

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL**  
**DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO EL TRIUNFO S.R.L. EN**  
**LA CIUDAD DE CHICLAYO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**DIEGO SALAZAR SÁNCHEZ**

**ASESOR**

**LINDA MARITA CRUZ PUPUCHE**

<https://orcid.org/0000-0002-8600-8032>

**Chiclayo, 2020**

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO EL  
TRIUNFO S.R.L. EN LA CIUDAD DE CHICLAYO**

PRESENTADA POR:

**DIEGO SALAZAR SÁNCHEZ**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Rocío Elizabeth Saavedra Yorente

PRESIDENTE

Carla Ethel Gamarra Flores

SECRETARIO

Linda Marita Cruz Pupuche

ASESOR

## **Dedicatoria**

A Dios porque siempre guía nuestros caminos, y nos brinda un día más de vida para lograr nuestras metas profesionales. A nuestros padres, quienes nos han dado un regalo muy valioso: nuestra educación y han sido nuestro apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se nos presentara sin dudar ni un solo momento en nuestra inteligencia y capacidad.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a mi asesora de tesis, Mgtr. Linda Marita Cruz Pupuche, por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir con éxito el proyecto.

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo. En la variable motivación se utilizó el modelo de Ryan & Deci, donde se evaluaron tres tipos de dimensiones: desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca. En la variable desempeño laboral se utilizó el modelo de William & Anderson, donde se evaluaron dos tipos de dimensiones: desempeño de tareas y desempeño contextual. El estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo transversal. La muestra es de tipo censal y constó de 44 colaboradores con una amplitud de escala de Likert del 1 al 7. Asimismo, se utilizó el programa estadístico SPSS 22 para el uso de correlaciones y de regresión lineal. El estudio comprueba la existencia de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino. Además, la única dimensión que influye en el desempeño laboral, es la desmotivación, debido a la ausencia de motivación que tuvieron los colaboradores en cuanto a factores externos como el salario, capacitación, condiciones laborales, como también a la falta de factores internos como el reconocimiento y comunicación, dado a que manifestaron sentirse poco valorados por la organización.

***Palabras clave:*** Motivación, desempeño laboral, molino

Clasificaciones JEL: M10, M12, M19

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the influence of the motivation on the job performance of the collaborators of El Triunfo mill in the city of Chiclayo. In the motivation variable, the Ryan and Deci model is used, where the types of dimensions are evaluated: demotivation, extrinsic motivation and intrinsic motivation. In the work performance variable, the William & Anderson model is considered, where two types of dimensions are evaluated: task performance and contextual performance. The study is of a quantitative approach, of non-experimental design and of transversal type. The sample is of census type and consisted of 44 collaborators with an amplitude of Likert scaling from 1 to 7. It is also the statistical program SPSS 22 for the use of correlations and linear regression. The study includes the existence of the influence of motivation on the work performance of the employees of the mill. In addition, the only dimension that influences labor performance is demotivation, lack of motivation, participation of employees, factors such as salary, training, working conditions, lack of internal factors such as Recognition. and communication, given that it has expressed little value to the organization.

***Keywords:*** Motivation, work performance, mill

JEL Classification System: M10, M12, M19

## Índice

**Dedicatoria**

**Agradecimiento**

**Resumen**

**Abstract**

I. Introducción .....	10
II. Marco Teórico .....	13
2.1 Antecedentes .....	13
2.2 Bases Teórico Científicas .....	16
III. Metodología .....	23
3.1 Tipo de investigación .....	23
3.2 Diseño de investigación .....	23
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Criterios de selección .....	23
3.5 Operacionalización de variables.....	24
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
3.7 Procedimientos .....	29
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	30
3.9 Matriz de consistencia .....	31
3.10 Consideraciones éticas .....	32
IV. Resultados y Discusión .....	33
V. Conclusiones .....	48
VI. Recomendaciones.....	49
VII. Lista de referencias .....	50
Anexos.....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<b>Operacionalización de la variable motivación.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 2</b>	<b>Operacionalización de la variable desempeño laboral.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 3</b>	<b>Análisis de confiabilidad según el Alfa de Cronbach - Motivación .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4</b>	<b>Análisis de confiabilidad según el Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral ..</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5</b>	<b>Prueba de KMO y Bartlett para la variable motivación .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 6</b>	<b>Prueba de KMO y Bartlett para la variable desempeño laboral.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 7</b>	<b>Matriz de componente rotado de la variable motivación .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 8</b>	<b>Matriz de componente rotado de la variable desempeño laboral.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 9</b>	<b>Matriz de consistencia.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 10</b>	<b>Prueba de normalidad de la variable motivación .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 11</b>	<b>Prueba de normalidad de la variable motivación .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 12</b>	<b>Correlación de Spearman entre la variable motivación y desempeño laboral</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 13</b>	<b>Correlación de Spearman por dimensiones de la variable motivación y desempeño laboral.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 14</b>	<b>Influencia de la motivación en el desempeño laboral.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 15</b>	<b>ANOVA .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 16</b>	<b>Influencia de las dimensiones de la motivación en el desempeño laboral.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 17</b>	<b>Tabla resumen de hipótesis .....</b>	<b>44</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1. Modelo conceptual de la variable motivación .....</b>	<b>20</b>
<b>Figura 2. Modelo conceptual de la variable desempeño laboral.....</b>	<b>22</b>
<b>Figura 3. Promedio de Motivación .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 4. Promedio de las dimensiones de la motivación .....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 5. Promedio de desempeño laboral.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 6. Promedio de las dimensiones de desempeño laboral .....</b>	<b>37</b>

## **I. Introducción**

A nivel global muchas organizaciones centran su interés simplemente en generar beneficios preocupándose más por manejar un buen capital físico y financiero, sin ver de cerca quienes son los principales actores de sus logros. El capital humano es la clave de éxito en toda organización, para ello es indispensable motivar a los colaboradores, lo que en efecto reflejará un mejor desempeño.

En Estados Unidos, según Gallup (2016) el 70% de los trabajadores tienen un bajo nivel de compromiso. Esta falta de inspiración es una pérdida potencial que influencia en el desempeño laboral. Esto quiere decir que existe una falta de motivación hacia sus empleos y que no sienten entusiasmo por lo que hacen. Muchas empresas fracasan en fomentar la motivación por centrarse en factores tradicionales, asimismo, Cable (2018) señala que no es suficiente motivar a los trabajadores con factores externos, ellos quieren ser valorados por las habilidades y perspectivas únicas que aportan y ser reconocidos por su papel en la empresa.

Actualmente en el Perú, muchos gerentes carecen de la habilidad para motivar a sus trabajadores, enfocándose en un trabajo bajo presión de manera mecánica, sin considerar el gran valor que puede llegar a aportar un colaborador que se sienta motivado. Según Bolino & Klotz (2017) los gerentes no sólo deben enfocarse en los recursos financieros para motivar a las personas hacia ciertas actividades, dado a que las recompensas extrínsecas a veces pueden socavar la motivación intrínseca. De tal forma, aseguran que los mayores motivadores son los factores intrínsecos dado a que genera en los empleados a mantenerse impulsados internamente para dar su mejor esfuerzo.

Asimismo, en la ciudad de Chiclayo muchas empresas de diversos sectores no reconocen a sus trabajadores generando en ellos un sentimiento de poca valoración y apreciación en su centro de labor. De esta manera, según Regalado & Samillán (2019) estos hechos se pueden ver reflejados en las empresas agroindustriales como en el sector molinero, donde los jefes no consideran la motivación como un factor importante para la organización. Estas situaciones demuestran una crisis motivacional en dicho sector, afectando el desarrollo personal y organizacional, ya que según Knight (2019) los colaboradores realizan mejor su trabajo cuando sienten que su jefe demuestra empatía, ofrece autonomía, se preocupa por su equipo de trabajo y demuestra agradecimiento y aprecio por lo que hacen.

En el contexto de estudio, se tomó como objeto de investigación a la empresa de molino de arroz El Triunfo en la ciudad de Chiclayo. Asimismo, durante el mes de abril del 2018 para conocer de manera profunda la realidad, el autor realizó constantes visitas y reuniones en donde, el administrador de la empresa indicó haber percibido descontento en los colaboradores manifestándose en su comportamiento como, apatía, falta de compañerismo y empeño. Estos factores generan desmotivación, lo que puede conllevar a no realizar las actividades laborales de la manera más óptima. Por otro lado, los colaboradores expresaron su disgusto por el salario que ganan dado a que aseguraron que se encuentra por debajo del promedio. Los colaboradores percibieron que el sueldo que ganan no satisface sus necesidades, también manifestaron que no son tomados en cuenta por las condiciones laborales en que trabajan, ellos consideran que no son las adecuadas para el desarrollo de su trabajo porque carece de seguridad. Además, no se sienten reconocidos como un capital importante en la organización, especialmente por sus superiores que mantienen poca comunicación, haciéndolos sentir poco estimados. También, se reveló que la relación entre los compañeros de trabajo no es fluida generando pérdidas de tiempo en operaciones. Por todas estas circunstancias se detectó que hubo una falta de motivación en ellos. Estos hechos pueden afectar el desempeño porque debido a que los colaboradores carecen de motivación, no generarán su máxima energía y esfuerzo, por lo tanto, sus resultados serán limitados.

De esta manera, se planteó como pregunta de investigación ¿Cuál sería la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo? Como objetivo general se planteó determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. Para lograr determinar el objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos: determinar el nivel de motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino. Además, determinar la influencia de la desmotivación, motivación extrínseca e intrínseca en el desempeño laboral de los mismos. La necesidad del estudio radica en profundizar la realidad y llegar a la verdad del problema por la que enfrenta la organización con el fin de mejorar este vacío, permitiendo tanto a los colaboradores como directivos desarrollar habilidades organizacionales que conduzca a aportar y contribuir con un óptimo desempeño.

Asimismo, la investigación servirá como fuente de información para la empresa al ser estudiada en una realidad objetiva mediante el estudio explicativo de las variables. La variable motivación está basada en la teoría de la autodeterminación, utilizando el modelo propuesto

por Gagné et al (2012), con un total de 19 reactivos, basándose en los tres constructos que propone la teoría: desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca. Finalmente, para la variable de desempeño laboral se utilizó el modelo de Williams y Anderson (1991), el cual consta de 21 reactivos, fundamentada en dos dimensiones: desempeño de tareas y desempeño contextual.

Finalmente, la investigación se encuentra fragmentada en cinco capítulos, donde en el capítulo I se hace presente la situación problemática, así como los objetivos del estudio y su importancia, el capítulo II da a conocer los antecedentes y las bases teóricas, el capítulo III muestra el enfoque del estudio y la metodología que se utilizó, además la técnica y el procesamiento de datos que se realizó, en el capítulo IV se puede apreciar los resultados que se obtuvo finalizada la ejecución de las encuestas, y la discusión donde se corrobora la teoría propuesta por los modelos y las investigaciones de los antecedentes, por último, en el capítulo V se concluyen los objetivos del estudio y se presentan las recomendaciones.

## II. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes

Según Saira, et al (2016) en su investigación tuvo como objeto determinar la influencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores del sector público en Jamshoro. El estudio se realizó en dos universidades del sector público. La muestra estuvo compuesta únicamente por personal no docente con un tamaño de muestra de 486 personas, utilizándose el tipo de muestreo aleatorio. Asimismo, se utilizó el programa estadístico SPSS, llegando a descubrirse la incidencia de forma significativa en el rendimiento de los empleados debido a la falta de motivación. Existió relación significativa entre el rendimiento y un mayor salario de los empleados, siendo así que el factor de motivación vital es la progresión salarial anual en el sector público de Jamshoro. Además, se encontraron factores que afectan el desempeño como el manejo de un sistema inadecuado, el horario de trabajo aburrido, la falta de capacitación obligatoria para el empleado y las malas condiciones de trabajo. El estudio ayuda a entender el alcance explicativo acerca de la influencia de dos variables, llegando así a descubrir la verdad del problema. Asimismo, se consideró por el manejo y uso de las variables llegando a tener afinidad con el estudio.

