

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**“RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA POLLERÍA
CALIFORNIA CHICKEN, CAJAMARCA 2022”**

Richard Alex Cieza Aliaga

Roxana Jacqueli Tocas Limay

ASESOR: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Cajamarca – Perú

Noviembre - 2022

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**“Relación de la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de
la Pollería California Chicken, Cajamarca 2022”**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para
optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas**

Richard Alex Cieza Aliaga

Roxana Jacqueli Tocas Limay

ASESOR: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Cajamarca – Perú

Noviembre - 2022

COPYRIGHT © 2022 by

Richard Alex Cieza Aliaga

Roxana Jacqueli Tocas Limay

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**“Relación de la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de
la Pollería California Chicken, Cajamarca 2022”**

Presidente: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

DEDICATORIA

A:

Mis padres María y Augusto con todo mi amor y cariño quienes siempre me impulsaron a estudiar, por sus consejos de cada día, su paciencia, por su apoyo incondicionalmente y economicamente para llegar a ser una gran profesional. También a mis hermanas Cintia, Luz, y mi hermano Willan por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de toda la carrera y a todos mis familiares por su gran apoyo.

Roxana

A

María Rosa, mi madre, motor y motivo de mi vida. A Henry y Gian, mis hermanos, la mayor inspiración de mi vida. A Leonor, mi abuelita, y Emily Valentina, mi sobrina, en el cielo, mis ángeles guardianes.

Alex.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la salud y la vida, a nuestros padres por el apoyo incondicional y la confianza depositada en nosotros para lograr un futuro mejor y ser el orgullo de nuestras familias. A nuestros docentes por las enseñanzas impartidas a lo largo del logro de la carrera.

Los autores.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022. El estudio es de tipo descriptivo y con un nivel correlacional, el método de investigación es hipotético-deductivo.

Para la obtención de la información se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario a los 20 colaboradores de acuerdo a la escala de Likert la encuesta constó de 40 preguntas, dividida en dos partes, la primera parte para la variable Motivación que tuvo 20 preguntas divididas en 4 dimensiones y la segunda parte para la variable desempeño laboral que consto de 20 preguntas, divididas en 5 dimensiones.

Se ha utilizado SPSS versión 26 para el procesamiento de datos y se obtuvieron los resultados y la comprobación de la relación entre variables. Se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.727$), donde presentó una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig.0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe relación entre la variable de la Motivación y la variable Desempeño Laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

Palabras Clave: Motivación, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between motivation and work performance in the California Chicken Cajamarca 2021 poultry industry. The study is descriptive and with a correlational level, the research method is hypothetical-deductive.

To obtain the information, the survey technique was applied with the questionnaire instrument to the 20 collaborators according to the Likert scale, the survey consisted of 40 questions, divided into two parts, the first part for the Motivation variable that had 20 questions divided into 4 dimensions and the second part for the job performance variable that consisted of 20 questions, divided into 5 dimensions.

SPSS version 26 was used for data processing and the results and the verification of the relationship between variables were obtained. Spearman's statistical test of correlation ($Rho = 0.727$) was applied where it presented a strong positive correlation and its approximate significance (Sig. 0.000) is less than the level of significance ($\alpha = 0.05$). Therefore, there is enough evidence to be able to affirm that there is a relationship between the Motivation variable and the job performance variable in the California Chicken Cajamarca 2022 poultry industry.

Keywords: Motivation, Job Performance.

Índice

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
Lista de Tablas	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCION	12
1.1. Planteamiento del Problema	12
1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del Problema	15
1.3. Objetivos	15
1.4. Justificación	16
1.4.1. Justificación teórica	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedente Teóricos	18
2.1.1. A nivel internacional	18
2.1.2. A nivel nacional	19
2.1.3. A nivel local	20
2.2. Marco Histórico	21
2.3. Marco Teórico	22
2.3.1. La motivación	22
2.3.2. Tipos de Motivación	22
2.3.3. Teorías de la motivación	24
2.3.4. Dimensiones	25
2.3.2. Desempeño laboral	26
2.3.2.1. Características	26
2.3.2.2. Importancia	27
2.3.2.3. Ventajas y desventajas	28
2.3.2.4. Dimensiones	29
2.5 Hipótesis	30
2.5.1. Hipótesis general	30

2.5.2. Hipótesis específicas	30
2.6. Operacionalización de la variable I: Motivación	31
2.7. Operacionalización de la variable II: Desempeño Laboral	32
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1 Unidad de análisis, universo y muestra	33
3.1.1. Unidad de análisis	33
3.1.2. Universo	33
3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación	33
3.2.1 Tipo de investigación	33
3.3 Método de investigación	35
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	35
3.4.1 Técnicas de investigación	35
3.4.2 Instrumento de investigación	35
3.5 Validez y confiabilidad	36
3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos	37
Interpretación de datos	38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultado	39
4.2 DISCUSIÓN	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. Conclusiones	49
5.2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	56

Lista de Tablas

Tabla 2.	
Operacionalización de la variable I: Motivación	31
Tabla 3.	
Operacionalización de la variable II: Desempeño Laboral.....	32
Tabla 4	
Fiabilidad encuesta motivación	36
Tabla 5	
Fiabilidad encuesta desempeño laboral	37
Tabla 6.	
Escala de Coeficiente de correlación de Spearman	38
Tabla 7.	
Correlacion: Motivación y el Desempeño Laboral.	39
Tabla 8.	
Correlacion: Motivación en la dimensión Necesidades de Logros con el Desempeño Laboral	40
Tabla 9.	
Correlación: Motivación en la dimensión Necesidades de Poder con el desempeño laboral.....	41
Tabla 10.	
Correlación: Motivación en la dimensión Necesidades de Afiliacion con el Desempeño Laboral.....	42
Tabla 11	
Estadística inferencial: Motivación y el Desempeño Laboral.....	43
Tabla 12.	
Estadística inferencial: Motivación en la dimensión Necesidades de Logros con el Desempeño Laboral.....	44
Tabla 13.	
Estadística inferencial: Motivación en la dimensión Necesidades de Poder con el Desempeño Laboral.....	45
Tabla 14.	
Estadística inferencial: Motivación en la dimensión Necesidades de Afiliacion con el Desempeño Laboral.....	46
Tabla 15.	
Matriz de consistencia.....	56

CAPÍTULO I. INTRODUCCION

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel internacional, en la actualidad las empresas consideran a los colaboradores como el recurso más valioso de la empresa, analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral es fundamental dentro de una empresa porque el crecimiento y el éxito de una empresa está estrechamente relacionado con el desempeño laboral de sus colaboradores en las distintas áreas que componen la organización, todo esto en función a las metas individuales y empresariales que buscan satisfacer una serie de necesidades. El constante cambio de los mercados y necesidades de los clientes obligan a las empresas a tener que ofertar mejores productos y servicios cada día, al plantearse este objetivo se debe empezar por verificar que el colaborador realice su trabajo con la habilidad y entusiasmo para lograr disminuir el gasto de materiales y horas de trabajo que tarda, para poder realizar su trabajo de forma eficiente.

