UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS PARA OBTENER

EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL RESTAURANT VEGETARIANO VIDA Y SALUD E.IR.L., 2021

Autor:

Bach. Maribel Ninamaque Gonza

Asesor:

Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

Registro: (……)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

DATOS DEL ASESOR

Mg Cecil Burga campos.

DNI: 33568307.

Registro ORCID: N°0000-0001-6501-9720.

https://orcid.org/0000-0001-6501-9720

Campo de la Investigación y el Desarrollo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE):

5.00.00 Ciencias Sociales

5.02.00 Economía, Negocios

5.02.04 Negocios , Administración

DEDICATORIA

Dedico esta tesis primeramente a dios que me ha dado salud para seguir a delante con mi vida profesional.

A mis padres y hermanos que me apoyaron tanto moral y económicamente, porque me dieron fortaleza en mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, padres a mis hermanos y docentes por formar parte de este proceso académico y lograr que este sueño se haga realidad.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

RECTOR

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLON

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS

UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( )/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Motivacion y Desempeño Laboral de los colaboradores del Restaurant vegetaciano Vida y Salud E.I.R.L. 2021;

del egresado Bach. Maribel Minamagee Garcia

de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas,

Escuela Profesional de Administracion de Empresas,

de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 26 de Abril del 2022

Firma y nombre completo del Asesor

Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS

Dr. River Chavez Santos

PRESIDENTE

Mg. Elena Irene Bautista Reyes

SECRETARIO

Mg. Melissa Dalila Feria Hernández

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-O

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el Restaurant Vegetariano Vida y Salud Eirl 2021,

presentada por el estudiante ( )/egresado (×) Bach. Maribel Minaya que Garza

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas,

con correo electrónico institucional 72961474@untrm.edu.pe,

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

a) La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (×) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.

b) La citada Tesis tiene ..... % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 27 de Diciembre del 2021

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 04 de Marzo del año 2022, siendo las 4:00pm horas, el aspirante: Bach. Maribel Miranque Gonza, defiende en sesión pública presencial (x) / a distancia ( )la Tesis titulada: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Restaurant Negociación Vida y Salud S.A.R.L. 2021, teniendo como asesor a Mgi. Cecil Burga Campos, para obtener el Título Profesional de Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. River Chavez Shuna

Secretario: Mgi. Elena Irene Bautista Reyes

Vocal: Mgi. Melissa Dalila Facin Hernandez

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (x) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 5:30pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DATOS DEL ASESOR.....ii
DEDICATORIA……..…….….iii
AGRADECIMIENTO…….....……..iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS…….……v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS…….……..vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS……...…….vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS…….……viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS……..ix
ÍNDICE DEL CONTENIDO……..x
ÍNDICE DE TABLAS……..……..xi
ÍNDICE DE FIGURAS……...……..xii
RESUMEN……...…….xiii
ABSTRACT…….…….xiv
I. INTRODUCCIÓN……...……15
II. MATERIAL Y MÉTODOS…….…...……17
2.1. Metodología.....…….....……17
2.2. Población, muestra .....…….....……17
2.3. Operacionalización de Variables.....18
2.4. Análisis de Datos.....…….....……..20
III. RESULTADOS…….....……21
IV. DISCUSIÓN…….....……..33
V. CONCLUSIONES…….....……34
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….....……..35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 17
Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente..... 18
Tabla 3. Género..... 21
Tabla 4. Adecuado clima laboral en el centro de trabajo..... 21
Tabla 5 Clima laboral como motivación laboral..... 22
Tabla 6. Capacitación una vez al año..... 23
Tabla 7. Capacitación como un motivador en el trabajo 23
Tabla 8. Valores organizacionales como motivación laboral 24
Tabla 9. Remuneración como motivador laboral..... 25
Tabla 10. Gratificaciones monetarias adicionales para mantener el entusiasmo dentro del trabajo 25
Tabla 11. Estabilidad laboral como motivación para realizar un buen trabajo..... 26
Tabla 12. Deseo de agradecimientos laborales o reconocimiento público por parte de la empresa 27
Tabla 13. Quejas por clientes..... 28
Tabla 14. Propinas de clientes 28
Tabla 15. Se considera experto en su área laboral 29
Tabla 16. Compromiso con el trabajo..... 30
Tabla 17. Puntualidad en el trabajo..... 30
Tabla 18. Relación entre Motivación y Desempeño laboral..... 31
Tabla 19. Relación entre Motivación intrínseca y Desempeño laboral 32
Tabla 20. Relación entre Motivación extrínseca y Desempeño laboral..... 32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género 21
Figura 2. Adecuado clima laboral en el centro de trabajo 22
Figura 3. Clima laboral como motivación laboral 22
Figura 4. Capacitación una vez al año 23
Figura 5. Capacitación como un motivador en el trabajo 24
Figura 6. Valores organizacionales como motivación laboral 24
Figura 7. Remuneración como motivador laboral 25
Figura 8. Gratificaciones monetarias adicionales para mantener el entusiasmo dentro del trabajo 26
Figura 9. Estabilidad laboral como motivación para realizar un buen trabajo 26
Figura 10. Deseo de agradecimientos laborales o reconocimiento público por parte de la empresa 27
Figura 11. Quejas por clientes 28
Figura 12. Propinas de clientes 29
Figura 13. Se considera experto en su área laboral 29
Figura 14. Compromiso con el trabajo 30
Figura 15. Puntualidad en el trabajo 31