Asimismo, según Gachengo & Wekesa (2017) en su estudio estableció como objetivo determinar la incidencia de la motivación en el desempeño de los empleados del Banco Nacional de Kenia.. El estudio se realizó con un total de 124 trabajadores con un tipo de muestreo aleatorio estratificado. La investigación dio a conocer que la motivación extrínseca otorgada a los trabajadores del banco tiene influencia significativa en su desempeño, como también la motivación intrínseca, en especial factores como capacitación y el sistema de recompensas son lo que los motivan, porque cuando no se dan, ellos expresan su descontento y la falta de compromiso con su trabajo, dado a que cuando la gerencia del banco mejoró la capacitación de los empleados, el desempeño de los empleados mejoró en términos de indicadores como la eficiencia del empleado, alto compromiso, lealtad y confianza en el desempeño de sus funciones, como también. cuando la administración mejoró el nivel de recompensa, por ejemplo, el pago adicional, el nivel de desempeño de los empleados también mejoró enormemente. El estudio es interesante porque se analizan las mismas variables de investigación. Cabe resaltar la generalización de los resultados, que en su mayoría de los trabajadores presentan una motivación más fuerte por el salario, dejando de lado factores internos.

De otra manera, según Ghaffari et al. (2017) en su artículo científico tuvo como propósito conocer la influencia de las mismas variables del presente estudio en la Universidad Tecnológica de Malasia. La investigación contó con una muestra de 150 trabajadores no académicos de dicha universidad, el diseño fue descriptivo y además se utilizó la puntuación media, la correlación y los análisis de regresión múltiple mediante el programa SPSS 22.0. Asimismo, el análisis del estudio demostró que el factor motivador más significativo para el desempeño laboral es la responsabilidad, dado a que otorga más autoridad para la toma de decisiones a los empleados para llevar a cabo sus tareas dadas, es decir, ofrecer un cierto grado de autonomía y empoderamiento a los empleados afecta positivamente a la organización. Este factor intrínseco motiva a los empleados a presentar ideas creativas e innovadoras a la empresa dado que estimula la creatividad.

De otra forma, Ahmed & Rida (2019) en su investigación comprueba la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de los bancos privados en la ciudad de Karachi. Para el análisis se contó con una muestra de 203 trabajadores del sector bancario, las técnicas estadísticas para examinar los datos fueron estadísticas de mínimos cuadrados parciales (PLS) y confiabilidad utilizando el paquete estadístico para el software SPSS de ciencias sociales y Smart PLS. El estudio dio a conocer que el tipo de motivación más predominante es la extrínseca, sin embargo, los autores señalan que, a pesar de los salarios superiores al promedio, puede existir descontento en el personal cuando no se estimula la motivación intrínseca. Asimismo, concluye que cuando las personas están motivadas en el lugar de trabajo, su desempeño mejora, y que cada empleado tiene diferentes necesidades y necesita un motivador diferente para un mejor desempeño, por lo que un buen líder debe saber discriminar qué tipo de motivación necesita más el empleado. Cabe resaltar que la investigación es relevante por su amplitud de generalizar los resultados de todo un sector de la ciudad con las mismas variables de estudio.

Además, según Chareonwongsak (2017) en su estudio planteó como propósito general determinar los factores que afectan la motivación de la junta directiva y analizar si estos mismos afectan el desempeño cooperativo en Tailandia. Los métodos utilizados para el estudio es la ecuación estructural Modelado (SEM), a través de este método se determinó el tamaño de muestra con un total de 330 trabajadores en 8 cooperativas. El resultado del estudio sugiere que la motivación de los consejos de administración cooperativos afecta significativamente el desempeño cooperativo. Características como la autoridad y función de

la junta, su calidad directiva y transparencia, sus habilidades, y su compensación financiera influye de forma positiva en el desempeño de los colaboradores.

De otra forma, según Ackah (2017) en su investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la motivación en el desempeño de los empleados en la industria manufacturera en Ghana con una muestra de 120 personas en un total de 5 empresas. Los resultados mostraron que los empleados que están más motivados en sus trabajos están más satisfechos con su desempeño y tienen menos probabilidades de abandonar la organización, pero afectan negativamente el desempeño si los empleados están desmotivados. Asimismo, se reveló algunos de los factores de insatisfacción que causan que los empleados abandonen la organización, como la violencia en el lugar de trabajo, los riesgos y lesiones en el lugar de trabajo, las largas horas de trabajo, el efecto del turno de la noche, el problema de la escasez, la sensación de falta de remuneración, la carga de trabajo irrazonable y la falta de apreciación.

De la misma manera, según Kalhor, Jhatial, & Khokhar (2017) en su investigación que planteó como propósito general determinar el impacto colectivo de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los funcionarios bancarios de Pakistán. El estudio contó con una muestra de 223 colaboradores en un total de seis bancos, utilizándose el modelo de ecuaciones estructurales Smart PLS. Los resultados revelaron la existencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, asimismo, los autores concluyeron que los bancos comerciales privados deben considerar más a sus empleados como un activo valioso para aumentar el desempeño de la organización.

Del mismo modo, según Casas (2017) en su estudio tuvo como propósito comprobar la incidencia las mismas variables de estudio, contando con una muestra de 80 colaboradores, evidencia la correlación entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la escuela de posgrado de una universidad, demostrando que además la desmotivación laboral en el centro de trabajo se debe a la ausencia de capacitación del personal, como el trato que existe hacia los trabajadores y el salario.

Además, según Cabellos & León (2018) en su investigación contó como propósito general determinar la influencia de ambas variables en los asesores de negocios. El estudio cuantitativo constó con un total de 20 asesores de negocio. Se llegó a concluir que sí existe incidencia de ambas variables con un valor de significancia del 0.001, asimismo, revela que existió una motivación baja significando que los asesores de negocio no se sienten

fortalecidos ni motivados en realizar agradablemente sus tareas, sino que simplemente lo hacen para cumplir y así satisfacer esas necesidades básicas que dan lugar a comportamientos tradicionales.

De la misma manera, según Salomón (2018) en su estudio tuvo como propósito determinar cómo impacta la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios de una entidad financiera en Lima. La investigación contó con una muestra de 54 empleados, asimismo, se dio a conocer que la motivación no influyó positivamente en el desempeño de los colaboradores, se determinó que los colaboradores se sintieron desmotivados por la carencia de comunicación de los superiores, por la ausencia de apoyo de los jefes ante los problemas que se presentan en el área, como también por la poca colaboración entre compañeros de trabajo manteniendo poca comunicación y distanciamiento, el injusto salario dado a que no satisface sus necesidades y sobretodo que se encuentra por debajo del promedio del mercado, la ausencia de capacitación y el poco reconocimiento por parte del supervisor, esto influyó de forma negativa en el desempeño de los colaboradores.

## 2.2 Bases Teórico Científicas

### 2.2.1 Motivación.

Robbins & Judge (2009) precisaron la motivación como aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo interno que lleva a cabo un individuo para la obtención de un propósito. Una de las teorías motivacionales más distinguidas es la de Maslow (1954), consideró que el ser humano que carece de todo en la vida, en una situación extrema, es muy posible que su mayor motivación fueran las necesidades fisiológicas (alimento, comida, sexo) más que cualesquiera otras. Las necesidades de seguridad se refieren a la estabilidad, protección, ausencia de miedo, cuidado físico y emocional. Las necesidades de afiliación como la amistad, cariño, intimidad sexual. El cuarto nivel es el de reconocimiento que expresa el deseo de una valoración alta de sí mismo, como la confianza, respeto, éxito. Las necesidades de autorrealización se expresan como las ganas que tiene una persona por superarse y lograr sus aspiraciones.

Asimismo, de acuerdo a McClelland (1989) hay tres tipos de motivaciones en los seres humanos, de logro, afiliación y poder. De esta manera, Santrock, (2002 citado en Araya & Pedreros 2013) afirma que aquellos que consideran tener una elevada necesidad de logro, quieren diferenciarse haciendo las cosas bien y gozan de circunstancias en las que puedan

tener responsabilidades. Los individuos que toman preferente la necesidad de poder, desean manipular al resto y que se haga lo que ellos quieren. Por su parte, los que cuentan con una elevada necesidad de afiliación desarrollan interés y un análisis continuo sobre la calidad de sus relaciones personales.

#### 2.2.1.1 Teoría de la Autodeterminación

Se trata de un modelo del comportamiento humano que determina el nivel en que las conductas humanas realizan sus actos de voluntad propia o de forma auto determinada, es decir, el nivel en que los seres humanos desarrollan sus actos al grado más reflexivo y se comprometen e involucran en las acciones de forma más consciente con un sentido de elección. (Ryan & Deci 1985, citado en Moreno & Martínez, 2006).

Ryan & Deci (1985) presentaron una clasificación en el que la motivación se distribuye como un nivel continuo que considera los distintos niveles de autodeterminación del comportamiento. El trayecto consta de tres importantes dimensiones: la desmotivación, la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

De acuerdo a la teoría, estos tipos de motivaciones manifiestan diferentes grados en los que el valor del comportamiento solicitado y su regulación ha sido interiorizado e integrada. La internalización significa que los seres humanos hospedan un valor o regulación, y la integración quiere decir la transformación posterior de esa regulación dentro de su propio modo, de tal modo que, esta provendrá desde su propio sentido del yo (Ryan & Deci, 2000). De esta manera, los autores categorizan la motivación de la siguiente manera:

- (1) Desmotivación: Es el estado en que se carece de voluntad e intención para actuar. Cuando el ser humano se siente desmotivado, o bien no actúa o actúa sin intención, simplemente se mueven. Esto resulta de no conceder valor a una actividad. Asimismo, este factor negativo se encuentra en el extremo menos elevado del continuo de auto-determinación, haciendo referencia a la falta de intencionalidad para actuar y se origina cuando la persona no le da valor a una actividad, sin sentir que lo hace con su mayor capacidad.
- (2) Motivación extrínseca: Se encuentra establecida por recompensas o agentes externos, se demuestra cuando se hacen las actividades con la finalidad de conseguir un resultado. Esto se da cuando se disfruta del trabajo por sí mismo,

cuando se toma por aceptación personal, por un sentimiento de elección o por la obediencia y sometimiento a la regulación externa. Se puede diferenciar tres tipos de regulación o de motivación extrínseca, en el que cada uno tiene distintos grados de autonomía:

- a. Regulación externa: El comportamiento está determinado por medio de factores externos como logros o castigos, en este tipo de regulación el individuo considera el deber de actuar y comportarse de una forma determinada, notándose de una manera controlada. Es decir, no hay un proceso de internalización de la acción debido a que el comportamiento es ordenado y controlado por eventualidades de orden externo, puede estar regido a miedos o normas más que por actos de voluntad propia o autonomía (Ryan, M. & Connell, J,1989). La conducta se lleva a cabo para complacer una demanda de origen externo o por la presencia de premios o recompensas. Este tipo de regulación es característico porque se busca recompensas o se evita sanciones. (Ryan y Deci, 2000).
- b. Regulación introyectada: La presente regulación se encuentra asociada de acuerdo a las expectativas de auto-aprobación, la evitación de la ansiedad y el logro de mejoras del ego, en aspectos tales como el orgullo (Ryan & Deci (2000). Se da cuando la persona introduce en sí misma un modo de regulación, pero no la acepta como algo propio, es una forma, de manejar la conducta, a través el cual son ejecutados comportamientos para evadir la culpa o la ansiedad o para satisfacer el ego. De otra manera, según Orbegoso (2016) en esta regulación se presenta cierta toma de control de la persona quien, con sus acciones puede determinar la obtención de recompensas y la evitación de castigos.
- c. Regulación identificada: Según los autores del modelo, la forma de motivación extrínseca más autónoma o auto-determinada, es la regulación por medio de la identificación. La persona otorga una apreciación consciente a un objetivo comportamental, de modo que, la acción simbolice algo significativo para el individuo. De esta manera, el comportamiento es muy valorado y la persona lo atribuye como importante, por lo que la realizará de manera libre, aunque la actividad no sea de su agrado (Carratala (2004). Cuando una persona se identifica con la acción o el valor que expresa, de forma consciente, existe un alto grado de autonomía percibida (Ryan y Deci, 2000). Del mismo modo, según Carratala

(2004) es solo con esta clase de motivación extrínseca, que el comportamiento surge de la elección. Cuando el comportamiento es identificado es muy valorado y tomado como importante por el individuo será realizada de manera libre, aunque la actividad no sea de su agrado.