Es crucial explicar que la motivación como la voluntad de una organización de involucrar a los colaboradores en el desempeño de su trabajo. para que den el máximo rendimiento y de esa manera poder lograr todos los objetivos marcados por la empresa, por el desempeño laboral se entiende como totalidad de conductas, habilidades y destrezas del colaborador para lograr el cumplimiento

de las funciones encomendadas dentro de la empresa. La motivación es un tema muy importante para las organizaciones, si se aplica correctamente, puede ayudar a los empleados a ser más productivos, es importante para el desempeño laboral individual, lo que lleva a mayores y mejores resultados. La motivación constituye una herramienta fundamental para mejorar los niveles de la productividad en una empresa es por eso que es muy común en las empresas decir en las empresas contemporáneas “hay que motivar a nuestros colaboradores para que tengan un buen desempeño laboral”, pero ¿Cómo lograrlo?, este paradigma se ha convertido en el reto actual de todas las empresas que tiene proyectado se competitivas en el territorio en el que desarrollan sus actividades productivas.

A nivel nacional, actualmente la materia de motivación y desempeño laboral es vital trascendencia, pues estas variables han venido tomando importancia cada vez más con el transcurrir del tiempo, las organizaciones tienen como objetivo ser más competitivas y se olvidan que son los trabajadores los encargados de llevar a la meta, es ahí donde se tiene que elegir las tácticas que les permita a los colaboradores sentirse complacidos, apreciados y reconocidos por la labor que realizan con un trato homogéneo para todos.

Los procesos de motivación son muy importantes para alcanzar la satisfacción de un colaborador se sienta satisfecho en el puesto de

trabajo en el que desarrolla sus actividades, brindando muchos beneficios a la organización, ya sea optimizando sus procesos y el tiempo invertido en reclutar colaboradores de esta manera los recursos pueden ser utilizados para la motivación y tener a los trabajadores fidelizados. Además, al obtener resultados favorables se crea una adecuada marca de talento humano, esto es muy provechoso para la organización.

La motivación se relaciona mucho con el comportamiento y conducta de los colaboradores, brindándole la suficiente energía para desarrollar sus funciones, sin esta el colaborador puede realizar sus actividades, pero no las desarrollará brindando su mayor esfuerzo. Para poder determinar las necesidades de los trabajadores, debido que no tienen las mismas necesidades o no tienen los mismos factores para lograr motivación, es muy necesario realizar un estudio a fondo que permita identificar la problemática o logros que tienen y de esta manera analizar diferentes opciones de motivación.

La empresa California Chicken desde su creación hasta la actualidad se caracteriza por ser una empresa seria, consiente y honesta, de tal modo que vela por la comodidad de sus trabajadores, por su permanencia y mejorar la productiva del talento humano en la empresa. El problema que enfrenta la empresa California Chicken es mantener a sus colaboradores motivados para que puedan tener un desempeño laboral bueno y de forma constante, este problema impone barrera para que los colaboradores puedan afrontar los retos

que el actual mercado exige y cumplir los objetivos en cuanto a ventas y desempeño esperados.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la pollería California Chicken, Cajamarca – 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión necesidades de logros con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022?

¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022?

¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la pollería California Chicken, Cajamarca – 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de logro con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, este estudio tiene como finalidad generar conocimiento y ayudar a conocer la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Pollería California Chicken, además genera discusión entre las diferentes teorías existentes sobre motivación y desempeño laboral, que establecen nexos entre las variables anteriormente mencionadas y que las establecen como determinantes del nivel de competitividad de las empresas y que fijan los tipos de incentivos que se debe brindar a los trabajadores de todas las unidades orgánicas de la organización lograr el objetivo de que estén motivados y puedan mantener un buen desempeño laboral lo que conllevará a cumplir con los objetivos tanto empresarial como individuales.

1.4.2. Justificación metodológica

Desde un punto de vista metodológico, se justifica que este estudio sigue la secuencia de pasos de la metodología científica y conocimiento racional, sistemático y verificable. La aplicación de la encuesta como herramienta de cuestionario para el compendio de la información necesaria y aplicar pruebas de hipótesis mediante el uso de técnicas estadísticas y software para determinar la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Pollería California Chicken.

1.4.3. Justificación práctica

La justificación practica se fundamenta en que los resultados del estudio beneficiaran al personal administrativo y operativo de la empresa California Chicken ya que permitirá encontrar soluciones específicas a los problemas en la motivación y desempeño laboral de tal manera con estos indicadores se podrá tomar mejores determinaciones en la organización a través de la motivación a los colaboradores con el fin de obtener mejores resultados, a nivel interno y externo además mejorando problemas de productividad, económicos y administrativos que tiene la empresa California Chicken. Por otro lado, también se podrá conocer el índice de productividad y capacidad de los colaboradores al momento de cumplir con la realización de las actividades dentro de la empresa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente Teóricos

2.1.1. A nivel internacional

Cadena (2009), en la ciudad de Ambato – Ecuador en una tesis para titulación en Psicología Organizacional sustentó “La motivación y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa ENVATUB S.A” de la Provincia de Pichincha, el objetivo de la tesis fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa ENVATUB S.A, desarrollo una investigación cuantitativa, tipo no experimental, corte transversal y alcance descriptivo y correlacional con una población de 50 trabajadores del área operativa de dicha empresa.

Los resultados de la aplicación del Cuestionario de Motivación Gerencial MbM mostraron que las necesidades de protección y seguridad, autoestima y autorrealización de los trabajadores se mantuvieron en el rango medio, mientras que las necesidades sociales y de pertenencia se mantuvieron en el rango bajo; en la evaluación del desempeño basada en competencias, en términos de rendimiento laboral, las competencias de calidad del trabajo del personal ocuparon un lugar destacado y las competencias de liderazgo y trabajo en equipo ocuparon un lugar destacado. La determinación del Índice de Correlación de Pearson concluye si existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral

Espaderos (2016), en la ciudad de Escuintla – Guatemala en la investigación realizada para obtener el grado de Licenciatura en

Psicología industrial, sustentó, “Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en el departamento de Dirección Financiera de la municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa”. El objetivo de la tesis fue determinar la existencia de la relación entre motivación y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucia Conzumalguapa, la investigación desarrollada fue de tipo descriptivo, de tipo correlacional. La muestra del estudio de investigación estuvo conformada por 30 trabajadores del departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia, las cuales fueron escogidas aleatoriamente. De los resultados obtenidos se puede concluir que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que las personas evaluadas mostraron que tenían niveles altos de las variables estudiadas y que lograban resultados positivos para la organización y para ellos también.