RESUMEN

El estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L.,2021. Tuvo una metodología descriptiva correlacional con diseño no experimental; con una población de cinco trabajadores del restaurant, a quienes les aplicaron una encuesta. En el estudio se encontró que: la motivación intrínseca tuvo una baja relación con el desempeño laboral de 0.295, mientras que la motivación extrínseca no tuvo una relación significativa con el desempeño laboral con un coeficiente de -0,500; el 60% de colaboradores consideró que el clima laboral casi siempre es adecuado, el 60% de colaboradores manifestó que su remuneración mensual a veces es su motivación, el 60% de colaboradores manifestó que siempre le gustaría recibir agradecimientos o algún reconocimiento laboral, el 60% manifestó que nunca ningún cliente se ha quejado por su trabajo, el 80% de colaboradores siempre se consideró experto en su área laboral y el 40% de colaboradores siempre se ha sentido comprometido con su trabajo. Llegando a la conclusión que, existió una baja relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores con un coeficiente de 0.125.

Palabras clave: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present thesis was carried out with the aim of determining the relationship that exists between the motivation and work performance of the collaborators in the vegetarian restaurant Vida y Salud E.I.R.L.,2021 in the city of Bagua Grande. It had a descriptive methodology correlated with nonexperimental design; with a population of five collaborators of the restaurant, to whom they applied a survey. The study found that: intrinsic motivation had a low relationship with work performance of 0.295, while extrinsic motivation did not have a significant relationship with work performance with a coefficient of -0.500; 60% of employees considered that the working climate is almost always adequate, 60% of employees said that their monthly remuneration is sometimes their motivation, 60% of employees said they would always like to receive acknowledgements or work recognition, 60% said that no client has ever complained about their work, 80% of employees always considered themselves experts in their area of work and 40% of employees have always felt committed to their work. It concluded that there was a low significant relationship between motivation and employee performance with a coefficient of 0.125.

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Algunas personas tienen auto-motivación, pero otras necesitan una llave de encendido para estar motivados, reflejándose en los dos tipos de motivación que existen: interna y externa. La motivación interna es aquella que impulsa a una persona a despertar cada día claro que son diferentes niveles, y la motivación externa es aquella donde factores externos intervienen (Cerón, 2015). Este tema es muy relevante para todo tipo de organización o empresa, ya que los colaboradores son los clientes internos y su motivación determinará el desempeño o la productividad.

Debido a la relevancia del tema, existen algunas investigaciones a nivel internacional y nacional realizado por otros autores, enfocándose en hacer propuestas para mejorar el desempeño laboral y diagnósticos motivacionales. Por ejemplo, una investigación fue realizada por Sánchez y Sifuentes (2018) donde analizaron la influencia que tiene la motivación con la atención al cliente de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores, llegando a determinar que existe una relación significativa entre las variables de estudio, además que los trabajadores optarían por volver a trabajar en la misma empresa por diversos motivos como la seguridad y la buena remuneración. Otra investigación fue realizada por Peña (2017) con la finalidad de determinar el nivel de motivación de los colaboradores del restaurante las Palmeras del Hotel Sheraton Lima, llegando a concluir que el nivel de motivación fue alto, pero se debería respetar las horas de descanso de los colaboradores y que les brinden todos los beneficios que la Ley sugiere.

Romero (2017) realizo otro estudio con la finalidad de encontrar el nivel de motivación de los trabajadores del restaurante Popeye, donde encontró que el nivel era alto y propuso un programa de liderazgo, de enriquecimiento de cargos y de actividades extra laborales para que se incorporen entre ellos.

Mantener motivados a los colaboradores es un reto para el líder de la empresa, sobre todo en épocas del coronavirus, es por ello que con este trabajo se busca establecer

la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L.,2021.

Este estudio está estructurado en cinco partes. Introducción: donde se hace énfasis al tema y se presenta algunos antecedentes. Material y Métodos: enfocado en la metodología, población muestra, operacionalización de variables y análisis de datos. Resultados: se presenta gráficos, tablas de los datos recolectados y las correlaciones. Discusión: hace énfasis a otras investigaciones y por último se presenta las conclusiones finales.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Metodología

Tipo de investigación: fue un estudio básico, ya que aporto a los conocimientos existentes, mediante la recolección de datos. (Nava, 2016)

Nivel de investigación: fue de alcance descriptivo correlacional, porque se encontró la corelación entre las variables de estudio y se detalló la realidad del desempeño del personal del Restaurant vegetariano.

