que se muestran respetuoso y amable con sus compañeros de trabajo, el 29,2% sienten que lo hacen a veces, y el 16,7% dijeron que lo hacen siempre. Estos datos nos muestran que los trabajadores aprecian y tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

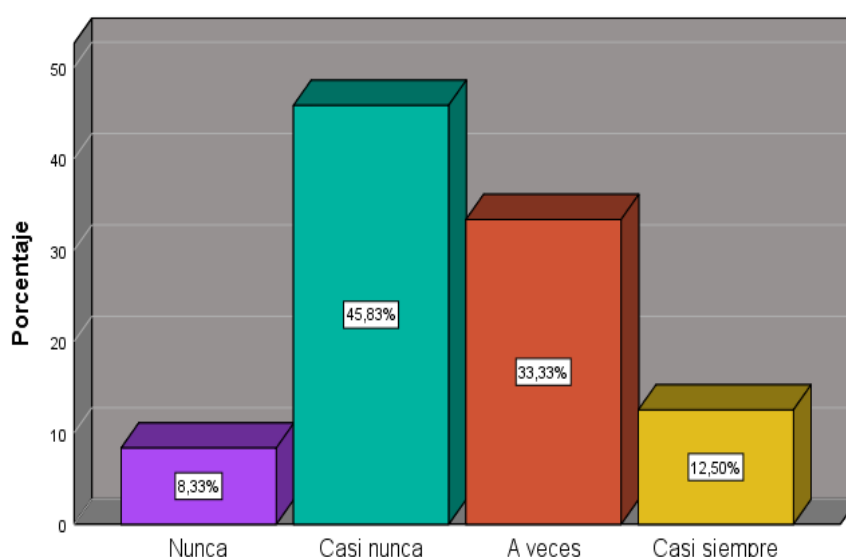
Tabla N° 17. Mi puesto de trabajo es desafiante, me exige aprender habilidades nuevas y variadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	11	45,8	45,8	54,2
	A veces	8	33,3	33,3	87,5
	Casi siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 17. Mi puesto de trabajo es desafiante, me exige aprender habilidades nuevas y variadas.



Fuente: Tabla N° 17

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De acuerdo a la tabla N° 17, el 45,8% de los trabajadores sienten que casi nunca su puesto de trabajo es desafiante, el 33,3% siente que a veces sí lo es, el 12,5% afirmaron que casi siempre es desafiante su labor, y finalmente el 8,3% dijeron que nunca lo es. Según los resultados obtenidos, los trabajadores necesitan que el trabajo asignado sea más retador, ya que la gran mayoría no se siente contento respecto a ello.

Dimensión 3: Rendimiento

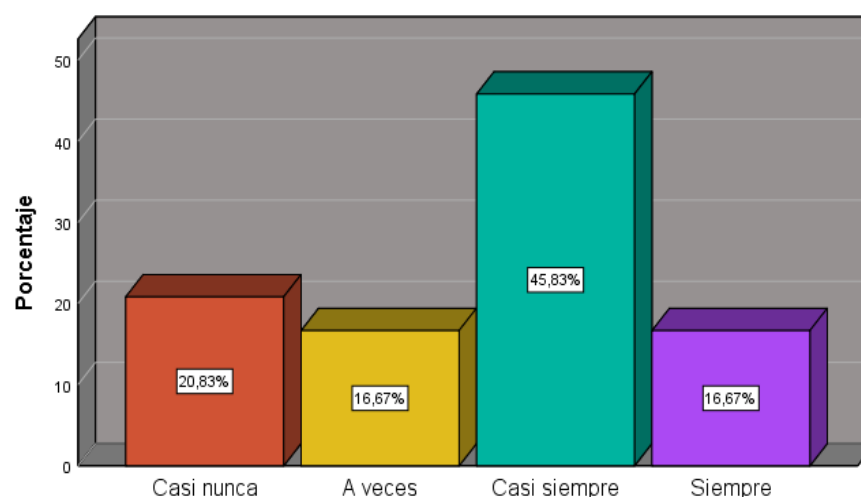
Tabla N° 18. Suelo enfocarme en el proceso y el logro de los objetivos de las tareas que realizo, optimizando los recursos que tengo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	20,8	20,8	20,8
	A veces	4	16,7	16,7	37,5
	Casi siempre	11	45,8	45,8	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 18. Suelo enfocarme en el proceso y el logro de los objetivos de las tareas que realizo, optimizando los recursos que tengo.