- (3) Motivación intrínseca: Los autores del modelo aseguran que probablemente no exista otro fenómeno más especial que exprese de manera significativa el potencial positivo de la naturaleza humana como este tipo de motivación. Esta motivación expresa una inclinación natural hacia la asimilación, el alcanzar dominio, el interés, y la exploración que son muy importantes para el desarrollo cognitivo y social que representan una fuente principal de disfrute y vitalidad a través de toda la vida. Un factor importante del comportamiento intrínseco es que el interés por la actividad y las necesidades de competencia y autorrealización permanecen inclusive después de haberse alcanzado la meta. Esta motivación se fundamenta en la satisfacción de las necesidades, además es un modelo de la actividad auto-determinada, porque cuando los individuos se sienten intrínsecamente motivados, se comprometen e involucran más en actividades de manera libre, sostenido por el interés y el disfrute. (Ryan & Deci, 2000).

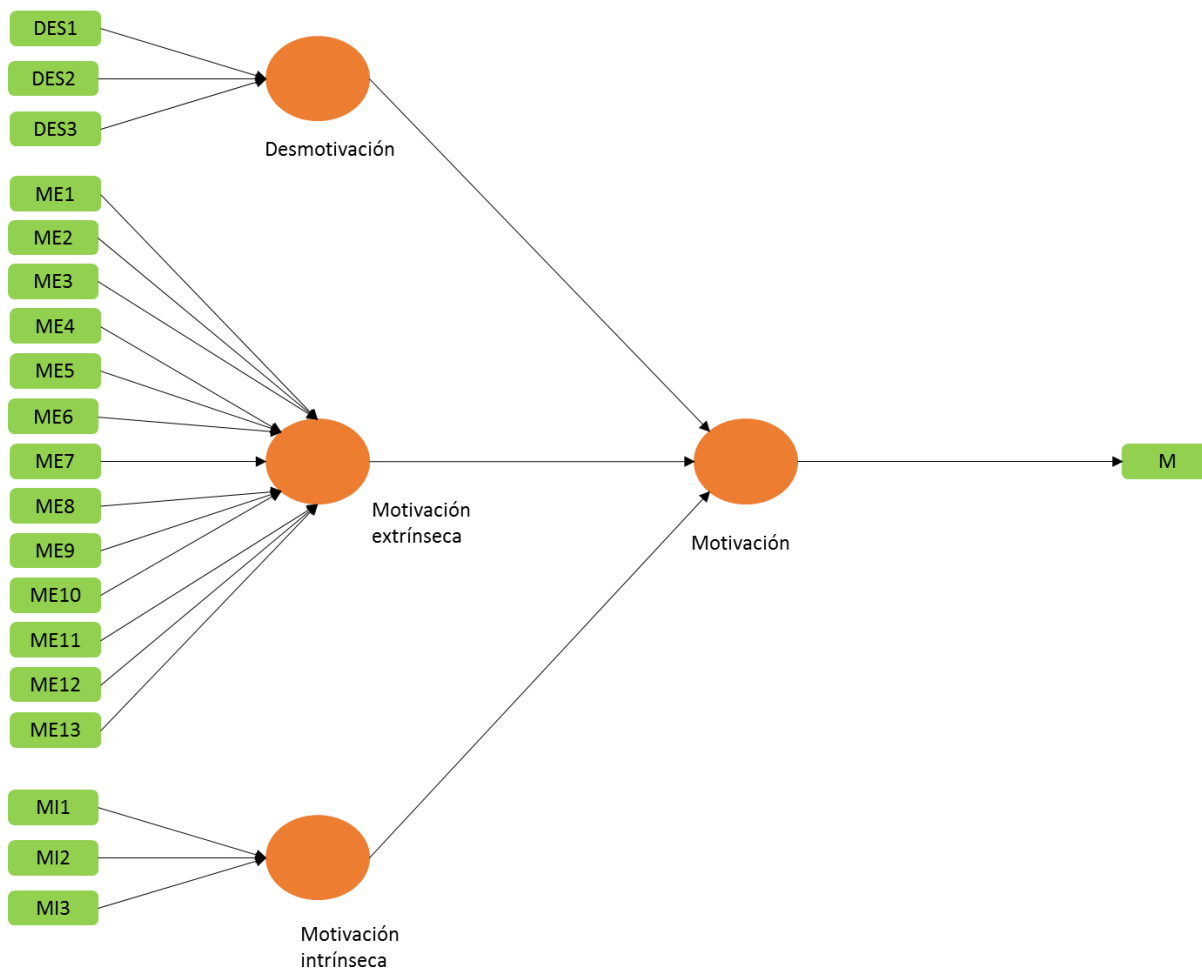


Figura 1. Modelo conceptual de la variable motivación

### 2.2.2 Desempeño laboral.

Según Robbins & Judge (2009) es el comportamiento que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito. Asimismo, de acuerdo a Chiavenato (2009) es la base del rendimiento de la organización, que depende mucho de que las personas se sientan motivadas. El desempeño laboral posee dos tipos de dimensiones importantes que determinan la variable de estudio, éstas son el desempeño de tareas, la cual se fundamenta en los conocimientos, destrezas y las habilidades que impactan en el desarrollo de sus tareas, y el factor de desempeño contextual, en la que se desarrolla en el entorno frente a comportamientos humanos.

(1) Desempeño contextual:

Borman & Motowidlo (1993) definen el desempeño contextual como aquellos comportamientos que benefician la efectividad en la empresa por medio del sostenimiento y mejora del ambiente psicológico, social y organizacional en el cual las tareas son llevadas a cabo. Según los autores es sustancial evaluar este tipo de desempeño porque son las que definen el ambiente de trabajo, son comunes a la mayoría de los trabajos de una organización, son más motivadoras que cognitivas (Gorriti, 2007).

Asimismo, según Gorriti (2007) una de las principales taxonomías de desempeño contextual es la de Borman et al. (2001) y cuenta de tres dimensiones: apoyo personal, (ayudando a otros, cooperando con ellos, mostrando consideración, cortesía, proporcionando apoyo emocional a sus problemas personales, así como promover la motivación y confianza en ellos). La segunda dimensión es el apoyo organizacional (la representación de la organización favoreciendo la defensa y promoción de ésta, así como la expresión de satisfacción y muestra de lealtad al quedarse con la empresa a pesar de los conflictos pasajeros, tolerando dificultades ocasionales y la adversidad con alegría y sin quejarse. Además, animando a otros a cumplir las normas de la organización, y sugerir mejoras de procedimiento, administrativas o de organización). En la tercera dimensión se encuentra la iniciativa, que consta de persistir con esfuerzo extraordinario a pesar de las difíciles condiciones, y buscar trabajo productivo adicional para llevar a cabo cuando se cumplan las obligaciones propias.

De acuerdo a William & Anderson (1991, citado en Ruiz & Vega, 2016) mencionan que el desempeño contextual se establecen dos categorías. En primer lugar, el desempeño contextual hacia el individuo, como el comportamiento que contribuye a otra persona de forma particular e indirecta a la organización en general. En esta situación se favorece de manera directa el colaborador que está siendo ayudado, lo que tendrá como resultado una mejor labor realizada, lo cual repercute también a la empresa. Según Newland (2012) este nivel consta de altruismo, cortesía, mantenimiento de la paz. De la misma manera, Borman et al. (2001) refiere en su dimensión apoyo personal de la misma variable. En segundo lugar, se encuentra el desempeño contextual hacia la organización, como el comportamiento que contribuye de forma directa a la organización. Según Newland (2012) esta conducta a nivel de organización se dirige hacia el beneficio de la empresa..

## (2) Desempeño de tarea

Según Ramírez (2013) radica en la realización de aquellas actividades que se reconocen de manera formal como parte del contenido de los puestos de trabajo. De acuerdo a Goodman & Svyantek (1999) ésta clase de desempeño también es llamado desempeño in-role, que hace referencia a las tareas propias del trabajo, aquellas que están determinadas por contrato y señaladas en la descripción del puestos de trabajo. Si se encuentra un gran nivel de desempeño in-role en los colaboradores, esto significará que cumplen con las tareas del puesto.

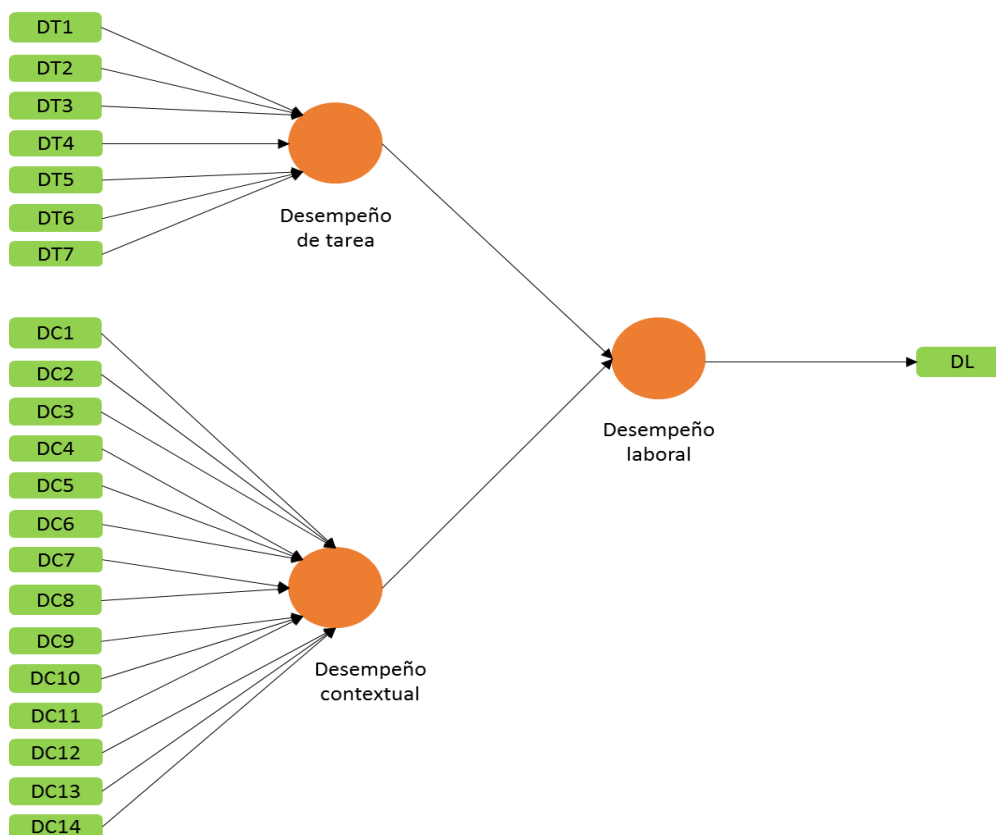


Figura 2. Modelo conceptual de la variable desempeño laboral

### **III. Metodología**

#### **3.1 Tipo de investigación**

El enfoque con el cual se abordó el estudio es de tipo cuantitativo. El tipo de investigación es aplicada dado a que el autor investiga basándose en teorías con la finalidad de confrontarlo con la realidad y el problema de estudio. Asimismo, el nivel es explicativo por tratarse de un estudio de causalidad (causa-efecto) entre dos variables. De esta manera, se midió haciendo uso del programa estadístico SPSS 22.00, por donde se obtuvieron los resultados de manera cuantificada y objetiva.

#### **3.2 Diseño de investigación**

El diseño de la investigación no es experimental debido a que no se ejecutó ningún manejo de variable. Además, es de tipo transversal puesto que el estudio se realizó en un tiempo determinado.

#### **3.3 Población, muestra y muestreo**

En la investigación se establece la muestra censal, es decir el tamaño de la muestra será la misma a la de la población por tratarse de un universo pequeño. El total de la muestra censal es de 44 colaboradores, por ende, no se hace uso de ninguna técnica de muestreo por considerarse a la totalidad de colaboradores.

#### **3.4 Criterios de selección**

La selección del objeto de estudio se fundamenta de acuerdo a los problemas encontrados en el contexto de la organización, además a la accesibilidad de información y del permiso para llegar a ello.

## 3.5 Operacionalización de variables

**Tabla 1*****Operacionalización de la variable motivación***

<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nº Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Técnica</b>
<b>Motivación</b>	Son aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. (Robbins, 2013)	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo	2, 15, 16	Escala Ordinal: Likert	Cuestionario	Encuesta
		Motivación Extrínseca	Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17			
			Regulación introyectada	1, 5, 7, 19			
			Regulación identificada	4, 11, 18			
		Motivación Intrínseca	Internalización del trabajo	6, 12, 13			

*Fuente: Gagné, et al (2012)*

**Tabla 2*****Operacionalización de la variable desempeño laboral***

<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Técnica</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	Borman y Motowidlo (1993) la define como todas aquellas conductas que favorecen la efectividad de la organización por medio del mantenimiento y mejora del ambiente psicológico, social y organizacional en el cual las tareas son desempeñadas.	Desempeño de tareas	Conducta formal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala Ordinal: Likert	Cuestionario	Encuesta
		Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14			
			Desempeño hacia la organización	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21			

*Fuente: Williams & Anderson (1991)*

### 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El tipo de técnica que se aplicó es la encuesta, de tal modo el instrumento fue el cuestionario, que permitió evaluar de forma masiva a la población. Asimismo, para la recolección de datos se tomaron dos cuestionarios validados por autores en cada modelo. El primer tipo de cuestionario fue para evaluar el nivel de motivación y el segundo se utilizó para determinar el nivel de desempeño laboral.