Diseño de investigación: fue no experimental ya que no se manejó ninguna variable de estudio, solo se estudió en su forma natural (Hernández, Fernández, et al 2014)

Técnicas e instrumentos: se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento el cual estuvo dirigido a los colaboradores en el restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L. El cuestionario estuvo conformado por 14 ítems, con opción de respuesta tipo Likert, donde se presentaron cuatro posibles respuestas: (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca).

2.2. Población y muestra:

Población: Tamayo (2002), afirma que es conjunto total de fenómenos que se estudiará y tienen ciertas características en común. De tal forma, en este trabajo la población estuvo conformada por cinco colaboradores: por el administrador, un cocinero, un auxiliar de cocina, el cajero y un mozo, que laboran en el restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L. ubicado en la Av. Chachapoyas N°2255 en la ciudad de Bagua Grande.

Muestra: el tamaño muestral es una pequeña parte representativa de la población, y reúne características en común (Hernández, Fernández, et al 2014). Por lo tanto, por tener una población pequeña, la muestra estuvo conformada por el total del universo, conformado por los cinco colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L.

2.3. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala/ Instrumento
Motivación laboral	Es aquella que representa el desempeño del colaborador gracias a los estímulos de la organización (Peña y Villón, 2017)	Intrínseca	Clima laboral.	1. ¿Considera que el clima laboral de su centro de trabajo es adecuado pata realizar un buen trabajo?	De Likert/ encuesta
				2. ¿Consirea que el clima laboral le mantiene motivado para trabajar?	
			Capacitación.	3. ¿A usted le capacitad una vez al año?	
				4. ¿Si le capacitarían constantemente le motivaría seguir trabajando en la misma empresa?	
			Valores.	5. ¿Los valores que representan a su centro laboral, le motiva a seguir trabajando día a día?	
		Extrínseca	Salario	6. ¿Considera que la remuneración que recibe mensualmente le motiva a seguir trabajando?	
				7. ¿Las gratificaciones monetarias adicionales son importantes para mantener su entusiasmo dentro de su trabajo?	
			Estabilidad laboral	8. ¿Considera que tener una estabilidad laboral le motiva a realizar un buen trabajo?	
			Reconocimiento	9. ¿Me gustaría que el restaurant vegetariano Vida y Salud EI.R.L incentivara a sus colaboradores con agradecimientos verbales, o reconocimiento público?	

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala/ Instrumento
Desempeño laboral	Comportamientos que tienen los colaboradores que contribuyen al logro de objetivos (Chiavenato, 1999)	Factores operativos	Atención al cliente.	10. ¿Alguna vez un cliente se ha quejado por su trabajo?	De likert/ encuesta
				11. ¿Ha recibido alguna propina adicional por algún cliente?	
			Conocimiento.	12. ¿Se considera experto del área donde labora?	
		Factores actitudinales	Compromiso.	13. ¿Usted se siente comprometido con su trabajo?	
			Responsabilidad y puntualidad.	14. ¿Usted llega puntual a su centro de trabajo?	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Análisis de datos

El análisis de la información recopilada mediante la encuesta a los colaboradores de restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L. en la ciudad de Bagua Grande, se realizó de la siguiente manera:

Se elaboró una base de datos en Microsoft Excel 2016, para elaborar tablas dinámicas y gráficos, posteriormente la base de datos se traspasó al programa estadístico SPSS para encontrar las correlaciones entre las variables, por último, toda la información se copió en Word donde se realizó su respectiva interpretación.

III. RESULTADOS

DATOS GENERALES

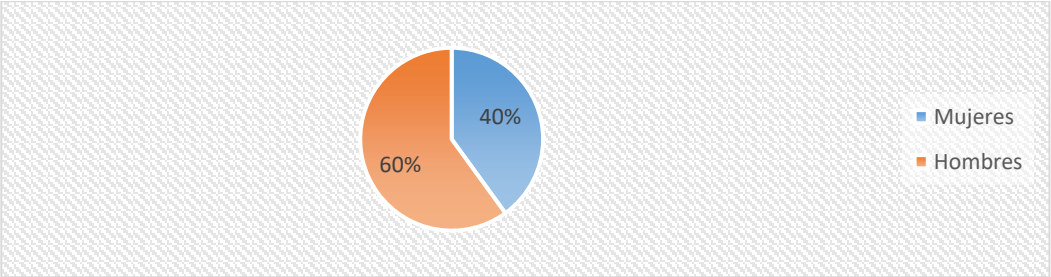
Tabla 3

Género

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Mujeres	2	40%
Hombres	3	60%
Total	**5**	100%

Figura 1

Género



El 40% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., fueron mujeres y el 60% fueron hombres.