Fuente: Tabla N° 18

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como observamos en la tabla N° 18, el 45,8% de los trabajadores suelen enfocarse en el logro de los objetivos, optimizando los recursos, el 20,8% casi nunca lo hacen, mientras que el 16,7% casi nunca lo hacen, y el otro 16,7 % siempre lo hacen. Según estos datos, la gran mayoría de los trabajadores, adquieren la eficiencia, para el logro de los objetivos de las tareas que realizan, para el bien de la empresa.

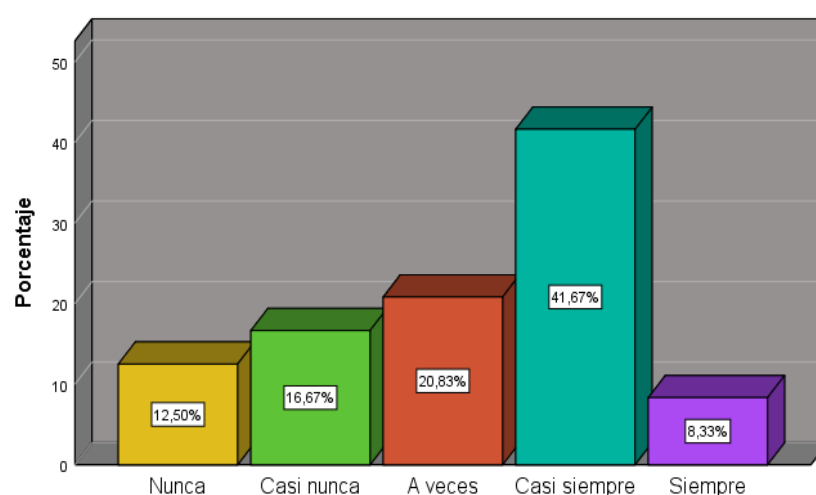
Tabla N° 19. Trabajo de forma eficaz para el logro de los objetivos, independientemente de los recursos que utilizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	4	16,7	16,7	29,2
	A veces	5	20,8	20,8	50,0
	Casi siempre	10	41,7	41,7	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 19. Trabajo de forma eficaz para el logro de los objetivos, independientemente de los recursos que utilizo.



Fuente: Tabla N° 19

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los 24 encuestados, el 41,7% de los trabajadores casi siempre trabajan de forma eficaz, logrando los objetivos, el 20,8% solo a veces lo hacen, el 16,7% casi nunca lo hacen, el 12,5% nunca lo hacen, mientras que el 8,3% siempre trabajan de forma eficaz. Según los resultados obtenidos, los colaboradores trabajan de manera eficaz con las actividades encomendadas en su puesto de trabajo.

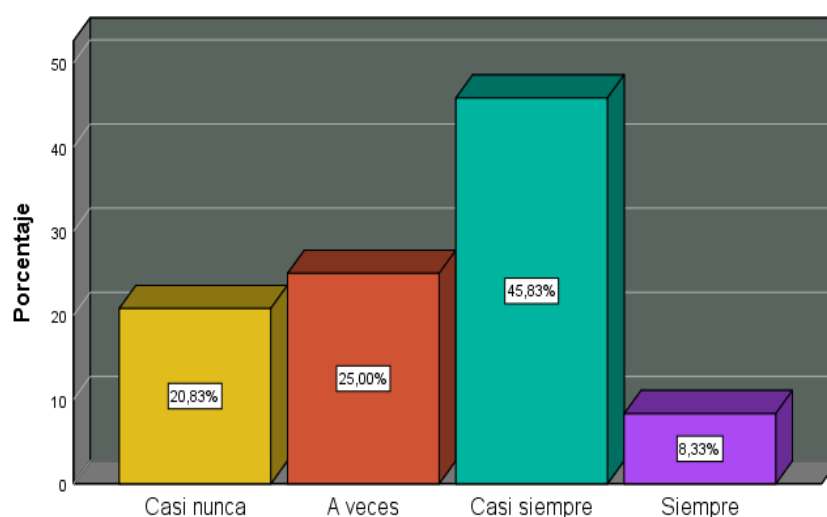
Tabla N° 20. Los colegas de trabajo, están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	20,8	20,8	20,8
	A veces	6	25,0	25,0	45,8
	Casi siempre	11	45,8	45,8	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura N° 20. Los colegas de trabajo, están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo.