Asimismo, se utilizó la escala de motivación en el trabajo (R-MAWS), creada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné et al., 2012). La escala de 19 reactivos basado en el concepto de motivación, posee tres bloques: desmotivación (3), motivación extrínseca (13), motivación intrínseca (3). extrínseca y motivación intrínseca. Además, es de tipo likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Cada ítem responde a una dimensión del modelo seleccionado para cada concepto.

Por otro lado, para el constructo desempeño laboral, se utilizó el modelo propuesto por Williams & Anderson (1991). Dicho instrumento operacionaliza el desempeño laboral en dos dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual. La dimensión desempeño de tarea consta de 7 ítems y la dimensión desempeño contextual de 14 ítems, teniendo en total 21 reactivos.

#### 3.6.1. Validación del constructo de confiabilidad del instrumento

##### 3.6.1.1 Análisis de confiabilidad según el Alfa de Cronbach

**Tabla 3**

*Análisis de confiabilidad según el Alfa de Cronbach - Motivación*

Motivación			
Estadísticas de fiabilidad	Desmotivación	Motivación extrínseca	Motivación intrínseca
Alfa de Cronbach	0.979	0.991	0.977
Nº de elementos	3	13	3

**Tabla 4*****Análisis de confiabilidad según el Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral***

Desempeño laboral		
Estadísticas de fiabilidad	Desempeño de tarea	Desempeño contextual
Alfa de Cronbach	0.808	0.936
Nº de elementos	7	14

Se utilizó el método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad de los instrumentos. En las dimensiones de ambas variables, los coeficientes resultaron ser mayor a 0.7. Esto quiere decir que existe un buen nivel de fiabilidad estadística que garantiza la validez en cuanto a los constructos.

## 3.6.2. Prueba de KMO y Barlett

**Tabla 5*****Prueba de KMO y Bartlett para la variable motivación***

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,928
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1937,058
	gl	171
	Sig.	,000

**Tabla 6*****Prueba de KMO y Bartlett para la variable desempeño laboral***

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,671
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1180,981
	gl	210
	Sig.	,000

En ambas variables el nivel de medida del KMO resultó ser mayor a 0.5, teniendo un buen nivel significativo del constructo, asimismo las medidas de significancia de ambos modelos dieron como resultado ser menores a 0.05, lo que significa un nivel correcto en dicha prueba.

## 3.6.3. Matriz de componente rotado

**Tabla 7*****Matriz de componente rotado de la variable motivación***

Matriz de componente rotado			
	Componente		
	1	2	3
MOTEXT13	,817		
MOTEXT6	,796		
MOTEXT11	,768		
MOTEXT8	,761		
MOTEXT4	,761		
MOTEXT5	,760		
MOTEXT7	,743		
MOTEXT12	,739		
MOTEXT10	,728		
MOTEXT9	,715		
MOTINT1	,713		
MOTINT3	,698		
MOTINT2	,679		
MOTEXT2		,846	
MOTIEXT1		,825	
MOTEXT3		,809	
MOTDES2			,664
MOTDES3			,650
MOTDES1			,635

Se observa la matriz de componente rotado del constructo motivación, siendo agrupada en tres componentes por el programa, de esta manera la dimensión desmotivación es clasificada por sí misma en un solo componente. En cuanto a la dimensión de la motivación extrínseca, en su mayoría fue agrupada por el programa en el primer componente, sin embargo, también fue clasificada en el segundo componente junto a la dimensión motivación intrínseca.

Esto se puede atribuir a que las personas que llenaron las encuestas entendieron de forma similar las preguntas formuladas en ambas dimensiones (motivación extrínseca e intrínseca). De esta manera, por motivo del estudio se respetan las tres dimensiones de origen, por lo cual se continúa con las mismas.

**Tabla 8*****Matriz de componente rotado de la variable desempeño laboral***

**Matriz de componente rotado<sup>a</sup>**

	Componente	
	1	2
DESEMCON5	,950	
DESEMCON4	,950	
DESEMCON3	,949	
DESEMCON2	,945	
DESEMCON6	,943	
DESEMCON7	,918	
DESEMCON1	,894	
DESEMCON9	,596	
DESEMCON8	,525	
DESEMCON10	,469	
DESEMTA6		
DESEMCON14		,763
DESEMCON13		,758
DESEMCON12		,729
DESEMTA2		,712
DESEMTA1		,701
DESEMTA4		,661
DESEMCON11		,610
DESEMTA3		,577
DESEMTA5		,339
DESEMTA7		,228

En la tabla se observa la matriz de componente rotado de la variable desempeño laboral, siendo agrupada en dos componentes. La dimensión desempeño de tarea se agrupan por sí misma en su mayoría dentro del primer componente, sin embargo, también se agrupa en el segundo componente junto a la dimensión desempeño contextual. Como en el caso de la matriz anterior, por motivo del estudio se respetan ambos factores de origen del constructo desempeño laboral, por lo cual se continúa con las mismas.

### 3.7 Procedimientos

En la primera fase de la investigación se coordinó con el administrador del molino para obtener la autorización de poder realizar el estudio en la organización. Después de obtener el permiso, se coordinaron las fechas, empezándose a realizar visitas a la empresa desde comienzos de abril, de esta manera se obtuvo comunicación con el personal para lograr un mayor grado de conocimiento sobre la realidad del problema con el que se investiga.

En dos oportunidades se tuvo que postergar el levantamiento de información por motivos laborales en las actividades de la empresa. El autor se acercó a las instalaciones del molino el día 5 de noviembre a las 9 de la mañana para la aplicación del instrumento, quien empezó por leer las instrucciones a los participantes, prestando toda su atención para una buena comprensión. Durante el levantamiento de información, el cuestionario sobre motivación se realizó de manera individual entregándose uno a cada colaborador. Asimismo, con respecto al cuestionario de desempeño laboral, consistió en una autoevaluación, por lo tanto, también se realizó de manera individual.

### 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo los objetivos de la investigación, una vez obtenida la recolección de datos mediante el instrumento se pasó a la tabulación, de la cual se creó la base de datos. Estos datos fueron analizados de una manera sistematizada mediante el programa estadístico IBM SPSS 22. Asimismo, la técnica estadística utilizada fue la regresión lineal múltiple con la que se analizó la causalidad de las variables. En la etapa del procesamiento y análisis de datos se obtuvieron resultados con los cuales se contrastó y probó las hipótesis dando a conocer de manera objetiva la causalidad del constructo motivación en el desempeño laboral, en otras palabras, cómo “x” identificada como variable independiente impacta en “y” como variable dependiente, asimismo, se realizaron gráficos donde demuestren una mejor comprensión de los resultados.

## 3.9. Matriz de consistencia

**Tabla 9****Matriz de consistencia**

<b>Problema principal</b>	<b>Objetivo principal</b>	<b>Hipótesis principal</b>	<b>Dimensiones/VARIABLES</b>	<b>Indicadores/Operacionalización</b>
¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo?	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo.	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L.	<b>Variable independiente: Motivación</b> Desmotivación Motivación extrínseca Motivación intrínseca	Ausencia de esfuerzo Regulación externa Regulación introyectada Regulación identificada Internalización del trabajo
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b> Desempeño contextual Desempeño de tareas	Desempeño hacia los individuos Desempeño hacia la organización Conducta formal
	Determinar el nivel de motivación de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. Determinar la influencia de la desmotivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo.	La desmotivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. La motivación extrínseca influye de manera favorable en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. La motivación intrínseca influye de manera favorable en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L.		
<b>Diseño de Investigación</b>	<b>Población/Muestra</b>		<b>Técnicas Estadísticas</b>	<b>Tipo de investigación</b>
Diseño: No experimental Tipo: Transversal	Muestra Censal: 44 colaboradores		Alfa de Cronbach Prueba KMO Correlaciones Regresión Lineal	Cuantitativo Aplicada Explicativo

### 3.10 Consideraciones éticas

En el momento de encuestar el autor comunicó el objetivo de la investigación transmitiendo confianza y seguridad con el propósito de que los colaboradores puedan comprender el estudio y no sientan que puedan ser perjudicados. Las encuestas fueron aplicadas de manera anónima para que el colaborador no sienta inseguridad y pueda responder de una manera más neutral.

## IV. Resultados y Discusión

### 4.1. Estadístico descriptivo

#### 4.1.1. Resultados de la variable motivación

##### 4.1.1.1. Nivel de la variable motivación

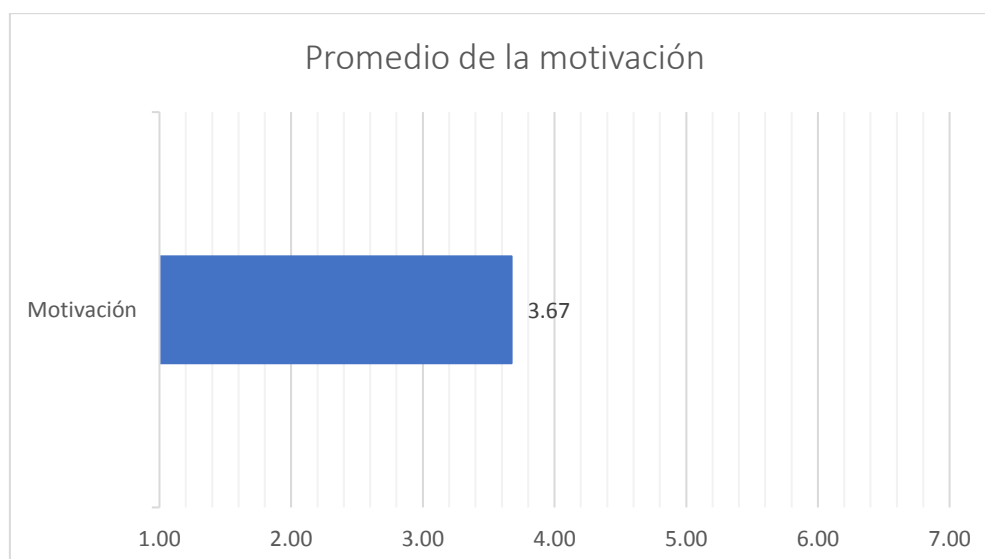


Figura 3. Promedio de Motivación

Nivel de la variable motivación	
Alto	4.85 a 7.00
<b>Medio</b>	<b>2.96 a 4.84</b>
Bajo	1 a 2.95

En la presente investigación se obtuvo como promedio de la variable motivación un valor de 3.67, esto representa el promedio de los tipos de motivación los cuales fueron considerados y reconocidos por los colaboradores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo, este valor se encuentra en una escala de 1 a 7. En la clasificación de la escala según la baremación, este valor se encuentra dentro del rango con el que se denota “medio”, esto nos indica que existe un nivel medio de presencia en la variable motivación, siendo la motivación extrínseca la más predominante, seguido por la desmotivación y teniendo por último la

motivación intrínseca. Esto se debe a que los colaboradores del molino consideraron que la desmotivación laboral en su centro de trabajo se debe al trato que existe hacia los trabajadores y a la carencia de incentivos por parte de su superior, como también a la falta de colaboración que existió entre compañeros.