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

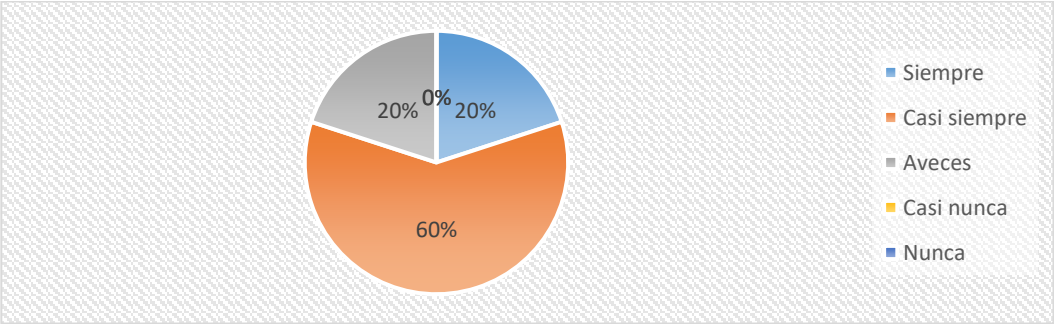
Tabla 4

Adecuado clima laboral en el centro de trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	1	20%
Casi siempre	3	60%
A veces	1	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 2

Adecuado clima laboral en el centro de trabajo



Conforme a la pregunta 01**. ¿Considera que el clima laboral de su centro de trabajo es adecuado pata realizar un buen trabajo?,** el 60% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., consideró que casi siempre es adecuado, el 20% consideró que siempre es así y el otro 20% solo a veces.

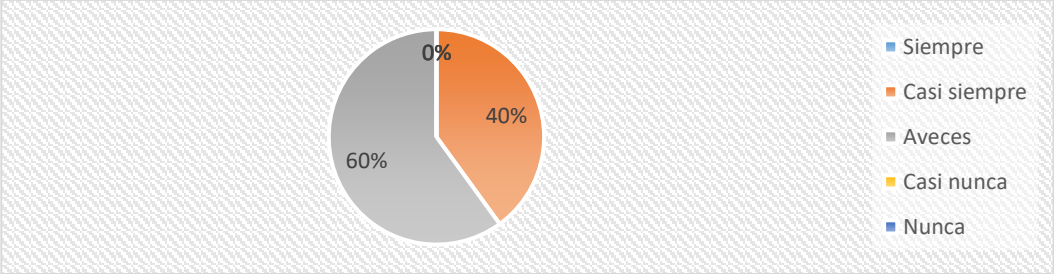
Tabla 5

Clima laboral como motivación laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	40%
A veces	3	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 3

Clima laboral como motivación laboral



Conforme a la pregunta 02. **¿Considera que el clima laboral le mantiene motivado para trabajar?**, el 60% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., consideró que a veces un buen clima laboral forma parte de su motivación y el otro 40% manifestó que siempre le motiva.

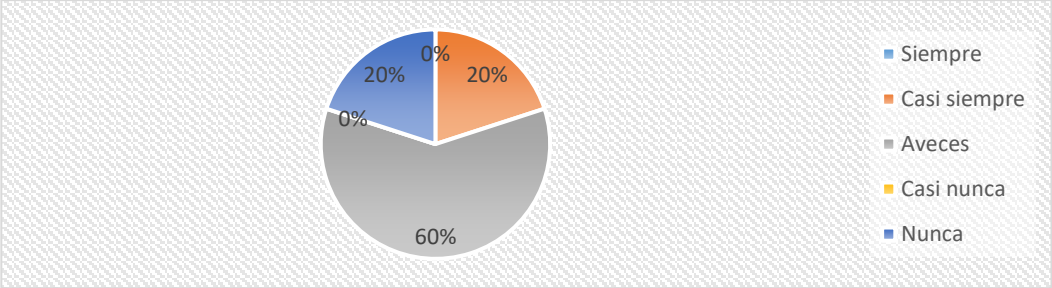
Tabla 6

Capacitación una vez al año

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	20%
A veces	3	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	20%
Total	**5**	**100%**

Figura 4

Capacitación una vez al año



Conforme a la pregunta 03. **¿A usted le capacitan una vez al año?,** el 60% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., manifestó que a veces le capacitan una vez al año, un 20% confirmó que nunca le capacitaron y el otro 20% casi siempre le capacitaron.

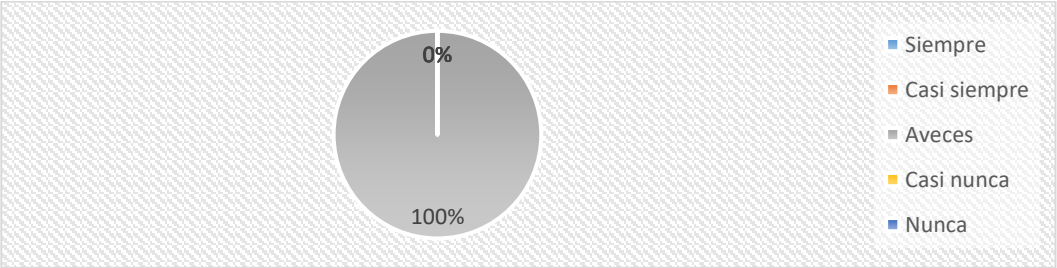
Tabla 7

Capacitación como un motivador en el trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	5	100%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 5

Capacitación como un motivador en el trabajo



Conforme a la pregunta 04. ¿Si le capacitarían constantemente le motivaría seguir trabajando en la misma empresa?**,** todos colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., consideraron que la capacitación constante a veces sería una motivación para seguir trabajando ahí.