Fuente: Tabla N° 20

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De acuerdo a la tabla N° 20, el 45,8% de los trabajadores mencionaron que están dispuestos a trabajar en equipo a pesar de que esto signifique mayor esfuerzo, el 25% dijeron a veces, el 20,8% indicaron que casi nunca, y finalmente el 8,3% expresaron que siempre. De acuerdo a estos datos, se aprecia que existe compañerismo en el ambiente de trabajo, ya que están dispuestos a ayudarse mutuamente en las labores que realizan.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla N° 21. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
VI	,181	24	,041	,935	24	,124
VD	,106	24	,200*	,965	24	,547

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha realizado primero la prueba de normalidad, como se observa en la tabla 21.

La muestra de la investigación es 24, siendo este menor a 50 datos, se utilizó Shapiro Wilk; y según los resultados mostrados se tiene una significancia de 0,124 y 0,547 siendo este mayor a 0.005, concluimos que son datos paramétricos y siguen una distribución normal de tal manera se utilizó para las pruebas de hipótesis la correlación de Pearson.

Para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson, se utilizó la siguiente escala:

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

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

Tabla N° 22. Prueba de Hipótesis General.

Correlaciones			
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,415*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	24	24
VD	Correlación de Pearson	,415*	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	24	24

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

Fuente: Encuesta

Elaboración: El Tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se trabajó con la correlación de Pearson, según los resultados de la prueba de hipótesis, el coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,415, encontrándose una correlación positiva moderada; de tal manera que se aprueba la hipótesis de investigación general, es decir, concluimos que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha1: Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

Tabla N° 23. Prueba de Hipótesis Específica N° 1.

Correlaciones			
		D1	VD
D1	Correlación de Pearson	1	,291
	Sig. (bilateral)		,167
	N	24	24
VD	Correlación de Pearson	,291	1
	Sig. (bilateral)	,167	
	N	24	24

Fuente: Encuesta

Elaboración: El Tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados de la prueba, el coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,291; encontrándose una correlación positiva baja, de tal manera que se aprueba la hipótesis específica n° 1, es decir, concluimos que los factores extrínsecos de la motivación se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

Ha2: Los factores intrínsecos se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

Tabla N° 24. Prueba de Hipótesis Específica N° 2

Correlaciones			
		D2	VD
D2	Correlación de Pearson	1	,389
	Sig. (bilateral)		,060
	N	24	24
VD	Correlación de Pearson	,389	1
	Sig. (bilateral)	,060	
	N	24	24

Fuente: Encuesta

Elaboración: El Tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados de la prueba, el coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,389; encontrándose una correlación positiva baja, de tal manera que se aprueba la hipótesis específica n° 2, es decir, concluimos que los factores intrínsecos de la motivación se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizó la confrontación de resultados alcanzados en la investigación con los antecedentes y la base teórica.