2.1.2. A nivel nacional

Torres (2017), en la ciudad de Lima, en una tesis para Licenciatura en Administración sustentó “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay – sector – Panamericana, año 2017.”, El propósito de la tesis es determinar la relación entre la motivación variable y el desempeño laboral, el desarrollo una encuesta de diseños descriptivos relevantes, no experimental. La muestra para el estudio fue de 60 participantes que se seleccionaron mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados se obtuvieron mediante la prueba de Rho Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000.0.05, razón por la cual se rechaza la

hipótesis nula. Ambas variables tienen una correlación de 0.856**, lo que indica que existe una relación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Florida (2017), en la ciudad de Tarapoto, en una tesis para Licenciatura en Administración sustentó “La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero – Tarapoto, 2017”, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el grupo Hotelero Edith Paucar, Tarapoto – 2017. Se desarrolló una investigación de tipo básica correlacional, diseño no experimental. La muestra del estudio fue de 35 trabajadores, a un 95% de nivel de confianza, mediante el coeficiente de correlación, los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación a nivel del 0.005 entre las variables motivación y desempeño laboral.

Miranda (2018), en la ciudad de Trujillo en una tesis para su maestría en gestión de los servicios de la salud, sustentó “Relación entre la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017”, el objeto de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017, la investigación desarrollada fue de tipo descriptiva correlacional con un diseño transversal. La muestra del estudio estuvo confirmada por 84 trabajadores del departamento de Geneco-Obstetricia del Hospital Belén. Los resultados indicaron que la motivación laboral es alta con 84,5%; el desempeño laboral es alto (92.9%); se llegó a la conclusión que existe una relación significativa alta ($p < 0,05$, $p < 0,05$ y $p < 0,001$) entre las variables del estudio.

2.1.3. A nivel local

Alcántara (2019), en la ciudad de Cajamarca en una tesis para Licenciatura en Administración sustentó “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de Atención al Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019.” El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre la motivación y el

desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Atención al Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019. La investigación es no experimental, transversal – correlacional, se consideró una muestra por conveniencia de colaboradores. Los resultados mostraron el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.695 y una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 ó 5%; por lo que concluyo que la Motivación tiene una Correlación positiva considerable con el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Atención al Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019.

Arteaga (2020), en la ciudad de Jaén en una tesis para Licenciatura en Administración de Empresas, sustentó “Relación de la Motivación en el Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes – Jaén”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Distribuidora D&R Cesar S.A.C. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal. La muestra de esta investigación fue de 90 colaboradores de la empresa D&R Cesar S.A.C. basados en una prueba de correlación de Pearson, los resultados de la investigación determinaron que existe una significativa relación entre las variables de estudio, en conclusión, una variable aumenta o disminuye en la medida que varía la otra.

2.2. Marco Histórico

Este marco implica el análisis retrospectivo de un problema. El proceso que lo lleva al punto en el que se inicia la investigación. Es necesario delimitar en el tiempo el alcance del análisis. No se trata de hacer otra investigación de larga duración, sino destacar la relación histórica de las fases, momentos, quiebres y recomposiciones que marcaron la situación del problema en la actualidad.

Es importante destacar que el marco histórico no es el marco legal de la institución, proyecto o lo que se estudia. El marco histórico es para ubicar en qué etapa de desarrollo se encuentra el problema que estamos estudiando.

2.3. Marco Teórico

2.3.1. La motivación

Para Herrera (2016), la motivación es uno de los factores psicológicos que está estrechamente relacionado con la realización personal de los seres humanos. Según el autor la motivación no se caracteriza como una característica individual, sino por la interacción de las personas con una determinada situación; es por tal motivo que la motivación varía en cada persona determinada por los diferentes momentos y situaciones.

Chiavenato (2009), definió a la motivación como la consecuencia de la persona y el ambiente laboral en el cual se desenvuelve. Las situaciones de la motivación y no motivación de la persona dependerá en todo momento del modo en que la persona viva esa situación.

La motivación es la resultante de los factores psicológicos y materiales que producen en la persona la satisfacción de sus necesidades, lo que conlleva a un comportamiento totalmente diferente y que por consecuencia logra obtener mejores resultados dentro de la empresa. (Robbins S., 1999).

2.3.2. Tipos de Motivación

Motivación intrínseca: hace referencia a la motivación que se despierta por motivos internos y la realización de actividades por

voluntad propia, inspiración y deseo. La satisfacción por realizar una actividad no está determinada por factores externos. Este tipo de motivación se da porque las personas tienen tres necesidades psicológicas que adquieren al nacer: ser competentes, relacionarse con su entorno y tener autonomía.

Motivación Extrínseca: hace referencia a la motivación que se despierta en la persona al momento de percibir todo tipo de recompensa a cambio de realizar cualquier acción o tarea.

Según Perea (2006), la motivación extrínseca está relacionada con los conceptos claves de la recompensa que se describe a continuación:

Recompensa: se refiere a objeto ambiental (premios, elogios, aplausos), que se dan después de una consecuencia de conductas y que multiplica las posibilidades de que dicha conducta se vuelva a repetir.

Castigo: es un objeto ambiental que no es atractivo se dan después de una secuencia de conductas y que reduce las posibilidades de que dicha conducta se vuelva a repetir.

Incentivo: se entrega antes de realizar una acción o tarea, este objeto hace que las personas tomen una decisión de realizar o no una determinada conducta.

2.3.3. Teorías de la motivación

2.3.3.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Teoría de Maslow (1943), en la cual establece que la persona tiene una jerarquía de necesidad:

Necesidad fisiológica: necesidad de una persona de alimento, bebidas, vivienda, satisfacción sexual y demás necesidades físicas.

Necesidad de seguridad: estas necesidades hacen referencia a la seguridad de estar protegida ante el daño emocional y físico.

Necesidades sociales: el ser humano es social por naturaleza, por consiguiente, tiene necesidades de afecto, amistad, pertenencia y aceptación en el ambiente en el que desenvuelve.

Necesidad de estima: en estas necesidades resaltan las necesidades de reconocimiento y atención a los logros que consigue a personas durante el desarrollo de determinadas actividades.

Necesidades de autorrealización: están referidas a la necesidad de las personas en llegar a ser en lo que creen que está dentro de sus capacidades.

En lo que respecta a la motivación Maslow afirmo que cada nivel jerárquico motivacional debe ser satisfecho antes que se active el siguiente nivel y, cuando estas necesidades son satisfechas ya no influyen de manera relevante en el comportamiento. Dicho de otra manera, según esta teoría en la medida que se vaya satisfaciendo cada necesidad, la siguiente se vuelve más dominante, por lo que según Maslow si se necesita aumentar los niveles de motivación de las personas es indispensable

identificar en qué nivel jerárquico de sus necesidades están satisfechas y centrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o del nivel próximo al que actualmente se encuentra. (Robbins & Coulter, 2005).