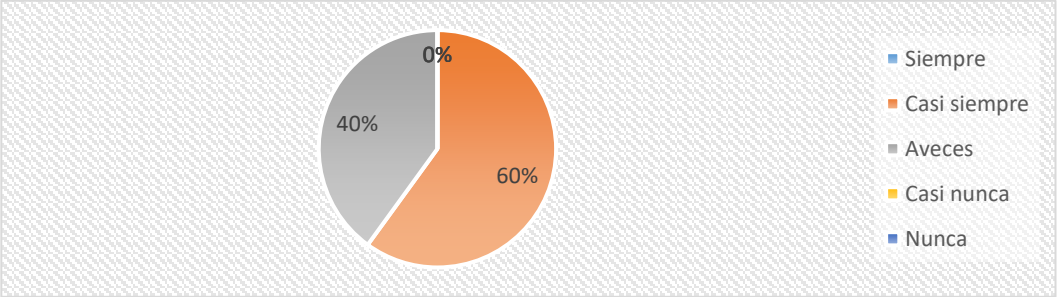
Tabla 8

Valores organizacionales como motivación laboral

	Frecuencia absoluta	**Frecuencia relativa %**
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	60%
A veces	2	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 6

Valores organizacionales como motivación laboral



Conforme a la pregunta 05. **¿Los valores que representan a su centro laboral, le motiva a seguir trabajando día a día?,** el 60% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. manifestó que casi siempre los valores de la empresa le motivan a continuar con su trabajo, el 40% manifestó que solo a veces.

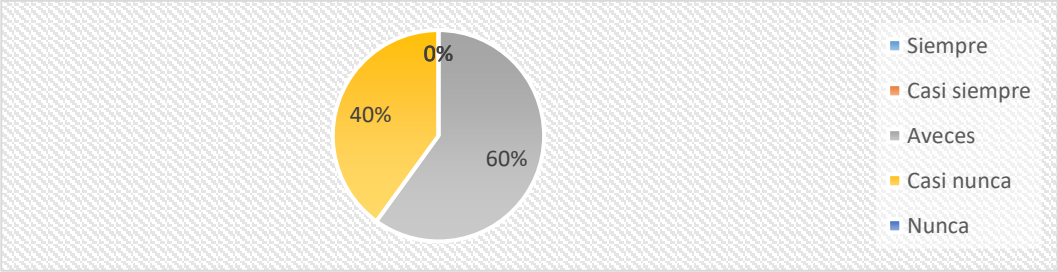
Tabla 9

Remuneración como motivador laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	3	60%
Casi nunca	2	40%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 7

Remuneración como motivador laboral



Conforme a la pregunta 06. **¿Considera que la remuneración que recibe mensualmente le motiva a seguir trabajando?** el 60% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. manifestó que su remuneración mensual a veces es su motivación, pero el 40% manifestó que casi nunca lo es.

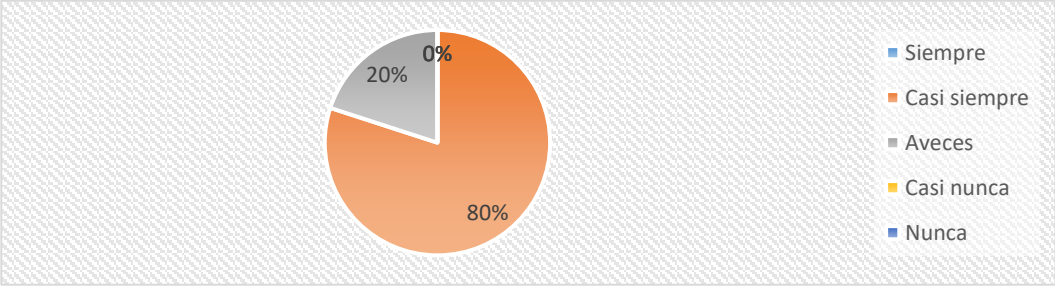
Tabla 10

Gratificaciones monetarias adicionales para mantener el entusiasmo dentro del trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	80%
A veces	1	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 8

Gratificaciones monetarias adicionales para mantener el entusiasmo dentro del trabajo



Conforme a la pregunta 07. **¿Las gratificaciones monetarias adicionales son importantes para mantener su entusiasmo dentro de su trabajo?,** el 80% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. manifestó que casi siempre las gratificaciones monetarias son importantes para que estén entusiasmados con su trabajo, el 20% manifestó que solo a veces es así.