Con referencia al objetivo general

Con respecto al objetivo general. Determinar la medida en la que se relaciona la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. Los resultados nos muestran una relación directa de medida moderada, ya que se obtuvo un nivel de correlación positiva de 0,415 Tabla N° 22; los resultados de esta investigación se puede corroborar con la investigación de Apaza, S. (2019) titulado “Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019” en la cual concluye que existe un nivel de significancia alta de la motivación sobre el desempeño laboral, sin embargo a diferencia de nuestra investigación y concordando con los hallazgos de Bresciani, G. (2019) en la cual los factores extrínsecos preponderan sobre los factores intrínsecos con aspectos como el salario, buenas condiciones laborales, recompensas por el desempeño, etc; pero sin dejar de lado los factores intrínsecos, ya que según los resultados hallados en la investigación de Apolaya, P. (2019) en las conclusiones nos muestra que los componentes intrínsecos como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad son más valorados y preponderan sobre los componentes extrínsecos; esto nos indica que cada empresa es una realidad diferente y necesita ser estudiada, entonces se puede afirmar que es indispensable incidir en la motivación ya que tiene una correlación directa con el desempeño. Según la teoría la motivación es uno de los elementos más importantes que consiste principalmente en mantener culturas y valores organizacionales que lleven a un mejor desempeño Guédez (2013). El desempeño deseado del trabajador en una empresa, es conseguible con una actitud favorable y beneficiosa para ellos con aspectos como reconocimiento, desarrollo profesional, capacitación, salario, recompensas, promoviendo de esta manera

un medio de condiciones motivantes Castillo (2012). Por lo tanto es razonable que los colaboradores con una motivación muy buena tengan un desempeño óptimo o favorable en su trabajo.

Con referencia al objetivo específico N° 1

En cuanto al primer objetivo específico. Determinar la medida en la que se relaciona los factores extrínsecos con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. Los resultados nos muestran que existe una relación positiva de 0,291 Tabla N° 23; es decir la mejora de alguno de los componentes podría predisponer el incremento del otro. Sin embargo hay algunos puntos que mejorar dentro de la empresa, de acuerdo al resultado de la encuesta en cuanto a las normas y políticas aplicadas, el 45% de los trabajadores respondieron que se sienten conformes solo A veces, esto se debe a que las normas y políticas no son claras o no son aplicadas con igualdad para todos, en cuanto a la remuneración el 29% de los trabajadores mencionaron su descontento respecto a ello, debido a que su salario no está acorde a sus funciones y no es justa. También se rescatan aspectos positivos como 54% de los trabajadores que respondieron que la distribución física del área donde laboran es cómoda, las buenas relaciones laborales que mantienen los trabajadores la cual se ve reflejada en la respuesta del 54% de los trabajadores. Estos hallazgos se pueden corroborar con las conclusiones de Torres & Quijaite (2018) quienes mencionaron que los factores extrínsecos se predisponen sobre los factores intrínsecos, donde tambien se obtuvo un alto porcentaje en cuanto a mantener buenas relaciones laborales con los compañeros y la supervisión. Como menciona Chiavenato (2009) la competitividad de una empresa en el mercado, depende primordialmente de la colaboración y cooperación que existe de sus colaboradores internamente, cada empresa logra el desempeño que merece para alcanzar los objetivos y éxito del negocio.

Con referencia al objetivo específico N° 2

En cuanto al segundo objetivo específico. Determinar la medida en la que se relaciona los factores intrínsecos con el Desempeño Laboral de los

trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. Los resultados nos muestran una correlación significativa de 0,389 Tabla N° 24; es decir los factores intrínsecos predisponen un desempeño adecuado. De acuerdo al procesamiento de datos de la encuesta se aprecia que hay varios aspectos en los que tiene que mejorar la empresa, ya que el 37% de los trabajadores no se sienten reconocidos por su superior en las actividades que realiza, el 41% de los trabajadores mencionaron que solo A veces el jefe les da libertad para realizar su trabajo, así como también el 45% mencionaron que solo A veces se sienten a gusto con las funciones que le son asignadas y, el 45% de los trabajadores mencionaron que Casi nunca la empresa les brinda capacitación. Sin embargo el 50% de ellos afirmaron que Casi siempre el trabajo que realizan les permite tener logros. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de la investigación de Darmohraj (2018) quien menciona que con respecto a los factores intrínsecos el reconocimiento y el crecimiento personal, estos estarían afectando de manera negativa la satisfacción de los empleados, y por lo tanto el desempeño de estos. Asimismo Sy Corvo (2009) menciona que el buen desempeño de los colaboradores se debe a factores en las que involucra directamente a la dirección, en realizar retroalimentación constante, acompañamiento y seguimiento, la cual sea dinámica y participativa. Por su parte Pink (2009) manifiesta que el colaborador bajo las condiciones adecuadas hará de su trabajo algo divertido, ya que la mayoría de los colaboradores se sienten más empujados por la motivación del tipo intrínseca, es decir que su trabajo le agrada y el trabajo que realiza lo lleve al logro de sus objetivos y superación de sí mismo. Según Herzberg, citado por Robbins y Judge (2009) declara que lo que motiva a los colaboradores son factores como reconocimiento, trabajo en sí, logro, responsabilidad, desarrollo profesional; es por ello que los jefes deben conocer qué es lo que mueve a las personas y de esta manera crear colaboradores motivados y empresas productivas.