#### 4.1.1.1.1. Nivel por dimensiones de la variable motivación

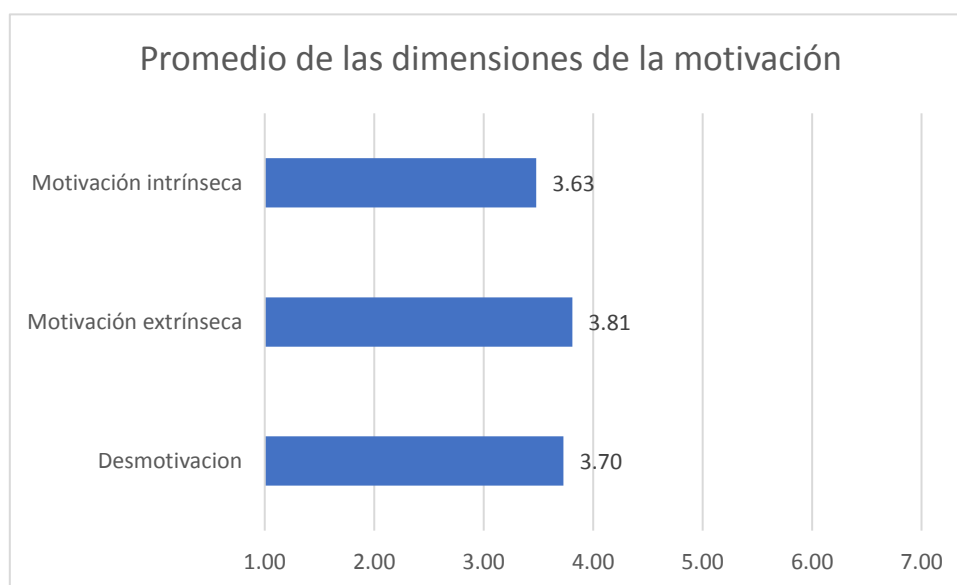


Figura 4. Promedio de las dimensiones de la motivación

<b>Nivel por dimensiones de la motivación</b>			
	Motivación extrínseca	Motivación intrínseca	Desmotivación
<b>Alto</b>	4.67 a 7.00	4.77 a 7.00	5.01 a 7.00
<b>Medio</b>	3.01 a 4.67	3.01 a 4.77	3.01 a 5.00
	<b>3.81</b>	<b>3.63</b>	<b>3.70</b>
<b>Bajo</b>	1 a 3	1 a 3	1 a 3

En el gráfico se puede visualizar las medias determinadas por cada una de las dimensiones del constructo de motivación, identificándose la diferencia de promedios que existen en cada una. El análisis descriptivo aplicado a los colaboradores del molino El Triunfo, indica que la dimensión motivación extrínseca es la más predominante en la variable, con un valor de 3.81 en una escala de 1 a 7. Asimismo, se determinó en el ítem 17, que los colaboradores ponen

mucho esfuerzo en el trabajo porque “Las van a compensar financieramente” (3.93) y en el ítem 9 “Para evitar que otras personas me critiquen” (3.91), ambas pertenecientes al indicador de regulación externa, son los ítems que los colaboradores destacan con mayor relevancia en este tipo de motivación, debido a que los colaboradores del molino El Triunfo reconocen que el salario es un factor que los motiva a realizar su trabajo, asimismo consideran que deberían obtener bonos o una mejor recompensa por su labor, por lo tanto, la motivación de los colaboradores se ve inmersamente relacionada con incentivos económicos; a mayor recompensa, mayor será su motivación, además sienten que realizan sus actividades laborales para evitar críticas, es decir para que su superior no les llame la atención de una manera inadecuada. Asimismo, en el ítem 11 perteneciente al indicador de regulación identificada, los colaboradores consideran poner mucho esfuerzo dado al ítem “Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo” (3.77) y en el ítem 18 “Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí” (3.66), ambos pertenecientes al indicador regulación identificada, son los ítems con menor presencia en la dimensión. En esta dimensión se diagnostica que los colaboradores del molino El Triunfo se encuentran regulados externamente, es decir presentan un comportamiento de manera determinada y controlada. Además, se aprecia que no internalizan mucho sus acciones porque su conducta es ordenada por agentes de orden externo, más que por actos de su propia voluntad.

El análisis estadístico de la dimensión desmotivación demuestra un nivel promedio de 3.73, en una escala de 1 a 7 de Likert. Esta dimensión posee connotación negativa, asimismo en los ítems 2, 15 y 16 “Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo” (3.68), “No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo” (3.75) y “No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido” (3.68), respectivamente se determinó que los colaboradores del molino El Triunfo se sienten desmotivados, porque se sienten presionados por su superior al realizar sus actividades, además consideran que lo que ganan no satisface sus necesidades. Asimismo, muchas veces no se ayudan entre compañeros ante dificultades laborales, por falta de empatía y un comportamiento individualista, además, en ocasiones cuando hay mayor demanda se toman más tiempo y no se les considera como debería ser, como también, no se sienten reconocidos como un capital importante en la organización, generando problemas en su motivación.

El resultado del análisis estadístico con respecto a la dimensión motivación intrínseca tiene un nivel promedio de 3.63, en una escala de 1 a 7 de Likert. Los colaboradores del molino El

Triunfo presentan un nivel medio de motivación intrínseca, para ello se determinó que en la pregunta 6, 12 y 13 “Porque me divierto haciendo mi trabajo” (3.51), “Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante” (3.45), “Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante” (3.54), los colaboradores del molino el Triunfo reconocen que no disfrutaban mucho su trabajo, porque en especial les gustaría ser reconocidos por su superior en el ámbito laboral, para tener mayor confianza y seguridad. Además, consideran que su apatía en el trabajo se debe por sentirse presionados y controlados, en un ambiente donde más se preocupan por los resultados.

#### 4.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral

##### 4.1.2.1. Nivel de la variable desempeño laboral

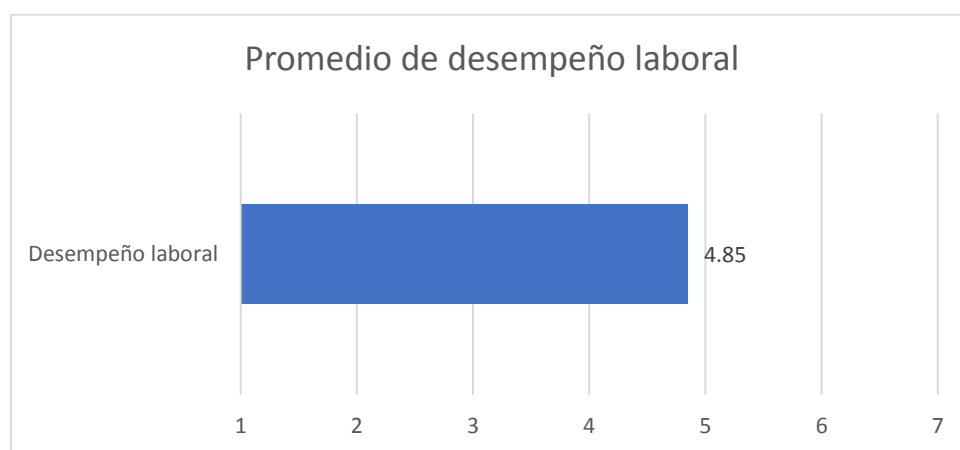


Figura 5. Promedio de desempeño laboral

<b>Nivel de la variable desempeño laboral</b>	
Alto	5.10 a 7.00
<b>Medio</b>	<b>4.43 a 5.09</b>
Bajo	1 a 4.42

En el presente estudio se obtuvo como nivel promedio de la variable desempeño laboral un valor de 4.85, esto representa el promedio de los tipos de desempeño laboral los cuales fueron considerados y reconocidos por los colaboradores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo, en una escala de Likert del 1 al 7. En la clasificación de la escala, este valor se encuentra dentro del rango con el que se denota “medio”, esto quiere decir que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores es medio, siendo la dimensión de tareas la

más predominante, ya que este tipo de desempeño trata acerca de las funciones y responsabilidades que llevan los colaboradores a realizar su trabajo, buscando cumplir con cada tarea encargada. Asimismo, esto se evidencia en el molino dado a que los colaboradores cumplen con las tareas diarias encomendadas por su supervisor sea en la parte administrativa para las transacciones comerciales como para la parte operativa en cuanto al proceso industrial de arroz.

#### 4.1.2.2. Nivel por dimensiones de la variable desempeño laboral

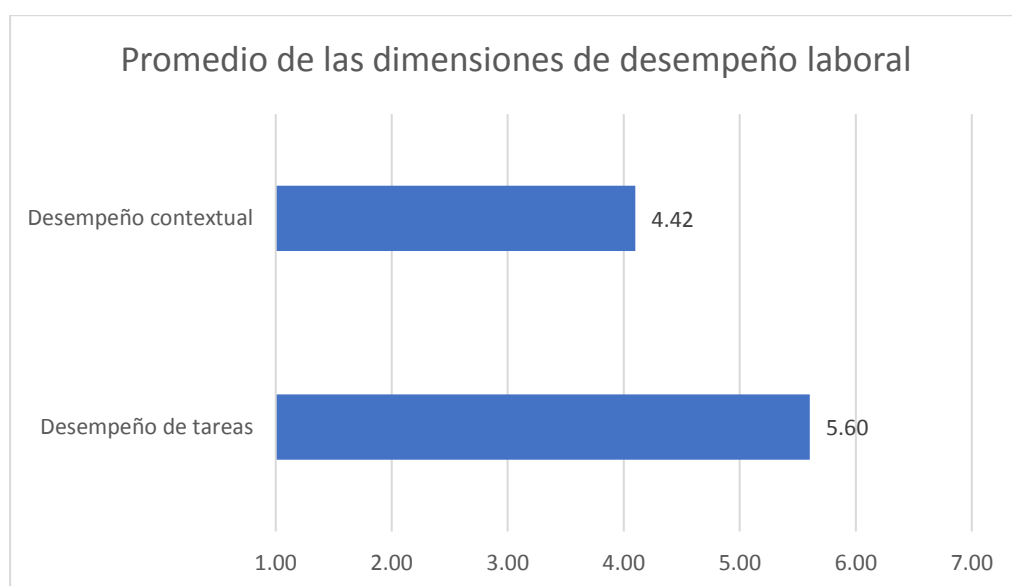


Figura 6. Promedio de las dimensiones de desempeño laboral

Nivel por dimensiones de desempeño laboral		
	Desempeño de tareas	Desempeño contextual
<b>Alto</b>	<b>5.51 a 7.00</b>	5.15 a 7.00
	<b>5.60</b>	
<b>Medio</b>	5.33 a 5.51	<b>3.87 a 5.14</b>
		<b>4.42</b>
<b>Bajo</b>	1 a 5.32	1 a 3.86

Del mismo modo, el análisis estadístico diagnostica el nivel promedio de la dimensión desempeño de tareas con un promedio de 5.60 en una escala de 1 a 7 de Likert, lo cual denota

que existe un nivel alto de desempeño de tareas en la organización. Asimismo, en los ítems 1 y 3 “Completo adecuadamente mis tareas asignadas” (5.68), “Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí” (5.70)” se determinó que los colaboradores del molino El Triunfo reconocen tener un buen nivel de desempeño laboral respecto a sus tareas, considerando que sí cumplen en realizarlas. Esto se atribuye a que día a día los colaboradores culminan sus actividades que tienen por hacer tanto desde la parte operativa hasta la administrativa, a pesar de su descontento hacia ciertos factores, tienen un rendimiento adecuado. Todos los ítems poseen un valor promedio por encima a 5.00, teniendo como menor nivel al ítem 6 “Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar” (5.55) aunque de igual manera la valoración es elevada.

El análisis descriptivo demuestra que el nivel de desempeño contextual es de 4.42, siendo el de menor predominancia en una escala de 1 a 7. Asimismo, se determinó que los ítems 15, 19 y 20 del indicador desempeño laboral hacia la organización “Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa” (5.11), “No hago quejas de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo” (5.11), “Conservo y protejo la propiedad de la organización” (5.25) son los que tuvieron mayor relevancia para los colaboradores del molino El Triunfo, esto se debe a que actúan en beneficio a la empresa por las mismas responsabilidades y trabajo bajo presión que tienen. Asimismo, los ítems 8, 9 y 11 del indicador desempeño laboral hacia los demás “Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo” (3.68), “Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo” (3.77), “Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo” (3.73), determinan que los colaboradores del molino El Triunfo reconocen que no se sienten muy capaces de ayudarse el uno al otro, esto se debe a que poseen una conducta individualista, es decir cada uno vela por sus propios intereses, teniendo un comportamiento que los lleva a pensar sólo en uno mismo, sin tener en cuenta a sus compañeros de trabajo. Los colaboradores presentaron un nivel medio de desempeño contextual con tendencia a ser baja, debido a que se sienten indiferentes a los demás en su entorno laboral, preocupándose sin otra cosa que, cumplir sus funciones de trabajo más importantes, dejando de lado el sentido del trabajo en equipo.