2.3.4. Dimensiones

Según Robbins & Coulter (2005) las dimensiones de la motivación son:

Necesidades del logro

En estas necesidades se engloba al tipo de personas que se sienten cómodas resolviendo situaciones problemáticas, alcanzando metas y objetivos, logrando el éxito en situaciones difíciles. Los individuos son movidos y estimulados por el deseo de entregar a la empresa un trabajo bien realizado.

Necesidades de poder

Estas necesidades son fáciles de identificar en los individuos a los cuales les gusta compartir con otros para ganar, para estas personas el reconocimiento social es de vital importancia en el cumplimiento de sus labores, además de la búsqueda del control e influencia en las personas que las rodean. Por lo general estas personas aspiran a cargos en los cuales tengan a su cargo el manejo de personas por ejemplos en los puestos.

Necesidades de afiliación

Estas necesidades son identificables en personas en las que tienen deseos fuertes de integrar un grupo social, buscan gustar y caer bien en los demás, por lo que son propensos a aceptar las opiniones y gustos de los demás, incluso si su opinión es diferente, prefieren la colaboración antes que la competición.

2.3.2. Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000, pág.359), el desempeño laboral es el comportamiento desarrollado por el trabajador en la consecución de objetivos fijados, este constituye una estrategia que sea individual para que pueda lograr sus objetivos.

También decimos que es un procedimiento a través del cual se puede establecer el éxito de la empresa en función del logro de actividades planificadas y alcance de objetivos. A nivel empresarial el sondeo del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas en su nivel individual. (Robbins & Judge 2013).

2.3.2.1. Características

Según Flores (2008), nos habla de las características del desempeño laboral, las cuales corresponden a las habilidades, competencias y conocimientos que una persona debe aplicar y demostrar al momento de desempeñar su trabajo dentro de una organización.

Adaptabilidad: “está referida a poder mantener la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidad y personas en una organización” (Flores 2008).

Según Chiavenato (2000), adaptabilidad es una capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a todas las exigencias cambiantes. es decir que todos los seres humanos poseen la capacidad de adaptación al cambio sin perjudicar la eficiencia y el rendimiento en las organizaciones.

Comunicación: según Flores (2008) definió a la comunicación como la suficiencia de manifestar las ideas de manera efectiva ya sea individual o grupal, de acuerdo al lenguaje o terminología establecido por la organización.

Iniciativa: Intención de influir en eventos que acontecen con el fin de lograr los objetivos, provocar o crear una situación en vez de aceptar lo que ya está establecido en el entorno, (Flores, 2008).

Conocimientos: “nivel alcanzado de conocimientos técnicos o profesionales en áreas de trabajo relacionadas con las funciones que el colaborador realiza dentro de la organización” (Flores, 2008).

Trabajo en equipo: según Flores (2008), “es la capacidad de las personas de desenvolverse eficazmente en equipos o grupos de trabajo para alcanzar metas y objetivos dentro de las organizaciones donde se desenvuelven.

Desarrollo de talentos: “desarrollar habilidades y competencias de los miembros del equipo, a través de la planificación de actividades de desarrollo efectivo relacionado a los actuales cargos con los futuros” (Flores 2008).

2.3.2.2. Importancia

Según Robbins & Timothy (2013), anteriormente las organizaciones solo evalúan las tareas que realizaba el colaborador, en cambio hoy en día según algunos investigadores dicen que existe 3 comportamientos importantes que establece el desempeño laboral las cuales serán mencionadas a continuación:

Desempeño de la tarea: esta referido al cumplimiento de todas las funciones establecidas en un determinado proceso productivo de un bien o servicio, con el objetivo de contribuir

con el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Civismo: este campo de la psicología está dirigido a cada colaborador porque pueden brindar terapia y apoyo a los compañeros siempre con consejos indulgentes y constructivos, al tiempo que comentan los aspectos positivos del trabajo. para lograr el objetivo

Falta de productividad: esto tiene que ver con aspectos que dañan la relación laboral entre la empresa y sus colaboradores dado que son comportamientos que afectan el normal funcionamiento de la empresa, como el hurto, la honestidad entre compañeros o las ausencias frecuentes, son formas de incentivar la baja productividad en su puesto.

2.3.2.3. Ventajas y desventajas

Ventajas

Según Chiavenato (2000) las siguientes ventajas son:

- Permite al supervisor visualizar el contenido de puestos bajo responsabilidad, conocimientos, capacidades y habilidades que exigen.
- Visión integral y simplificada de los elementos de medición.
- Preparación de los evaluados y resultados confiables.
- Sencillo de descifrar y aplicar.
- Aplicación simple y no requiere preparación de los evaluados.
- Simplificar trabajo del evaluador.

Desventajas

Según Chiavenato (2000), las desventajas que presenta el desempeño laboral son las siguientes:

- Estandariza los resultados y cae en la ruina.
- Necesita procedimientos estadísticos y sistemáticos.
- Sujeto a distorsiones e interferencias personales de los evaluadores
- No es flexible, se ajusta al instrumento y no a las características del evaluado.

2.3.2.4. Dimensiones

Según Robbins & Judge (2013), las dimensiones del desempeño laboral tenemos las siguientes:

Productibilidad laboral: consiste en el aumento o disminución de rendimientos originados en las variaciones de trabajo, el capital, la tecnología y cualquier otro factor.

Desenvolvimiento: tiene la capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las competencias y habilidades de los colaboradores, optimizándola a través de una comunicación abierta; los colaboradores entienden que conducen al bienestar social y la excelencia personal.

Eficiencia laboral: es el grado o la cantidad en que los recursos de una organización se utilizan para terminar un trabajo u obtener un producto. Significa la mejor manera de hacer o realizar algo con el menor esfuerzo y costo.

Perfil del trabajador: determinado por el deber y características que muestran los colaboradores de la empresa cuyo

comportamiento está orientado por género, edad o identificación con la organización.

Compromiso laboral: definido como el nivel en que los colaboradores se compenetran con la empresa y sus objetivos.

2.5 Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre la motivación en la dimensión necesidades de logros con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Existe una relación directa y significativa entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Existe una relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