CONCLUSIONES

- Con respecto al objetivo general, se determinó la relación de la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. De acuerdo a la prueba de coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor relacional de 0,415; se afirma que existe una relación moderada entre las variables analizadas. En la tabla N° 3 a la pregunta Las condiciones de limpieza salud e higiene en el trabajo son muy buenas, un 37% respondieron Siempre y en la tabla N° 7 a la pregunta El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades, el 50% respondieron que Casi siempre. Demostrando con ello que la motivación con sus dimensiones extrínsecas e intrínsecas, tienen una relación directa moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh, resaltando la importancia de la motivación como un factor que predispone el desempeño, de tal manera que los resultados del estudio servirán para sustentar estrategias dentro de la empresa.
- Con respecto al objetivo específico 1, se determinó la relación de los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0,291; existe una relación positiva baja con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh. En la tabla N° 16 a la pregunta, me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo, respondieron 54% Casi siempre y en la tabla N° 20 a la pregunta Los colegas de trabajo están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo, un 45% respondió que lo hacen casi siempre, esto demuestra que los trabajadores se sienten motivados con buenas relaciones laborales. En definitiva con los

factores extrínsecos la conducta del trabajador es motivada por conseguir algo, de esto depende su desempeño.

- Con respecto al objetivo específico 2, se determinó la relación de los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0,389; existe una relación positiva baja con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh. En la tabla N° 12 en la pregunta Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo, el 41% respondieron Casi siempre y en la tabla N° 13 a la pregunta Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio, el 54% respondieron que Casi siempre, esto demuestra que los trabajadores se sienten motivados cuando se les brinda responsabilidad y confianza para tener iniciativa en las actividades de su trabajo. Con los factores intrínsecos la conducta es motivada por el disfrute de la realización del trabajo, por la superación y crecimiento.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los futuros investigadores, realizar nuevas investigaciones tomando en cuenta otras variables o factores que afecten directamente la motivación de los trabajadores en la fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L, pues las estudiadas en el presente trabajo de investigación como los factores extrínsecos e intrínsecos, no muestran resultados considerables con respecto al desempeño laboral.
2. Se recomienda a la empresa, específicamente a la administradora, propiciar reconocimiento para los trabajadores, eligiendo al trabajador del mes y que sus esfuerzos sean recompensados, mediante estrategias como un reconocimiento emocional ya sea privado o público, incentivo económico o promocionarle brindándole mayor responsabilidad aumentando su salario, de manera que esto fomente su compromiso y un ambiente positivo en la empresa.
3. Se recomienda a la empresa y de manera específica a la administradora, brindar la oportunidad de capacitarse a todos sus trabajadores, éstas deben ser de acuerdo a las necesidades y objetivo general de la empresa, potenciando el desarrollo y crecimiento de la Fábrica, la capacitación respalda el desenvolvimiento de los trabajadores en sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, R. A. (2019). La Motivación y el Desempeño Laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Ecuador.
- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? CUIDA TU DINERO, 2-4. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13150556/como-se-ve-un-plan-de-negocios-de-30-60-90-dias>
- Alveiro, M. C. (2009). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL. Visión del futuro, 4-5.
- Apaza, S. R. (2019). Influencia de la Motivación sobre el Desempeño Laboral en colaboradores de Crédito del Perú BCP - Juliaca 2019. Lima.
- Apolaya, P. R. (2019). Motivación y el Rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica-2019. Ica.
- Arbaiza, F. L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Buenos Aires : Cengage Learning.
- Bresciani, G. G. (2019). Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa SOCIEDAD HAPPYLAND PERÚ S.A- Huánuco, 2019-I. Huánuco.
- Cadena, A. E. (2019). La Motivación y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. Ecuador.
- Castillo , A. J. (2012). ADMINISTRACION DE PERSONAL. Un enfoque hacia la calidad humana (Vol. Tercera Edición). ECOEDICIONES.
- Céspedes, D. Y. (2016). SCRIBD. Obtenido de Crecimiento personal: <https://es.scribd.com/doc/248732003/Crecimiento-Personal>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORES.
- Claure, R. M., & Bohrt, P. M. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. SCIELO, 1.
- CONEXIONESAN. (9 de Septiembre de 2019). CONEXIONESAN. Obtenido de Motivación laboral: nuevas tendencias globales: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Cunningham. (2014). Trabajo en equipo, Plan formativo y contenido . Chile: Fundación de Chile.