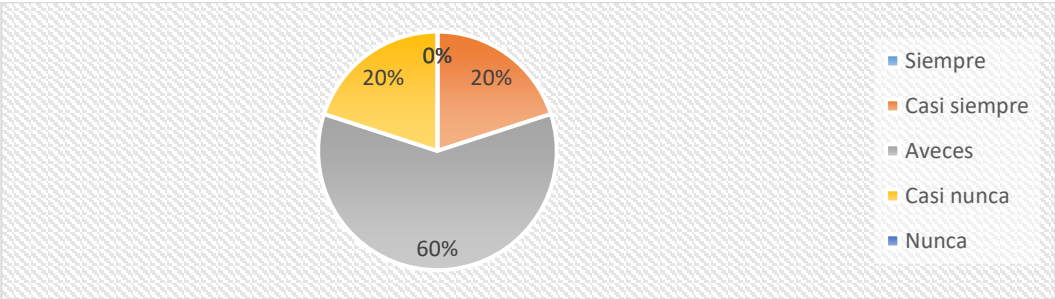
Tabla 11

Estabilidad laboral como motivación para realizar un buen trabajo

	Frecuencia absoluta	**Frecuencia relativa %**
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	20%
A veces	3	60%
Casi nunca	1	20%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 9

Estabilidad laboral como motivación para realizar un buen trabajo



Conforme a la pregunta 08. **¿Considera que tener una estabilidad laboral le motiva a realizar un buen trabajo?,** el 60% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. manifestó que a veces su estabilidad laborar le motiva en su trabajo, el 20% manifestó que casi siempre es así y el otro 20% consideró que casi nunca fue así.

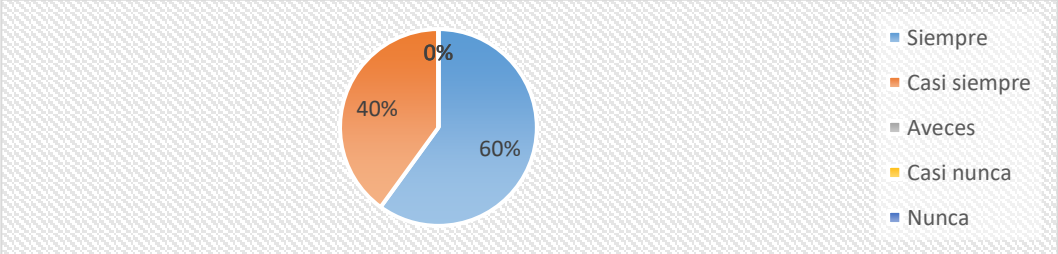
Tabla 12

Deseo de agradecimientos laborales o reconocimiento público por parte de la empresa

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	3	60%
Casi siempre	2	40%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 10

Deseo de agradecimientos laborales o reconocimiento público por parte de la empresa



Conforme a la pregunta 09. **¿Te gustaría que el restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L incentivara a sus colaboradores con agradecimientos verbales, o reconocimiento público?,** el 60% de colaboradores manifestó que siempre le gustaría recibir agradecimientos o algún reconocimiento laboral, el 40% considero que casi siempre le gustaría.

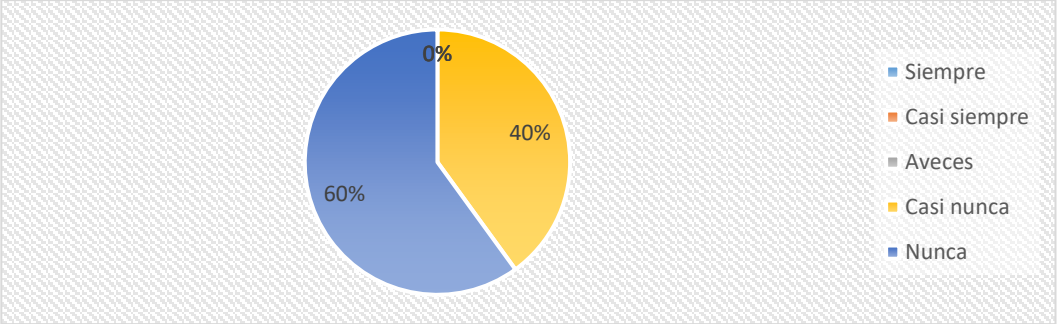
Tabla 13

Quejas por clientes

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	2	40%
Nunca	3	60%
Total	**5**	**100%**

Figura 11

Quejas por clientes



Conforme a la pregunta 10. **¿Alguna vez un cliente se ha quejado por su trabajo?,** el 60% de colaboradores manifestó que nunca ningún cliente se ha quejado por su trabajo y el otro 40% manifestó que casi nunca.