2.6. Operacionalización de la variable I: Motivación

Tabla 1.
Operacionalización de la variable I: Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
MOTIVACION	Para Herrera (2016), la motivación es uno de los factores psicológicos que está estrechamente relacionado con el desarrollo de las personas. Según el autor la motivación no se caracteriza como una característica individual, sino por la interacción de las personas con una determinada situación: es por ello que la motivación varía en cada persona y en una misma persona determinada por los diferentes momentos y situaciones.	El estado íntimo que estimula a los individuos a llevar a cabo ciertas acciones para lanzar metas y objetivos impuestos por ella misma o por sus superiores.	Necesidades de logro	Ejecuta una actividad con interés.	1. ¿Usted disfruta al realizar cada labor en su trabajo?
					2. ¿Usted pone mucho empeño para mejorar su rendimiento en el trabajo?
					3. ¿Usted disfruta la satisfacción de terminar una tarea fácil?
				Ascenso en el puesto de trabajo	4. ¿Cree usted que la empresa le brinda la oportunidad profesional de realizar línea de carrera?
					5. ¿Tiene usted información disponible y clara acerca de ascensos de la empresa?
				Asistencia a programas de capacitación	6. ¿La empresa donde usted labora realiza frecuentemente programa de capacitación?
					7. ¿Con que frecuencia usted asiste a los programas de capacitación?
				Necesidad de feedback	8. ¿Usted recibe una retroalimentación para mejorar la realización de sus actividades?
					9. ¿Cuenta usted con oportunidades de influir en los demás colaboradores?
			Necesidades de poder	Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.	10. ¿Tiene facilidad de influir en el comportamiento y toma de decisiones de los demás colaboradores?
					11. ¿Cree usted que es necesario brindar reconocimientos para elevar sus niveles de productividad?
				Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.	12. ¿Existe en la empresa algún reconocimiento periódico al mejor colaborador de la empresa?
					13. Se brinda reconocimiento cuando se alcanza los niveles esperados en ventas?
				Necesidad de triunfo	14. ¿Usted siente la necesidad de tener una carrera reconocida (a), ser aplaudido por los demás por las acciones que realiza?
			Necesidades de afiliación	Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	15. ¿Mantiene usted relaciones cordiales con los miembros de la empresa?
					16. ¿Existen oportunidades y/o eventos para socializar con los demás colaboradores de la empresa?
					17. ¿Con que frecuencia se realiza reuniones con camaradería?
				Búsqueda de reconocimiento.	18. ¿Ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?
					19. ¿Al realizar bien su trabajo usted busca un ascenso?
					20. ¿Al realizar bien su trabajo usted busca un incentivo económico?

2.7. Operacionalización de la variable II: Desempeño Laboral

Tabla 2.
Operacionalización de la variable II: Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	<p>“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (Chiavenato I. 2000)),</p> <p>Definido como el grado en que los empleados se identifican con la empresa y sus objetivos y desean mantener su identidad y una postura muy firme y particular que se identifica con uno mismo.</p>	La evaluación del desempeño laboral se medirá por la capacidad de trabajo, el desarrollo y la eficacia de los empleados en la empresa.	Productividad laboral	Percepción sobre su rendimiento	1. ¿Actualmente cómo considera usted su desempeño laboral?
				Recompensas	2. ¿Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad?
				Rapidez	3. ¿Usted prepara con rapidez los pedidos solicitados?
				Puesto de trabajo	4. ¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo?
			Desenvolvimiento	Contribución	5. ¿Contribuye con sus compañeros al cumplimiento de las metas?
				Buen trato al cliente	6. ¿Usted considera que da un buen trato al cliente?
				Planificación de requerimiento de área	7. ¿Resuelve problemas de manera eficiente en su área?
				Habilidades individuales	8. ¿Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene?
				Comunicación abierta y directa	9. ¿Tiene usted una comunicación fluida con todos sus compañeros de trabajo?
			Eficiencia laboral	Bienestar en el centro de labores	10. ¿Se siente cómodo en su centro de labores?
				Entrega a tiempo los pedidos	11. ¿Entrega a tiempo los pedidos propuestos?
				Percepción de un producto de calidad	12. ¿Cree usted que preparan un producto de calidad?
				Percepción del trabajo	13. ¿Cree usted que sus compañeros cumplen con eficiencia su trabajo?
				Metas alcanzadas	14. ¿Usted emplea su tiempo libre en cumplir con sus metas o tareas pendientes?
			Perfil del trabajador	Conocimiento de puestos de trabajo	15. ¿Tiene usted conocimiento del puesto de trabajo en el que se desenvuelve?
				Comunicación adecuada	16. ¿Tiene usted una comunicación adecuada?
				Edad	17. ¿Considera que la edad influye en las tareas asignadas por su superior?
			Compromiso laboral	Identificación con la empresa	18.
				Apoyo entre compañeros	19. ¿Tiene usted el apoyo de todos sus compañeros de trabajo?
				Iniciativa y asistencia a las reuniones	20. ¿Usted asiste a las reuniones convocadas por el gerente?

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1. Unidad de análisis

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, (2010) afirmaron que la unidad de análisis está formada por personas, organizaciones, documentos, archivos, etc.; de los cuales se puede obtener información para verificar o comparar variables de investigación.

Para el presente estudio nuestra unidad de análisis es la Pollería California Chicken y nuestra unidad de observación son los colaboradores que trabajan en dicho establecimiento.

3.1.2. Universo

Según Tamayo (2012), una población es la totalidad de un fenómeno de estudio, comprende todas las unidades de análisis que componen dicho fenómeno, un estudio debe ser cuantificado, integrado en un conjunto de entidades N que participan de una determinada característica, se denomina población total.

La investigación a desarrollar contiene una población de 20 colaboradores la cual corresponden a todas las áreas de la empresa California Chicken Cajamarca.

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

De acuerdo con su propósito de la investigación que se procede a realizar es de carácter básica y de acuerdo a Hernández (2014), explica que dicha investigación es descriptiva correlacional ya que no manipula las variables,

solamente se describen y se relacionan entre sí. Luego según su manipulación de las variables la investigación es no experimental y de acuerdo con Hernández (2014), dice que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables en lo que se observa dichos fenómenos en el ambiente natural para después analizarlo.

3.2.2 Nivel de investigación

La investigación a desarrollar es de nivel correlacional, y de acuerdo a Torres (2010), afirma que uno de los puntos más importantes con respecto a la investigación correlacional es examinar la relaciones que existe entre variables o resultados, pero en ningún momento explica que sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio a otro.

3.2.3 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es transversal o transaccional, donde se estudia el evento en un único momento del tiempo.

De acuerdo a Achaerando (2015), explica que la investigación de tipo descriptivo y refiere los fenómenos, la investigación descriptiva es amplísima pues abarca todo tipo de correlación científica, estructuras variables independientes. Abarca todo tipo de recogida de datos de ordenamiento, tabulaciones, interpretaciones y evaluaciones de estos. La descripción de lo que es, se entiende en un solo sentido mucho más complejo.

3.3 Método de investigación

El método de investigación es el método hipotético – deductivo, según Popper (2008), este método consiste en la generación hipotética de la hipótesis a partir de dos premisas generales una de ellas universal y la otra empírica con el propósito de llegar a una conclusión particular. También tiene como finalidad de comprender los fenómenos y explicar el punto de origen de las causas que generan.

Según Rodríguez & Pérez (2017), el método Hipotético – Deductivo toma como punto de partida a las hipótesis para llegar a nuevas deducciones. El punto de partida es una hipótesis inferida de principios, leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de deducción de arriba a una predicción que será sometida a verificación empírica y si esta predicción concuerda con los hechos, se comprobará la veracidad o nulidad de la hipótesis.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnicas de investigación

Para la recolección de la información la técnica a utilizar es la encuesta.