- Darmohraj, A. (2019). Motivación del Personal Civil de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Armada Argentina. Un estudio descriptivo sobre las principales variables intervinientes. Argentina.
- Davila, D. N. (2019). El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochirí. Lima.
- Esquivias, A. (18 de agosto de 2014). ANTROPOLOGÍA EMOCIONAL. Obtenido de ANTROPOLOGÍA EMOCIONAL: <https://antoniovillalobos.wordpress.com/2014/08/18/el-trabajo-como-elemento-de-realizacion-personal/>
- García , R. M., & Ibarra, V. L. (2018). eumed.net enciclopedia virtual. Obtenido de Compromiso Organizacional: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm>
- García, R. T. (2014). Motivación y Reconocimiento. Mexico.
- Guédez, M. (2013). Motivación Laboral en las organizaciones. universidad Fermín Toro, 2.
- ISTAS, I. S. (2010). Condiciones de trabajo y salud. ISTAS, 2.
- Izquierdo, J. J. (2006). Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. España. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/2/6/7/9/pd0000012679.pdf>
- Juárez , H. O. (2019). ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL. Mexico: Dos Consultores S.A. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330275627_ADMINISTRACION_Y_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PERSONAL
- Martínez , P. F. (8 de junio de 2018). ASESORAD2: ABOGADOS Y CONSULTORES. Obtenido de Seguridad en el trabajo: ¿Qué es y por qué es tan importante?: <https://www.asesora-2.com/seguridad-en-el-trabajo/>
- Martínez, M. (2018). IMF Business School. Obtenido de La importancia del reconocimiento laboral: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Montes, M. R. (2018). Administración Laboral Agrícola. Obtenido de Las relaciones interpersonales en el trabajo: <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/12s.htm>
- Montes, P. F. (2016). RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO. Visión Industrial, 3-4. Obtenido de <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>

- Ocsa, M. M., & Huayra, H. Y. (2017). "CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA DCR MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN DE AREQUIPA 2017". Arequipa.
- Pacheco. (2014). Supervisión Laboral en las organizaciones.
- Peña, R. H., & Villón, P. S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 4-6.
- Pérez, A. (2016). Importancia del trabajo en equipo en las empresas. OBS Business School, 1-2.
- Pérez, P. J., & Merino, M. (2016). Definición de rendimiento laboral. DEFINICIÓN. DE.
- Pink, H. D. (2009). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us: La sorprendente verdad sobre qué nos motiva . New York: Riverhead Hardcover.
- Ramos, C. D. (2019). LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANT SOL DE MAYO SCRL HUÁNUCO 2019. Huánuco.
- Ramos, C. D. (2019). La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Restaurant Sol de Mayo SCRL Huánuco 2019. Huánuco.
- Rivas, G. A. (2018). "“LAMOTIVACIÓN LABORAL COMO UN DETONANTE PARA EL MEJOR DESEMPEÑO EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE PUEBLA.”. México.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento oganizacional (Vol. Decimotercera). Mexico: Prentice Hall.
- Rodríguez, L. H. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados de la Administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior. Huánuco.
- Rose, K. (9 de septiembre de 2019). CONEXIONESAN. Obtenido de CONEXIONESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Rubio, A. (8 de noviembre de 2017). RRHH Digital. Obtenido de La confianza en los equipos de trabajo: http://www.rrhhdigital.com/secciones/coaching/127322/La-confianza-en-los-equipos-de-trabajo?target=_self
- Ruíz, L. (8 de Junio de 2018). ASESORAD2. Obtenido de Seguridad en el trabajo: ¿Qué es y por qué es tan importante?: <https://www.asesora-2.com/seguridad-en-el-trabajo/>