## 4.2. Prueba de normalidad

## 4.2.1. Prueba de normalidad de la variable motivación

**Tabla 10***Prueba de normalidad de la variable motivación*

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Desmotivación	Motivación extrínseca	Motivación intrínseca
N		44	44	44
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,7045	3,8112	3,7348
	Desviación estándar	1,48240	1,40136	1,43341
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,319	,336	,355
	Positivo	,319	,336	,355
	Negativo	-,157	-,130	-,186
Estadístico de prueba		,319	,336	,355
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

## 4.2.2. Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

**Tabla 11***Prueba de normalidad de la variable motivación*

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Desempeño de tarea	Desempeño contextual
N		44	44
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	5,6039	4,4221
	Desviación estándar	,40036	,89848
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,169	,145
	Positivo	,169	,145
	Negativo	-,103	-,130
Estadístico de prueba		,169	,145
Sig. asintótica (bilateral)		,003 <sup>c</sup>	,021 <sup>c</sup>

Las sigmas bilaterales de ambas variables dieron como resultado ser menores a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar que no siguen una distribución normal y por consecuencia la prueba que se realice en la correlación será no paramétrica, es decir se identificará el coeficiente de Spearman.

## 4.3. Resultado de la relación entre variables

**Tabla 12*****Correlación de Spearman entre la variable motivación y desempeño laboral***

			Desempeño laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Motivación	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

En la tabla se puede observar la prueba Rho de Spearman, la cual se utilizó porque los datos no tienen normalidad, por ende, con este análisis se comprueba que los constructos de motivación y desempeño laboral sí presentan relación, debido a que la sigma de ambos constructos es menor a 0,05. Esto quiere decir que, por encontrarse en el parámetro establecido con un nivel de significancia de 0.00, se evidencia que sí existe correlación entre las dos variables. Esto se debe a que al diagnosticar el ítem 7 “El trabajo que llevo a cabo es interesante” (3.45) del indicador regulación identificada de la variable motivación y el ítem 8 “Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo” (3.68) del indicador desempeño hacia los demás de la variable desempeño laboral, se determinó que los colaboradores del molino El Triunfo se sintieron apáticos por la falta de motivación y entusiasmo al realizar su trabajo ocasionando que su comportamiento sea indiferente ante cualquier estímulo externo, llevándolos a mucho menos interesarse en ayudar a los demás. Si los colaboradores se sintieran reconocidos por sus supervisores, si obtuvieran mejores ingresos, y si se llevaran mejor entre ellos mismos poniendo en práctica un buen equipo de trabajo, esto tendría como resultado un mejor nivel de desempeño laboral.

**Tabla 13****Correlación de Spearman por dimensiones de la variable motivación y desempeño laboral**

Correlaciones					
			Desmotivación	Motivación extrínseca	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Desempeño de tarea	Coefficiente de correlación	.020	.019	.077
		Sig. (bilateral)	.898	.904	.619
	N	44	44	44	
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	.623*	.489	.589
Sig. (bilateral)		.000	.001	.000	
	N	44	44	44	

En cuanto a la correlación de Spearman por dimensiones, se puede observar que en el caso de relación de las dimensiones de motivación y la dimensión de desempeño contextual el valor de la sigma se encuentra por debajo de 0.05, indicando que sí existe correlación positiva moderada entre ambas dimensiones. Esto se debe a que los colaboradores del molino El Triunfo presenciaron sentirse desmotivados porque no le encuentran sentido a su trabajo, además sienten que no se esfuerzan mucho, porque consideran que no tienen los suficientes incentivos laborales para hacerlo, por lo que conlleva a que no logren actuar ni tener una conducta de apoyo a sus compañeros de trabajo.

## 4.4. Análisis de los resultados del modelo causal y contraste de hipótesis

## 4.4.1 Influencia de la motivación en el desempeño laboral

**Tabla 14****Influencia de la motivación en el desempeño laboral****Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.375	.46942	1,761

El R cuadrado demuestra que la motivación explica en un 41.90% la variable desempeño laboral, esto se puede atribuir a que, al realizar la medición de comportamientos humanos, no siempre se obtendrá los resultados ideales.

**Tabla 15**

**ANOVA**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,345	3	2,115	9,598	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	8,814	40	,220		
	Total	15,159	43			

El indicador sigma bilateral de ANOVA demuestra la validez del modelo propuesto, al encontrarse por debajo de un valor de 0.05. En este sentido, al haber obtenido un coeficiente de 0.00 se comprueba que el modelo evidencia causalidad.

#### 4.4.2. Influencia de las dimensiones de la motivación en el desempeño laboral

**Tabla 16**

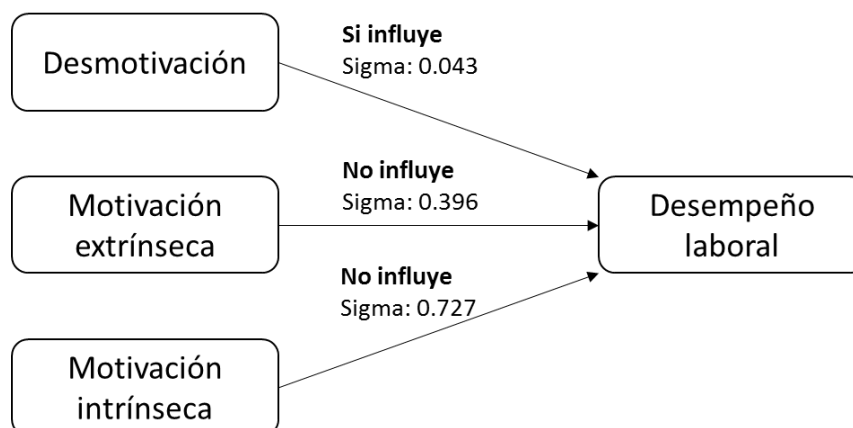
***Influencia de las dimensiones de la motivación en el desempeño laboral***

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	3,930	,207		18,944	,000
	Desmotivación	,332	,159	,829	2,089	,043
	Motivación extrínseca	-,159	,185	-,375	-,857	,396
	Motivación intrínseca	,070	,199	,169	,351	,727

En el cuadro de coeficientes se presente un análisis más completo y específico para determinar la influencia de cada una de las tres dimensiones del constructo motivación (desmotivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca) en el desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican que la dimensión desmotivación cumple con los parámetros requeridos para determinar la existencia de influencia, sin embargo, las dimensiones motivación extrínseca y motivación intrínseca no cumplen con los parámetros establecidos.

Es decir, se requiere que la sigma bilateral evidencie la causalidad por medio de un valor no mayor a 0.05. Considerando el parámetro señalado, se puede observar que la dimensión desmotivación es la única dimensión del constructo independiente que incide en la variable dependiente, por tener un coeficiente de 0.043, encontrándose por debajo del valor 0.05. Dicho esto, sí existe influencia de la desmotivación en el desempeño laboral, y por lo contrario no existe influencia de la motivación extrínseca y la motivación intrínseca en la variable dependiente.

De acuerdo al modelo teórico de la autodeterminación propuesta por los autores Ryan & Deci (2001), sostienen que la desmotivación es la ausencia de la motivación que hace referencia a la carencia de voluntad para actuar y se produce cuando el individuo no valora una actividad, asimismo, corresponde a la falta absoluta de motivación, tanto intrínseca como extrínseca. Dicho esto, acorde a lo que sustenta la teoría, las causas por la que la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de molino El Triunfo, es por la insuficiente fuerza interna que los colaboradores proporcionan a la hora de ejecutar la acción al considerar no dar su máxima capacidad, como también la poca valoración que sienten por las tareas realizándolas por presión para su cumplimiento, repercutiendo en su desempeño. Adicional a esto, un factor importante en esta causalidad, es la incidencia que tiene la desmotivación en el desempeño laboral, generando contenciones en el proceso de trabajo.



**Tabla 17****Tabla resumen de hipótesis**

<b>Hipótesis</b>	<b>Enunciado</b>	<b>Valor de sigma</b>	<b>Resultado de hipótesis</b>
<b>H1</b>	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L.	0.000	Aceptado
<b>H2</b>	La desmotivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L..	0.043	Aceptado
<b>H3</b>	La motivación extrínseca influye de manera favorable en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.	0.396	Rechazado
<b>H4</b>	La motivación intrínseca influye de manera favorable en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L	0.727	Rechazado

## 4.5. Discusión

Luego de analizar los resultados hallados mediante los instrumentos de recolección de datos mencionados en el capítulo referente a metodología de la investigación, se descubre que la motivación es un factor importante que influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo.

Con respecto al propósito general de la investigación se descubre la existencia de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo. Las causas que afectan el desempeño son la falta de incentivos, la falta de reconocimiento del supervisor, como también las condiciones de trabajo. Asimismo, el estudio coincide con los resultados de Saira, et al (2016) encontrando influencia significativa en el desempeño debido a la falta de motivación, los factores que afectan el desempeño son el

manejo de un sistema inadecuado, el horario de trabajo aburrido, la falta de capacitación obligatoria para el empleado y las malas condiciones de trabajo. De esta manera según Chiavenato (2009) el desempeño es la base del rendimiento de la organización, que depende en gran medida de que las personas se sientan motivadas. Por lo tanto, se argumenta que, si los colaboradores no se sienten motivados en un ambiente laboral por la carencia de incentivos, capacitaciones, reconocimiento, su desempeño será limitado, impidiendo internalizar el desarrollo de sus actividades.

Los hallazgos sobre el nivel de motivación en los colaboradores del molino El Triunfo revelan que los colaboradores cuentan con un nivel medio de internalización respecto a sus acciones, lo que se debe al poco valor que le dan por las faltas de necesidades que presentan para sentirse realizados. De esta manera, en un estudio realizado por Casas (2017) deduce que los colaboradores con un nivel de motivación bajo, no obtienen un óptimo desempeño laboral, debido a que les gustaría estar en otro trabajo, además la carencia de motivación en el centro de trabajo se debe a la ausencia de capacitación del personal, como el trato que existe hacia los trabajadores y el salario. Asimismo, según Robbins & Judge (2009) precisa 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. Por ende, se considera que el esfuerzo que presentan los colaboradores del molino son de manera determinada por factores externos y no por voluntad propia ante el cumplimiento de sus objetivos laborales.

Los colaboradores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo presentan un nivel medio respecto a su desempeño laboral, dado a que día a día llegan a cumplir con sus actividades y responsabilidades que se les encomienda. Asimismo, en un estudio realizado por Cabellos & León (2018) destaca que un nivel de desempeño adecuado se atribuye cuando los colaboradores se manifiestan adecuadamente por medio de competencias laborales alcanzadas como la productividad, constante información sobre sus metas, el cumplimiento de tareas, etc. De esta manera, según Robbins & Judge (2009) el desempeño laboral es el comportamiento que tiene el trabajador en el seguimiento de los propósitos establecidos, dicho esto, el cumplimiento de responsabilidades que tienen los colaboradores se debe a su conducta determinada por el seguimiento de órdenes que imparte su supervisor.

Asimismo, se evidencia que sí existe influencia de la desmotivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo, debido a que poseen un medio de motivación con tendencia a ser baja, sin sentirse autorrealizados y sin ser

compensados en su trabajo como ellos quisieran, estando bajo presión, estos factores impactan negativamente en su desempeño laboral. Del mismo modo, en un estudio realizado por Salomón (2018), determina en un banco que el personal se encontró desmotivado por la carencia de comunicación de los mandos superiores, como también de colaboración entre compañeros, de capacitación, la inequidad con el salario, y el escaso reconocimiento por parte del empleador, esto influencia de manera negativa en el desempeño de los empleados. De esta forma, según Ryan & Decci (2000) precisan la desmotivación como la ausencia de motivación, ocasionado al poco valor que la persona proporciona a la acción, además distingue una incompetencia e incapacidad para accionar, ésta contribución teórica propuesta por los autores refleja la realidad en la forma de cómo los colaboradores se manifiestan en el desarrollo de sus actividades laborales.

Por otro lado, analizando los resultados obtenidos se demuestra que no existe influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores, sin embargo, si hubiera un incremento de incentivos, esto pudiera impactar de una mejor forma en el desempeño. Tal es el caso en un estudio realizado por Gachengo & Wekesa (2017) en el que deduce que la motivación extrínseca otorgada a los trabajadores del banco tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores, especialmente las recompensas salariales son lo que los motivan, porque cuando no se dan, ellos expresan su descontento y la falta de compromiso con su trabajo. De acuerdo Ryan & Decci (2000) la motivación extrínseca está determinada por recompensas o agentes externos, es decir se da cuando se realizan actividades a fin de obtener algún resultado. El aporte de los autores en su modelo teórico contrasta con la realidad de lo que la población de estudio busca, mejores recompensas salariales y bonos para sentirse mejor motivados.