Según Vara (2015) argumenta que encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista. La recopilación de información se realiza mediante preguntas que midan los diversos indicadores que se han determinado en la operacionalización de los términos de problema o de las variables de la Hipótesis.

3.4.2 Instrumento de investigación

El instrumento utilizado para la recolección de datos es el cuestionario, el cual está estructurado de 20 preguntas.

Según Hernández (1997) el cuestionario es el instrumento de recopilación de datos más utilizado, este instrumento consiste en una serie de preguntas relacionadas con las variables que se quiere medir. Además, se utilizó la escala de Likert, dicha escala consta de 4 categorías de respuestas: siempre, casi siempre, casi nunca, y nunca; donde siempre posee la máxima calificación dentro de la escala, mientras que nunca representa a la mínima calificación dentro de esta escala.

3.5 Validez y confiabilidad

Para Celima Oviedo & Campos (2005), validar implica realizar un proceso de comparación con un patrón de referencia, para la validez se utilizará juicio de expertos o instrumentos validados en estudios previos; y para medir la confiabilidad se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, que nos permitirá medir la consistencia interna de los ítems de los instrumentos, los valores entre 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó alfa de Cronbach, utilizando el programa SPSS versión 26 obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3
Fiabilidad encuesta motivación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	20

Tabla 4
Fiabilidad Encuesta Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	20

3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se ha utilizado SPSS versión 26 para el procesamiento de datos y se obtuvieron los resultados y la comprobación de la relación entre variables. Se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman.

Interpretación de datos

Para la interpretación del coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Tabla 5.
Escala de Coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa fuerte
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a + 0.75	Correlación positiva fuerte
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Estadística Aplicada Negocios y Economía

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultado

Tabla 6.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la pollería California Chicken, Cajamarca – 2022.

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,727**
		N	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,727**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.727$), donde presentó una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig.0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe relación entre la variable de la Motivación y la variable Desempeño Laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

Tabla 7.

Relación entre la motivación en la dimensión necesidades de logros con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Correlaciones				
			Necesidades de Logro	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Necesidades de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)		0,004
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	
		N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.618$) donde presentó una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.004) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable de la Motivación y la variable Desempeño Laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

Tabla 8.

Relación entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Correlaciones				
			Necesidades de Poder	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Necesidades de Poder	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.661$) donde se presentó una correlación positiva fuerte y su significancia aproximada (Sig.0.001) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable de Motivación y la variable Desempeño Laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

Relación entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Correlaciones				
			Necesidades de Afiliación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Necesidades de Afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.590$) donde presento una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig.0.006) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable de la Motivación y la variable de Desempeño Laboral en la pollería California Chicken Cajamarca.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 10.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la pollería California Chicken, Cajamarca – 2022.

Desempeño Laboral	Motivación											
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces	0	0,0%	1	5,0%	3	15,0%	2	10,0%	0	0,0%	6	30,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	3	15,0%	10	50,0%	14	70,0%
Total	0	0,0%	1	5,0%	4	20,0%	5	25,0%	10	50,0%	20	100,0%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

Se observó que de 20 colaboradores de la empresa California Chicken Cajamarca 2022, el 25% opino que se encuentra en la mayoría de veces con la motivación, de los cuales se observó que el 15% opino que siempre, y finalmente el 10% la mayoría de veces en relación con el desempeño laboral. Asimismo, el 20% de los colaboradores se encontró algunas veces con la motivación, de los cuales el 5% opino siempre. El 15% opina la mayoría de veces en relación con el desempeño laboral.

Tabla 11.

Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de logro con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Desempeño Laboral	Necesidades de Logro											
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces	0	0,0%	1	5,0%	2	10,0%	3	15,0%	0	0,0%	6	30,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	5	25,0%	8	40,0%	14	70,0%
Total	0	0,0%	1	5,0%	3	15,0%	8	40,0%	8	40,0%	20	100,0%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

Se observó que de 20 colaboradores de la empresa California Chicken Cajamarca 2022, el 40% opino que se encuentra en la mayoría de veces con las necesidades de logro, de los cuales se observó el 25% opino siempre, el 15% opino la mayoría de veces con el desempeño laboral. Así mismo, el 40% de los colaboradores se encontró siempre con las necesidades de logro de los cuales 40% opino siempre con el desempeño laboral. Así mismo el 15% de los colaboradores opina algunas veces con las necesidades de logro de los cuales 10% la mayoría de veces y finalmente el 5% algunas veces en relación con el desempeño laboral.

Tabla 12.

b

Relación entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Desempeño Laboral	Necesidades de Poder											
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces	0	0,0%	2	10,0%	3	15,0%	1	5,0%	0	0,0%	6	30,0%
Siempre	0	0,0%	1	5,0%	1	5,0%	3	15,0%	9	45,0%	14	70,0%
Total	0	0,0%	3	15,0%	4	20,0%	4	20,0%	9	45,0%	20	100,0%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

Se observó que de 20 colaboradores de la empresa California Chicken Cajamarca 2022, el 20% opinó que se encuentra en siempre con las necesidades de poder, de los cuales se observó que el 15% opino siempre, el 5% opinó la mayoría de veces con el desempeño laboral. Asimismo, el 20% de los colaboradores se encontró algunas veces con las necesidades de poder de las cuales el 15% la mayoría de veces, el 5% algunas veces con el desempeño laboral. Asimismo, el 15% de los colaboradores opina casi nunca con las necesidades de poder de los cuales el 5% siempre, el 10% la mayoría de veces en relación con el desempeño laboral.

Tabla 13.

B

Relación entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022.

Desempeño Laboral	Necesidades de Afiliación											
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces	0	0,0%	1	5,0%	2	10,0%	3	15,0%	0	0,0%	6	30,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	6	30,0%	7	35,0%	14	70,0%
Total	0	0,0%	1	5,0%	3	15,0%	9	45,0%	7	35,0%	20	100,0%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la pollería California

Se observó que de 20 colaboradores de la empresa California Chicken Cajamarca 2022, el 15% opinó que se encuentra en algunas veces con las necesidades de afiliación, de los cuales se observó que el 5% opinó siempre, el 10% opinó la mayoría de veces con el desempeño laboral. Asimismo, el 35% de colaboradores se encontró siempre con las necesidades de afiliación de los cuales el 35% opino siempre con el desempeño laboral. Asimismo, el 45% de los colaboradores opina la mayoría de veces con las necesidades de afiliación de los cuales el 30% opina siempre, y finalmente el 15% opina la mayoría de veces en relación con el desempeño laboral.

4.2 DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman Rho teniendo como resultado el valor de 0.727, que indica que existe una **correlación positiva considerable** entre las variables Motivación y Desempeño Laboral; y su significación aproximada (Sig.0.000) menor que el

nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Dichos resultados coinciden con Alcántara (2019), que al obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.695 y una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 ó 5%; determinó que la Motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Atención al Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019. También Arteaga (2020), que determinó que existe una significativa relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes – Jaén. Finalmente Miranda (2018), indicó que existe una relación significativa alta entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017.