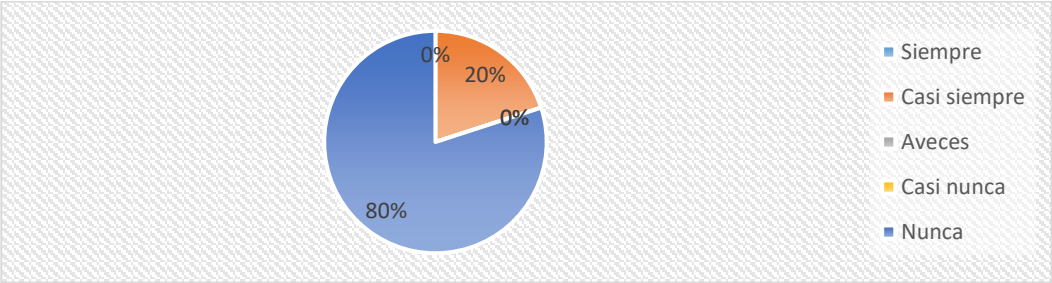
Tabla 14

Propinas de clientes

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	20%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	4	80%
Total	**5**	**100%**

Figura 12.

Propinas de clientes



Conforme a la pregunta 11. **¿Ha recibido alguna propina adicional por algún cliente?,** el 80% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. manifestó que nunca ha recibido alguna propina de clientes, pero el 20% manifestó que si ha recibido.

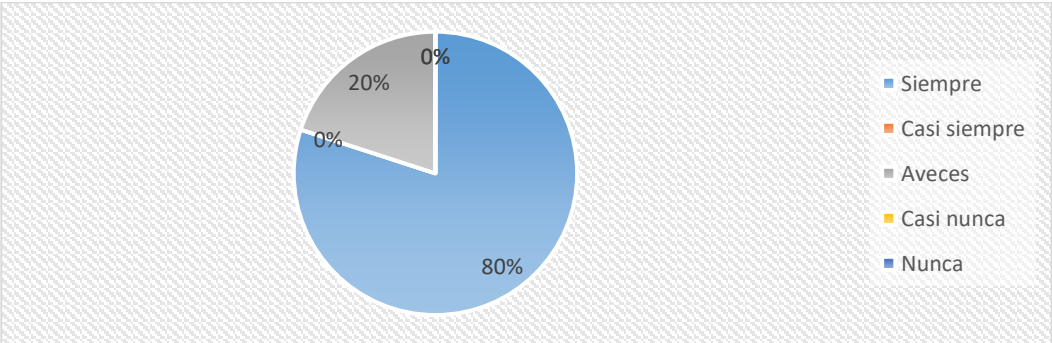
Tabla 15

Se considera experto en su área laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	4	80%
Casi siempre	0	0%
A veces	1	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 13

Se considera experto en su área laboral



Conforme a la pregunta 12. **¿Se considera experto del área donde labora?,** el 80% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. siempre se consideró experto en su área laboral, pero solo el 20% se consideró experto solo a veces.

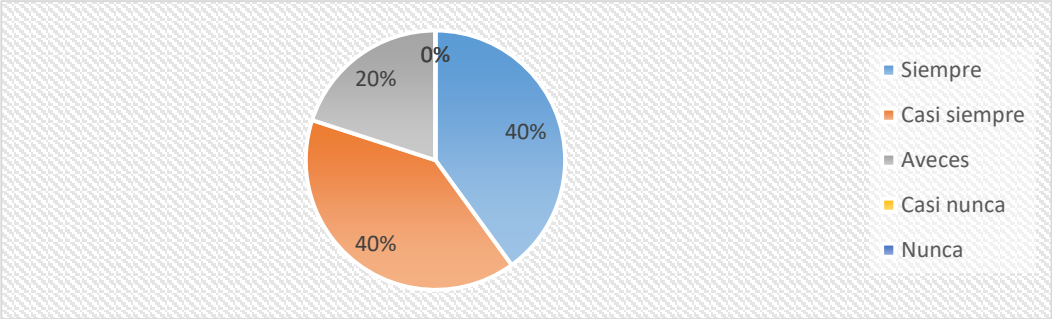
Tabla 16

Compromiso con el trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	2	40%
Casi siempre	2	40%
A veces	1	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 14

Compromiso con el trabajo



Conforme a la pregunta 13. **¿Usted se siente comprometido con su trabajo?,** el 40% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. siempre se ha sentido comprometido con su trabajo, el 20% casi siempre y el otro 20% solo a veces.

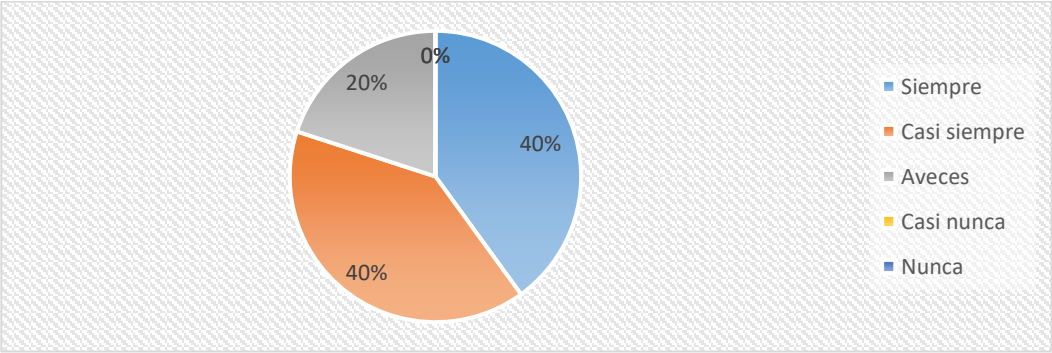
Tabla 17

Puntualidad en el trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	2	40%
Casi siempre	2	40%
A veces	1	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**5**	**100%**

Figura 15

Puntualidad en el trabajo



Conforme a la pregunta 14. **¿**Usted llega puntual a su centro de trabajo?**,** el 40% de colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R. siempre ha llegado puntual a su trabajo, el 20% casi siempre y el otro 20% solo a veces.