Del mismo modo, no existe influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo, debido a que simplemente no disfrutaban lo que hacen, y mucho menos se sienten autorrealizados con su trabajo. En un estudio realizado por Kalhor, Jhatial, & Khokhar (2017), los autores revelan la importancia de considerar a los colaboradores como un activo valioso para aumentar el desempeño de la organización, este tipo de motivación no solo repercute en su desempeño de acuerdo con la descripción de su trabajo, sino que también se motivan positivamente por el bienestar de la organización y por ellos. De esta manera, según los autores Ryan & Decci (2000) consideran que cuando las personas están intrínsecamente motivadas, la gente se involucra más en actividades libremente, siendo sostenida por el interés y el disfrute, caso contrario sucede en la

investigación dado a que los colaboradores del molino presenciaron un bajo nivel de este tipo de motivación porque no se sienten autodeterminados para realizar sus funciones, es decir no interiorizan sus acciones de manera que no consideran su trabajo como algo significativo.

## V. Conclusiones

La investigación realizada corrobora los principios del modelo teórico de la autodeterminación, desde el punto de vista que los colaboradores se encontraron regulados externamente por estímulos que afectaron su comportamiento. A partir del contraste de la realidad y de las inferencias determinadas, se dio a conocer la apreciación que tuvieron los colaboradores del molino El Triunfo respecto a su motivación, evidenciando un nivel insuficiente para decir que se sintieron autónomos de realizar sus propias acciones.

La investigación da a conocer la existencia de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino, dado al comportamiento que presentan, de sentirse determinados en el desarrollo de su trabajo y desempeñándose así de esta forma en su realización. Asimismo, se reveló que los colaboradores del molino obtuvieron un nivel medio de motivación por elementos externos manifestándose sentirse controlados y presionados para ejecutar la acción. Por ende, el cumplimiento de sus actividades laborales, tienen que realizarse, sea el trato que tengan, deben de hacerlo, por este motivo el nivel de desempeño laboral de los colaboradores se sitúa en una puntuación media.

Sin embargo, al constatar de manera más característica la composición del principal constructo, se propicia decir, que los colaboradores se sintieron desmotivados porque no le encontraron un sentido significativo a su trabajo, en otras palabras, no se sintieron impulsados por si mismos al realizar sus actividades porque no disfrutaban de lo que hacen, estableciendo un impacto de sentido negativo a lo que se dedican, comprobando así la existencia de influencia de la dimensión desmotivación en el desempeño laboral, efecto que tiene por causa un nivel reducido de motivación extrínseca e intrínseca. Las dimensiones motivación extrínseca e intrínseca no influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, dado que ambos factores, desde la perspectiva de los colaboradores, no enriquecen su bienestar en el entorno laboral donde se desempeñan, por las circunstancias de control y presiones que viven día a día, sumergiéndose en la inercia.

## **VI. Recomendaciones**

Se sugiere a la gerencia de molino de arroz El Triunfo mejorar la dimensión de la motivación extrínseca en sus colaboradores mediante mejores recompensas salariales, así como la entrega de bonificaciones y la mejora en las condiciones de trabajo como su infraestructura e instrumentos de protección. Por otra parte, para que los colaboradores puedan internalizar su trabajo, es importante estimular su motivación intrínseca, por lo que se recomienda fomentar el compañerismo en las actividades laborales para fortalecer el trabajo en equipo, donde puedan establecer relaciones interpersonales que mejoren su comunicación y logre un mayor entendimiento entre todos. Asimismo, se aconseja brindar capacitaciones al personal para que adquieran mayores conocimientos y puedan ponerlo en práctica, impulsando de esta manera una mejor motivación.

Es importante que consideren la motivación intrínseca dado que es la dimensión más baja por sus tres ítems. De esta manera, para aumentar el nivel de motivación de los colaboradores y sientan más diversión, interés y emoción por trabajar, en primer lugar, se recomienda a la gerencia que transmita confianza y seguridad a sus trabajadores, haciéndolos sentir que son reconocidos por su trabajo y considerados como un capital importante en la organización, felicitándolos y tratándolos con respeto, teniendo mayor empatía y consideración dado a que las labores que realizan los operarios requieren de esfuerzo físico que puede afectar su salud. Además, se sugiere proponer experiencias de vida que marquen su memoria como, por ejemplo, los talleres vivenciales, en el que puedan organizar actividades recreativas, como también dinámicas y deporte, fortaleciendo el vínculo en el equipo de trabajo y generando un ambiente sin tensiones que, por el contrario, donde puedan disfrutarlo.

## VII. Lista de referencias

- Ackah, D. (2017). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana*.  
[https://www.academia.edu/19594561/The\\_Impact\\_of\\_Motivation\\_on\\_Employee\\_Performance\\_in\\_the\\_Manufacturing\\_Industry\\_in\\_Ghana](https://www.academia.edu/19594561/The_Impact_of_Motivation_on_Employee_Performance_in_the_Manufacturing_Industry_in_Ghana)
- Ahmed, D., & Rida, N. (2019). Impact of motivation on employees performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*.  
[https://www.researchgate.net/publication/332526836\\_Impact\\_of\\_Motivation\\_on\\_Employees\\_Performance\\_in\\_Pakistan](https://www.researchgate.net/publication/332526836_Impact_of_Motivation_on_Employees_Performance_in_Pakistan)
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 142, 45–61.
- Bolino, M., & Klotz, A. (2017). *How to motivate employees to go beyond their jobs*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/09/how-to-motivate-employees-to-go-beyond-their-jobs>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*.  
[https://scholarcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111](https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111)
- Cabellos, C., & León, K. (2018). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa MiBanco, agencia Virú, 2017*.  
[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos\\_Garcia\\_Cecilia\\_Victoria\\_-\\_León\\_Ruiz\\_Kristy\\_Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos_Garcia_Cecilia_Victoria_-_León_Ruiz_Kristy_Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cable, D. (2018). *Why people lose motivation — and What managers can do to Help*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/03/why-people-lose-motivation-and-what-managers-can-do-to-help>
- Carratala. (2004). *Análisis de la teoría de metas de logro y de la autodeterminación en los planes de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana [Universidad de Valencia ]*.  
<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/15432/carratala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura*

- [Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1101>
- Chareonwongsak, K. (2017). Enhancing board motivation for competitive performance of Thailand's co-operatives. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 5, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2017.01.001>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da.). Mc Graw Hill.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya . *International Journal of Business, Management and Social Research*.  
[https://www.journalbinet.com/uploads/2/1/0/0/21005390/20\\_ijbmsr\\_influence\\_of\\_motivation\\_on\\_employee\\_performance\\_a\\_case\\_of\\_national\\_bank\\_of\\_kenya.pdf](https://www.journalbinet.com/uploads/2/1/0/0/21005390/20_ijbmsr_influence_of_motivation_on_employee_performance_a_case_of_national_bank_of_kenya.pdf)
- Gallup. (2016). *La crisis mundial de la participación de los empleados*. Gallup News.
- Ghaffari, S., Nazri, M., & Burgoyne, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*.  
[https://www.researchgate.net/publication/315116839\\_The\\_Influence\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Performance\\_A\\_Case\\_Study\\_at\\_Universiti\\_Teknologi\\_Malaysia?enrichId=rgreq-beae25061fb07e5a9174957d0641bacc-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMxNTEeXNjgzOTtBUzo0OTMxMzA0MTMxNj](https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia?enrichId=rgreq-beae25061fb07e5a9174957d0641bacc-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMxNTEeXNjgzOTtBUzo0OTMxMzA0MTMxNj)
- Goodman, S., & Svyantek, D. (1999). Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Gorriti, M. (2007a). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>
- Gorriti, M. (2007b). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>
- Kalhor, M., Jhatial, A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. In *Research Gate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/323497043\\_Investigating\\_the\\_Influence\\_of\\_Extrinsic\\_and\\_Intrinsic\\_Motivation\\_on\\_Work\\_Performance\\_Study\\_of\\_Bank\\_Officers](https://www.researchgate.net/publication/323497043_Investigating_the_Influence_of_Extrinsic_and_Intrinsic_Motivation_on_Work_Performance_Study_of_Bank_Officers)
- Knight, R. (2019). *How to Motivate Your Team During Crunch Time*. Harvard Business

- Review. <https://hbr.org/2019/12/how-to-motivate-your-team-during-crunch-time>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality* (1th. Editi). Harper & Row, Publishers.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.
- Moreno, J., & Martínez, A. (2006). *Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e Implicaciones prácticas*.  
<https://www.um.es/univefd/TAD.pdf>
- Muogbo, U. S. (2014). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance ( A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria ) BY. *The Influence of Motivation on Employees ' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State, 2*.
- Newland, S. (2012). *Organizational Citizenship Behavior- Individual or Organizational Citizenship Behavior- Organization: Does the Underlying Motive Matter?*  
<http://digitalcommons.wku.edu/theses/1159>
- Orbegoso, A. (2016). *LA MOTIVACION INTRINSECA SEGÚN RYAN & DECI Y ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA MAESTROS*.  
<https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/download/743/pdf>
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral* [Universidad Autónoma de Madrid]. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525\\_Ramírez\\_Vielma\\_Raul\\_Gonzalo.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ramírez_Vielma_Raul_Gonzalo.pdf?sequence=1)
- Regalado, K., & Samillán, M. (2019). *Motivación laboral en una empresa molinera de la Provincia de Lambayeque*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th.). Pearson Educación.
- Ruiz, I., & Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/11845/Ruiz\\_Aguilar\\_Vega\\_Cóndor\\_Influencia\\_estrés\\_laboral1.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/11845/Ruiz_Aguilar_Vega_Cóndor_Influencia_estrés_laboral1.pdf?sequence=1)
- Ryan, M., & Connell, J. (1989). *Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains*.  
[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1989\\_RyanConnell.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1989_RyanConnell.pdf)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory*.  
Ryan. [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la*

*Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.* 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>

Saira, B., Mohsin, S., Mohsin, A., Ahsan, S., & Hina, F. (2016). The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees. *GSTF Journal on Business Review*, 4(1). <https://doi.org/10.5176/2010-4804>

Salomón, C. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en lima, 2018.*

Viteri, J. (2011). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa Dapalauto S.A.* [Escuela Politécnica del Ejército]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/2981/1/T - ESPE -030910.pdf>

**Anexos**

**ANEXO 1:**

*Cronograma de actividades*

Actividades	2018										2019						
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J
Redacción del título	■	■															
Esquema del proyecto de investigación	■	■															
Planteamiento del problema		■	■														
Objetivos de la investigación		■	■														
Justificación		■	■														
Revisión bibliográfica		■	■	■	■												
Elaboración del marco teórico		■	■														
Formulación de la hipótesis y variables			■														
Diseño metodológico			■	■													
Elaboración de instrumentos				■													
Presentación de avance de investigación					■												
Prueba de instrumentos						■	■										
Recolección de datos								■	■								
Procesamiento de datos									■	■	■						
Análisis de datos										■	■	■	■	■			
Conclusiones y recomendaciones														■	■		
Presentación final																	■

**OBSERVACIONES:** Se destinará entre dos horas mínimo a ocho horas diarias de investigación para la realización del trabajo de tesis.