Se observa la tendencia a crecer del Desempeño Laboral en la medida que la motivación crezca, esto basado en los resultados obtenidos en los estudios tomados como antecedentes para el presente trabajo.

Respecto a los objetivos específicos a) Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de logro con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.618$) donde presentó una **correlación positiva considerable** y su significación aproximada (Sig. 0.004) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$); b) Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.661$) donde se presentó una **correlación positiva considerable** y su significancia aproximada (Sig. 0.001) es menor que

el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$); c) Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2022, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.590$) donde presento una **correlación positiva considerable** y su significación aproximada (Sig.0.006) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Cueva (2018), señala que la **relación entre la variable Motivación en la dimensión necesidad de afiliación y la variable desempeño laboral es significativa** pues el coeficiente de correlación de 0.619 y los niveles de significancia son menores al 5% del alfa (0,0001) y ; también señala que existe **una relación significativa entre las necesidades de poder y desempeño laboral** con un coeficiente de correlación de 0.159 e índices menores (0,0001) al alfa de significancia que es 5%; finalmente afirma que **la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral es significativa** porque el coeficiente de correlación es de 0,469 y el sigma bilateral 0,002 es menor al 5% del alfa de significancia.

Se refleja una similitud entre las dos variables que estudiamos, en lo que respecta a la variable motivación ya que esto permitirá según los resultados obtenidos en el presente estudio poder mejorar o implementar el tipo de motivación adecuado para que cada colaborador pueda mejorar su desempeño laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

De acuerdo a los datos de la investigación realizada y que han sido procesados, analizados e interpretados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se establece que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Pollería California Chicken, Cajamarca 2022. Con una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.727$). Se observó significación aproximada (Sig. 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe relación entre la variable de la Motivación y la variable desempeño laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022. De acuerdo a estos resultados se afirmar que cuando hay niveles altos de motivación los niveles de desempeño laboral también son altos.

Respecto al primer objetivo específico: la correlación de la motivación en la dimensión necesidades de logro con el desempeño laboral se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.618$) donde presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.004) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable de la Motivación en la dimensión necesidades de logro y la variable desempeño laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

Respecto al segundo objetivo específico: la correlación de la motivación en la dimensión necesidades de logro con el desempeño laboral, se aplicó la

prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.661$) donde presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.001) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable de la Motivación y la variable desempeño laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

Respecto al tercer objetivo específico: la correlación de la variable motivación en la dimensión necesidades de afiliación con la variable desempeño laboral, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.590$) donde presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.006) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable de la Motivación y la variable desempeño laboral en la pollería California Chicken Cajamarca 2022.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda la empresa tener en cuenta los resultados de la presente investigación para conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral para poder trabar estas variables de acuerdo con las necesidades de cada colaborador y en lo posible alinearlos a los objetivos corporativos lo cual tendrá como resultado el cumplimiento de los objetivos dentro de los plazos establecidos.

Con respecto a las necesidades de logro la empresa debe propiciar actividades relacionadas con las fortalezas de los colaboradores y tratar de proponer retos progresivamente mayores tales como actividades para las que los colaboradores las desarrollan con relativa facilidad y rapidez, a medida que vayan cumpliendo las metas se sentirán más seguros de ir subiendo la barrera y buscando objetivos cada vez un poco más arriesgados.

Se recomienda la implementación de un plan de capacitación y ejecutarlo semestralmente, teniendo como objetivo que los colaboradores tengan claro los objetivos de la empresa y motivarlos a su crecimiento profesional y personal a través de una línea de carrera, motivarlos a salir de su zona de confort y estar siempre abiertos al feedback.

Con respecto a las necesidades de poder se recomienda a la empresa implementar la herramienta de Empowerment que consiste en delegar, otorgar o transmitir poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajo de una empresa para que puedan tomar decisiones, resolver problemas o ejecutar tareas sin necesidad de consultar

u obtener la aprobación de sus superiores. A través de esta herramienta lo que se conseguir en los colaboradores es demostrar que la opinión de los colaborades tiene importancia dentro de la organización además de proporcionar oportunidades de crecimiento profesional y personal.

Con respecto a las necesidades de afiliación la empresa deberá potenciar la cooperación entre trabajadores esto aumentará el rendimiento y generará un buen clima laboral. La comunicación a la hora de gestionar los planes de la empresa es importante; los empleados deben sentirse tenidos en cuenta para fomentar un sentimiento de pertenencia.

REFERENCIAS

- Brunet, L. (2011). *El clima de Trabajo en las Organizaciones*. Ciudad de México: Trillas Editorial.
- CADENA ALARCÓN, E. K. (2019). *LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA*. AMBATO- ECUADOR.
- Celima Oviedo, H., & Campos, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de cronbach*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Mac Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Tercera Edición ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cueva Cerdan, S. R. (2018). *ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO*. Lima.
- ESPADEROS NARCISO, A. R. (2016). *RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA LUCÍA COTZUMALGUAPA*. ESCUINTLA.
- Flores, J. (2008). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima.
- Floridas Panduro, J. G. (2017). "La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero - Tarapoto, 2017". Tarapoto.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. Canadá.
- Gan, F., & Jaume, T. (2006). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Madrid- España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawhill.
- Herrera, C. V. (7 de Octubre de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#que-es-motivacion>

- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees*.
- ICEX. (ABRIL de 2018). ICEX. Obtenido de <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/noticias/NEW2018785039.html?idPais=HK>
- Kligner, D., & Nalbandian, J. (2002). *La administración del personal en el sector público : Contextos y estrategias*. México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Likert, R. (1968). *El factor Humano en la Empresa : Su Dirección y Valoración*. Bilbao: Deusto, D.L.
- Lind, D. A. (2020). *Estadística Aplicada Negocios y Economía*. Mc Graw Hill.
- Lira, A. D., & Molinelli, F. (2007). *Panorama de la Minería en el Perú*. Lima, Perú.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcea.
- Miranda Reyes, Y. M. (2018). *Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017*. Trujillo.
- Peruano, D. O. (2009). Ley n.º 29338, Ley de Recursos Hídricos. *Diario Oficial El Peruano*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. McGraw- Hill Interamericana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración, Octava edición*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones OCTAEDRO, S.L.

Sampieri, R. H., & P, M. T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.

Soto Sello, G. R. (2019). “*La Motivación Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Sentinel Perú S.A.*”. Lima.