CORRELACIONES

Tabla 18

Relación entre Motivación y Desempeño laboral

Correlaciones				
			Motivación (agrupado)	Desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	Motivación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,125
		Sig. (bilateral)	.	,841
		N	5	5
	Desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,841	.
		N	5	5

La motivación y el desempeño laboral tuvieron una baja relación, ya que tuvo un coeficiente de correlación de 0.125.

Tabla 19

Relación entre Motivación intrínseca y Desempeño laboral

Correlaciones				
			Intrínseca (agrupado)	Desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	Intrínseca (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,295
		Sig. (bilateral)	.	,630
		N	5	5
	Desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	,295	1,000
		Sig. (bilateral)	,630	.
		N	5	5

La motivación intrínseca y el desempeño laboral tuvieron una baja relación, ya que tuvo un coeficiente de correlación de 0.295

Tabla 20

Relación entre Motivación extrínseca y Desempeño laboral

Correlaciones				
			Desempeño (agrupado)	Extrínseca (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,500
		Sig. (bilateral)	.	,391
		N	5	5
	Extrínseca (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,500	1,000
		Sig. (bilateral)	,391	.
		N	5	5

La motivación extrínseca y el desempeño laboral no tuvieron una relación, ya que tuvo un coeficiente de correlación de -0,500.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo fue determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R.L.,2021, donde se encontró que existe una baja relación significativa de 0.125. Resultados diferentes fueron encontrados por Torres (2017) en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana donde la relación fue significativa fuerte de 0.856.

Respecto al primer objetivo específico "Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores", se encontró que existe una baja relación de 0.295. Resultados diferentes fueron encontrados por Torres (2017) en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana donde la relación fue significativa.

Respecto al segundo objetivo específico "Identificar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores", se encontró que no existe relación significativa con un coeficiente de -0,500. Resultados diferentes fueron encontrados por Torres (2017) en los restaurantes del distrito de Chancay-sector-panamericana donde la relación fue significativa.

Respecto al indicador salario de la dimensión motivación extrínseca se encontró que para el 60% de colaboradores a veces su remuneración es su motivación para seguir laborando. Resultados diferentes fueron encontrados por Sánchez (2018) en los restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores donde el 79% trabaja por el ingreso recibido.

Respecto al reconocimiento en la dimensión motivación extrínseca se encontró que Al 100% de colaboradores siempre o casi siempre le gustaría recibir agradecimientos o algún reconocimiento laboral. Resultados diferentes fueron encontrados por Flores (2016) donde identifico que en el área de alimentos y bebidas del consorcio Bon Gourmet Bon Gourmet el 30% de colaboradores sienten que son apreciados por el desempeño de su buen trabajo

V. CONCLUSIONES

- La motivación tuvo una baja relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., con un coeficiente de correlación de 0.125.

- La motivación intrínseca tuvo una baja relación con el desempeño laboral de los colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., con un coeficiente de correlación de 0.295.

- La motivación extrínseca no tuvo una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R., con un coeficiente de correlación de -0,500.

- Los colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R no estuvieron realmente motivados debido a que a veces han recibido capacitaciones una vez al año, además les gustaría recibir agradecimientos verbales o reconocimiento público.

- Los colaboradores del restaurant vegetariano Vida y Salud E.I.R consideran haber tenido un buen desempeño laboral ya que nunca han recibido quejas por parte de los clientes, además se consideran expertos en su área y están comprometidos con su trabajo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cerón, J. (2015). La importancia de la motivación en las empresas https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=91261871D200C0847C26BAAB4A8B5B4C?sequence=1

Flores, R. (2016). Nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de alimentos y bebidas del consorcio Bon Gourmet de la ciudad de Arequipa 2015 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustin]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustin. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3662

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). McGraw Hill.

Nava, F. (2016). Investigación básica y aplicada. https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacin-bsica-y-aplicada-58356533

Peña H., y Villón G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Dialnet.* 3 (7). 178-192. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913

Romero, V. (2017). Propuesta de mejora del nivel motivacional para los colaboradores del restaurante de comida rápida Popeyes – Chiclayo [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1272

Sánchez, N. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínsica en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .

Sánchez, N., y Sifuentes, A. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623805

Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editore.

Torres, X. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-Panamericana, año 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18558