**Actividades cumplidas**



**Actividades por cumplir**



## Anexo 2: Presupuesto y financiamiento:

La investigación es autofinanciada con una inversión total de S/. 1,200.00

*Presupuesto*

<b>Presupuesto de actividades</b>	<b>Precio</b>
<b>TESIS I</b>	<b>S/125.00</b>
Recolección de la información	S/125.00
Impresiones	S/10.00
Fotocopias	S/10.00
Refrigerio	S/20.00
Material de escritorio	S/10.00
Anillado y presentación	S/15.00
Pasajes	S/60.00
<b>TESIS II</b>	<b>S/725.00</b>
Recolección de la información	S/85.00
Impresiones	S/20.00
Fotocopias	S/15.00
Refrigerio	S/30.00
Material de escritorio	S/20.00
Procesamiento de muestras	S/150.00
Internet	S/60.00
Luz	S/30.00
Pasajes	S/60.00
Procesamiento de datos	S/220.00
Internet	S/60.00
Luz	S/30.00
Material de escritorio	S/60.00
Pasajes de reuniones	S/70.00
Análisis e Interpretación	S/270.00
Luz	S/60.00
Internet	S/60.00
Material de escritorio	S/50.00
Anillado e impresión	S/30.00
Pasaje de reuniones	S/70.00
<b>TESIS III</b>	<b>S/350.00</b>
Procesamiento de datos	S/150.00
Internet	S/60.00
Luz	S/30.00
Pasaje de reuniones	S/60.00
Informe Final	S/200.00
Impresiones	S/20.00
Internet	S/60.00
Luz	S/30.00
Pasajes	S/60.00
Anillado e impresión	S/30.00
<b>Inversión Total</b>	<b>S/1,200.00</b>

## Anexo 3: Cuestionario motivación laboral

**ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN APLICADA  
A LOS COLABORADORES DEL MOLINO EL TRIUNFO S.R.L.**

Lea con cuidado cada una de los siguientes enunciados y marque en el casillero el número que corresponda a la respuesta que considere correcta en función de la siguiente escala:

- (1) Totalmente desacuerdo    (2) En desacuerdo    (3) Levemente en desacuerdo    (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
(5) Levemente de acuerdo    (6) Bastante de acuerdo    (7) Totalmente de acuerdo

N.º	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
<b><i>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</i></b>								
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
<b><i>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?</i></b>								
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

Nº	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?</b>								
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Anexo 4: Cuestionario desempeño laboral

**ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL APLICADA  
A LOS COLABORADORES DEL MOLINO EL TRIUNFO S.R.L.**

Lea con cuidado cada una de los siguientes enunciados y marque en el casillero el número que corresponda a la respuesta que considere correcta en función de la siguiente escala:

- (1) Totalmente desacuerdo    (2) En desacuerdo    (3) Levemente en desacuerdo    (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 (5) Levemente de acuerdo    (6) Bastante de acuerdo    (7) Totalmente de acuerdo

Edad:

Cargo en la empresa:

Tiempo en la empresa:

N.º	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Completo adecuadamente mis tareas asignadas							
2	Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo.							
3	Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí							
4	Cumplo con los requerimientos formales del puesto de trabajo.							
5	Me involucro en actividades que afectan mi desempeño							
6	Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar							
7	Cumplo con mis obligaciones							
8	Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo							
9	Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo							
10	Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida							
11	Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo							
12	Hago esfuerzos adicionales para ayudar a nuevos empleados							
13	Me intereso por el bienestar de otros empleados							

Nº	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
14	Comparto con mis compañeros información relacionada al trabajo							
15	Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa							
16	Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo							
17	Realizo pausas de trabajo no necesarias o extiendo mis recesos							
18	Pierdo mucho tiempo en conversaciones telefónicas personales							
19	Me quejo de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo							
20	Conservo y protejo la propiedad de la organización							
21	Cumplo las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden.							

## Anexo 5: Consentimiento informado

Molino El Triunfo S.R.L.

Chiclayo, 02 de julio de 2018

Profesora  
Mgtr. Valeria Llontop Hernández.  
Directora de administración.  
Presente

Me dirijo a Ud., en la oportunidad de aceptar a **Diego Salazar Sánchez**, estudiante de la **Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo** en la especialidad de **Administración de Empresas**, para realizar su trabajo de investigación en esta empresa empezando desde abril del presente, por un periodo mínimo de **18 meses** consecutivos de acuerdo al desarrollo del curso de tesis I, II y III.

El estudiante **Diego Salazar Sánchez** desarrolla durante este periodo el proyecto titulado "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del molino el Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo", además realizará las actividades específicas indicadas en el respectivo Plan de Trabajo.

Sin más a que hacer referencia.

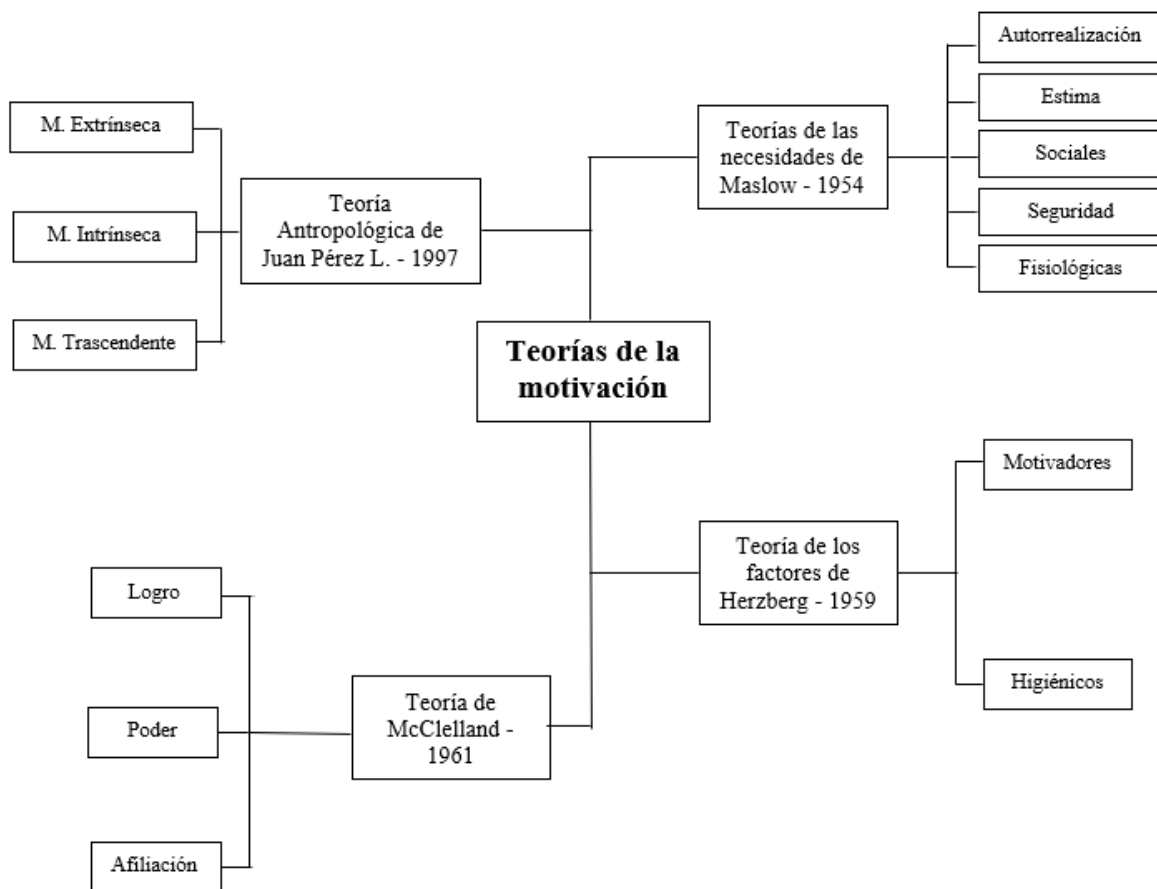
Atentamente,



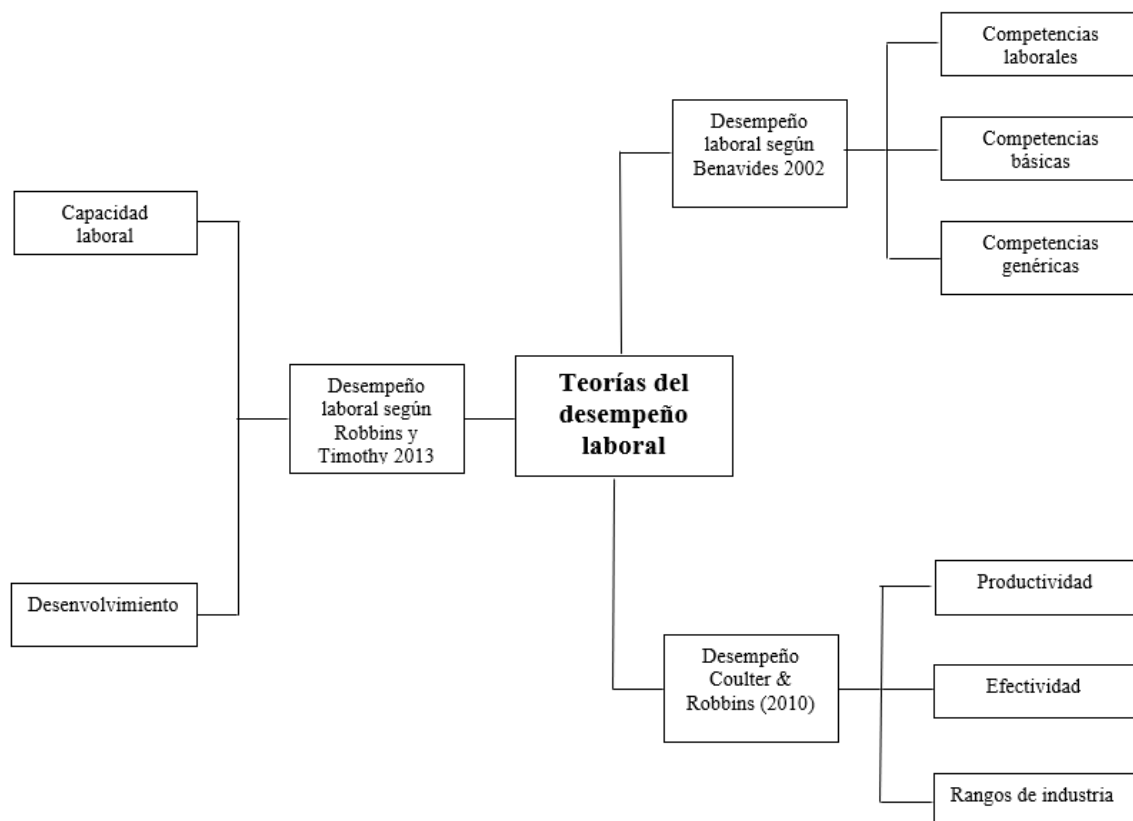
Tito Ríos Carrión  
*Administrador del molino El Triunfo S.R.L.*

Empresa: Molino El Triunfo S.R.L.  
Dirección: Av. Chiclayo 509, Chiclayo  
Celular: 979685834  
Correo: [riostito@yahoo.com](mailto:riostito@yahoo.com)

## Anexo 6: Revisión de la literatura sobre motivación



## Anexo 7: Revisión de la literatura sobre desempeño laboral



## Anexo 8: Resultados de la Prueba piloto - Motivación

## Análisis de fiabilidad según el alfa de Cronbach

*Dimensión: Desmotivación***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	3

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item2	13,0000	1,111	,333	1,000
Item15	13,4000	,489	,905	,455
Item16	13,4000	,489	,905	,455

*Dimensión: Motivación extrínseca***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	13

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	72,4000	11,156	,221	,771
Item3	72,6000	10,044	,502	,746
Item4	73,6000	9,822	,577	,738
Item5	73,5000	10,278	,466	,750
Item7	73,5000	10,500	,390	,757
Item8	73,1000	9,656	,561	,738
Item9	73,1000	10,544	,295	,768
Item10	72,7000	10,900	,223	,774
Item11	73,1000	10,767	,233	,775
Item14	73,0000	8,889	,707	,717
Item17	73,2000	10,400	,439	,753
Item18	73,2000	10,844	,286	,767
Item19	73,4000	11,156	,221	,771

*Dimensión: Motivación intrínseca***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	3

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item6	12,3000	1,344	,587	,926
Item12	12,2000	1,733	,714	,769
Item13	12,1000	1,433	,851	,620

## Anexo 9: Resultados de la Prueba piloto – Desempeño laboral

*Dimensión: Desempeño de tarea***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	7

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	38,2391	4,986	,576	,826
Item2	38,2174	4,929	,593	,824
Item3	38,1304	4,738	,660	,814
Item4	38,1739	4,769	,657	,814
Item5i	38,1304	4,649	,633	,818
Item6i	38,2391	4,942	,528	,834
Item7i	38,2609	4,908	,557	,829

*Dimensión: Desempeño contextual***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	14

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item8	79,2609	21,975	,565	,820
Item9	79,3261	22,180	,578	,819
Item10	79,2826	21,807	,604	,817
Item11	79,3696	22,727	,559	,821
Item12	79,4348	23,762	,529	,824
Item13	79,4565	23,409	,538	,823
Item14	79,5652	24,207	,327	,836
Item15	79,0000	22,356	,614	,817
Item16	78,9783	21,622	,731	,808
Item17i	78,9565	22,754	,606	,818
Item18i	78,8261	24,769	,287	,837
Item19i	78,8913	25,432	,158	,845
Item20	78,9783	25,488	,161	,844
Item21	79,0652	24,773	,316	,835