TORRES AMES, X. J. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector- Panamericana, año 2017.*”. Lima-Perú.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Tabla 15. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES			
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la pollería California Chicken, Cajamarca – 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión necesidades de logros con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión productibilidad con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión desenvolvimiento con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión perfil del trabajador con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión compromiso laboral con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de logros con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de poder con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión necesidades de afiliación con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión productividad laboral con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión desenvolvimiento con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión eficacia laboral con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión perfil del trabajador con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020. Determinar la relación entre la motivación en la dimensión compromiso laboral con el desempeño laboral en la empresa California Chicken Cajamarca 2020.</p>	VARIABLE 1: MOTIVACION			
		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
		Necesidades de Logro	Ejecuta una actividad con interés.	1,2,3	Siempre: 5 La mayoría de veces: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
			Ascenso en el puesto de trabajo.	4, 5	
			Asistencia a programas de capacitación.	6, 7	
		Necesidades de Poder	Necesidad de feedback	8	
			Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores	9,10	
			Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.	11,12,13	
		Necesidades de Afiliación	Necesidad de triunfo	14	
			Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	15, 16, 17	
		Necesidades de Afiliación	Búsqueda de reconocimiento.	18, 19, 20	
			VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL		
		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
		Productividad Laboral	Percepción sobre su rendimiento	1,2,3,4,5	Siempre: 5 La mayoría de veces: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
			Recompensas		
			Rapidez		
			Puesto de trabajo		
		Desenvolvimiento	Contribución		
			Buen trato al cliente	6,7,8,9,10	
			Planificación de requerimientos de área.		
Habilidades individuales					
Comunicación abierta y directa					
Eficacia laboral	Bienestar en el centro de labores				
	Entrega a tiempo los pedidos	11,12,13,14,15			
	Percepción de un producto de calidad				
	Percepción del trabajo				
Metas alcanzadas					
Perfil del trabajador	Conocimientos del puesto de trabajo				
	Comunicación adecuada	16,17,18			
	Edad				
Identificación con la empresa					
Compromiso laboral	Apoyo entre compañeros	19,20			
	Iniciativa y asistencia a las reuniones				

ENCUESTA PARA LA MOTIVACION

Objetivo: Conocer la opinión de la motivación de los colaboradores que laboran en la empresa California Chicken, mediante una encuesta.

Introducción: Marque usted con un (X), su respuesta de acuerdo al grado de acuerdo con las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lea con detenimiento las alternativas de las respuestas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número que más lo identifique.

Escriba usted solo una alternativa por ítem.

Siempre	5
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Datos del encuestado

1.1. Sexo _____

1.3. Tiempo de servicio _____

1.2. Edad _____

1.4. Grado de instrucción _____

Ítem	MOTIVACIÓN	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Dimensión: Necesidades de Logro					
1	¿Usted disfruta al realizar cada labor en su trabajo?					
2	¿Usted pone mucho empeño para mejorar su rendimiento en trabajo?					
3	¿Usted disfruta la satisfacción de terminar una tarea difícil?					
4	¿Cree usted que la empresa le brinda la oportunidad profesional de realizar línea de carrera?					

5	¿Tiene usted información disponible y clara acerca de ascensos de la empresa?					
6	¿La empresa donde usted labora realiza frecuentemente programas de capacitación?					
7	¿Con que frecuencia usted asiste a los programas de capacitación?					
8	¿Usted recibe una retroalimentación para mejorar la realización de sus actividades?					
	Dimensión: Necesidades de Poder					
9	¿Cuenta usted con oportunidades para influir en los demás colaboradores?					
10	¿Tiene facilidad de influir en el comportamiento y toma de decisiones de los demás colaboradores?					
11	¿Cree usted que es necesario brindar reconocimientos para elevar sus niveles de productividad?					
12	¿Existe en la empresa algún reconocimiento periódico al mejor colaborador de la empresa?					
13	¿Se brinda reconocimientos cuando se alcanza los niveles esperados en ventas?					
14	¿Usted siente la necesidad de tener una carrera reconocida, ser aplaudido por los demás ¿por las acciones que realiza?					
	Dimensión: Necesidades de Afiliación					
15	¿Mantiene usted relaciones cordiales con los demás miembros de la empresa?					
16	¿Existen oportunidades y/o eventos para socializar con los demás colaboradores de la empresa?					
17	¿Con que frecuencia se realizan reuniones de compañerismo?					
18	¿Ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?					
19	¿Al realizar bien su trabajo usted busca un ascenso?					
20	¿Al realizar bien su trabajo usted busca un incentivo económico?					

ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión del desempeño laboral que manifiesta en los colaboradores que laboran en la empresa California Chicken, mediante una encuesta.

Introducción: Marque usted con un (X), su respuesta de acuerdo al grado de acuerdo con las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lea con detenimiento las alternativas de las respuestas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número que más lo identifique.

Escriba usted solo una alternativa por ítem.

Siempre	5
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Datos del encuestado

1.3. Sexo _____

1.3. Tiempo de servicio _____

1.4. Edad _____

1.4. Grado de instrucción _____

Ítem	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Dimensión: Productividad Laboral					
1	¿Usted realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores?					

2	¿Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad?					
3	¿Prepara con rapidez los pedidos solicitados?					
4	¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo?					
5	¿Contribuye con sus compañeros al cumplimiento de las metas?					
	Dimensión: Desenvolvimiento					
6	¿Usted considera que da un buen trato al cliente?					
7	¿Resuelve problemas de manera eficiente en su área?					
8	¿Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene?					
9	¿Tiene usted una comunicación fluida con todos sus compañeros de trabajo?					
10	¿Se siente cómodo en su centro de labores?					
	Dimensión: Eficiencia laboral					
11	¿Entrega a tiempo los pedidos propuestos?					
12	¿Cree usted que preparan un producto de calidad?					
13	¿Cree usted que sus compañeros cumplen con eficiencia su trabajo?					
14	¿Emplea su tiempo libre en cumplir con sus metas o tareas pendientes?					
15	¿Tiene conocimientos del puesto de trabajo en el que se desenvuelve?					
	Dimensión: Perfil del trabajador					
16	¿Tiene usted una comunicación adecuada?					
17	¿Considera que la edad influye en las tareas asignadas por su superior?					
18	¿Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia?					
	Dimensión: Compromiso laboral					
19	¿Tiene el apoyo de todos sus compañeros de trabajo?					
20	¿Asiste a las reuniones convocada por el gerente?					

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable I: La Motivación

TITULO: "Relación de la Motivación y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Pollería California Chicken Cajamarca 2021"

AUTORES DEL INSTRUMENTO:

Cieza Aliaga, Richard Alex

Tocas Limay, Roxana Jacqueli

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	81			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																78				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																77				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																	82			
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																79				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																78				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																79				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																	82			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	83			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																78				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.7

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de marzo de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable II: Desempeño Laboral

TITULO: "Relación de la Motivación y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Pollería California Chicken Cajamarca 2021"

AUTORES DEL INSTRUMENTO:

Cieza Aliaga, Richard Alex

Tocas Limay, Roxana Jacqueli

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															78					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															79					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	81			
4. Organización	Contiene una estructura lógica															78					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															79					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																	82			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																	81			
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															79					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	81			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															78					

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.6

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de marzo de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491