- Salinas, D. M. (2012). Elementos que influyen en el establecimiento de la confianza. (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Nueva León, Mexico.
- Stimpson, P., & Smith, A. (2011). Business and Management for the IB diploma. Cambridge: Cambridge University Press .
- Torres , O. J., & Quijaite, F. P. (2018). Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC Santa Anita - 2018. Lima.
- Torres, R. (10 de Mayo de 2018). FO & CO CONSULTORES. Obtenido de FO & CO CONSULTORES: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>
- Toyama, M. J. (30 de Julio de 2013). CONEXIONESAN. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/07/30/seguridad-salud-trabajo-empresa-considerar/>
- Valan, M. (12 de Marzo de 2017). ISSUU. Obtenido de Psicología Organizacional: https://issuu.com/mairkryv/docs/revista_psicologia_organizacional
- Vázquez, & Cols. (2008). Sport Life. Revista líder en España en Deporte y Salud. Obtenido de [http://www. Pulevasalud.com](http://www.Pulevasalud.com) Rev.28/03/14

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L, HUÁNUCO – 2020.

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L, HUÁNUCO – 2020	<u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿En qué medida la Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020? <u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> a) ¿En qué medida los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020? b) ¿En qué medida los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020?	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la medida en la que se relaciona la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. <u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> a) Determinar la medida en la que se relaciona los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. b) Determinar la medida en la que se relaciona los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u> HA: La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. <u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u> Ha1: Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020. Ha2: Los factores intrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la FÁBRICA DE CHOCOLATE Y COCOA KOTOSH E.I.R.L Huánuco – 2020.	<u>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN</u> • Aplicada <u>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</u> • Cuantitativo <u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u> • Descriptivo correlacional <u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> No experimental <pre> graph LR M --> R M --> Ox M --> Oy R --> Ox R --> Oy </pre> Donde: X: Variable independiente “Motivación” Y: Variable dependiente “Desempeño Laboral” <u>POBLACIÓN</u> 24 trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L, Hco-2020. <u>MUESTRA</u> ✓ N = 24 <u>TÉCNICA E INSTRUMENTO</u> ✓ Encuesta - Cuestionario aplicado a los trabajadores. <u>Tec. para el procesamiento y análisis de información</u> ✓ EXCEL 2016 ✓ SPSS VS 24

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE CHOCOLATE Y
COCOA KOTOSH E.I.R.L HUÁNUCO-2020**

OBJETIVO: Determinar la relación de la “Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Fábrica de Cocoa y Chocolate Kotosh E.I.R.L Huánuco-2020”.

INSTRUCCIONES: marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar las siguientes proposiciones, según la siguiente escala:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Proposiciones	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
2	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
3	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
4	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
5	La iluminación en mi lugar de trabajo es muy buena.					
6	Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa.					
7	El trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades.					
8	Mi jefe reconoce por una labor bien hecha.					
9	Me dan la libertad para hacer mi trabajo con responsabilidad.					
10	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
11	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
12	Resuelvo los problemas presentados en mi puesto de trabajo.					
13	Mi superior me brinda la confianza para realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
14	Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa					
15	Las recompensas que recibo van de acuerdo a mi productividad.					
16	Me muestro respetuoso y amable con mis compañeros de trabajo.					
17	Mi puesto de trabajo es desafiante, me exige aprender habilidades nuevas y variadas.					
18	Suelo enfocarme en el proceso y el logro de los objetivos de las tareas que realizo, optimizando los recursos que tengo.					
19	Trabajo de forma eficaz para el logro de los objetivos, independientemente de los recursos que utilizo.					
20	Los colegas de trabajo, están dispuestos a trabajar en equipo para cumplir las tareas, aunque esto signifique más trabajo.					

Gracias por su colaboración