

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA LÁCTEOS TONGOD EIRL DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Leydi Rosmeri Rafael Diaz
Amner Kevin Figueroa Gonzales

Asesor:

Mg. Cristhian Paul Céspedes Ortiz
<https://orcid.org/0000-0002-0422-6037>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	María del Pilar Miranda Guerra.	42695300
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Alex Miguel Hernandez Torres	26697122
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Luis Enrique Cespedes Ortiz	26685956
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



Document Information

Analyzed document	TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL 2022.docx (D047467317)
Submitted	2022-10-24 13:15:00
Submitted by	Cristhian
Submitter email	cristhian.carpedes@upn.pe
Similarity	17%
Analysis address	cristhian.carpedes.delnor@analysis.ukund.com

Sources included in the report

SA	<p>Universidad Privada del Norte / TALLER DE TESIS2_Aliaga Silva Claudia Gabriela.docx</p> <p>Document TALLER DE TESIS2_Aliaga Silva Claudia Gabriela.docx (D019255794)</p> <p>Submitted by: N00005764@upn.pe</p> <p>Receiver: judith.araujo.delnor@analysis.ukund.com</p>	4
SA	<p>Universidad Privada del Norte / Tesis 2 - [10561].docx</p> <p>Document Tesis 2 - [10561].docx (D126255117)</p> <p>Submitted by: N000051915@upn.pe</p> <p>Receiver: judith.araujo.delnor@analysis.ukund.com</p>	3
SA	<p>Universidad Privada del Norte / Tesis Final Baylón Nuñez _ Bravo Cerreo.docx</p> <p>Document Tesis Final Baylón Nuñez _ Bravo Cerreo.docx (D094464220)</p> <p>Submitted by: dennis.yopez@upn.pe</p> <p>Receiver: dennis.yopez.delnor@analysis.ukund.com</p>	11
SA	<p>Universidad Privada del Norte / La motivación y el desempeño laboral en docentes IEP "Nueva Generación".docx</p> <p>Document La motivación y el desempeño laboral en docentes IEP "Nueva Generación".docx (D122082626)</p> <p>Submitted by: mauricio.acovedo@upn.edu.pe</p> <p>Receiver: mauricio.acovedo.delnor@analysis.ukund.com</p>	2
SA	<p>Universidad Privada del Norte / EF_TESIS 2_ANA TANIA CANCINO CHOLAN_NELSON CARRANZA RUIZ (1).docx</p> <p>Document EF_TESIS 2_ANA TANIA CANCINO CHOLAN_NELSON CARRANZA RUIZ (1).docx (D141728765)</p> <p>Submitted by: alex.hernandez@upn.pe</p> <p>Receiver: alex.hernandez.delnor@analysis.ukund.com</p>	5
SA	<p>Universidad Privada del Norte / Presentacion de T2 - Debora Magaly Ricra Lovaton.docx</p> <p>Document Presentacion de T2 - Debora Magaly Ricra Lovaton.docx (D114377244)</p> <p>Submitted by: jorge.marino@upn.pe</p> <p>Receiver: jorge.marino.delnor@analysis.ukund.com</p>	12
SA	<p>Universidad Privada del Norte / ok ok Final_Tesis_Saavedra Benavides Saira Jovita 2021-.pdf</p> <p>Document ok ok Final_Tesis_Saavedra Benavides Saira Jovita 2021-.pdf (D08975419)</p> <p>Submitted by: paulo_caceres@hotmail.com</p> <p>Receiver: paulo.caceres.delnor@analysis.ukund.com</p>	3
SA	<p>Universidad Privada del Norte / TALLER DE TESIS 2_HERRERA AGUILAR LISBI NOEMI.docx</p> <p>Document TALLER DE TESIS 2_HERRERA AGUILAR LISBI NOEMI.docx (D119236175)</p> <p>Submitted by: ln08noemi@gmail.com</p> <p>Receiver: judith.araujo.delnor@analysis.ukund.com</p>	4

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres por ser el pilar fundamental y brindarnos su apoyo incondicional. A nuestros hermanos por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas. También dedicamos este trabajo a los docentes, mentores y asesores que con su amplia experiencia y conocimientos contribuyeron y nos orientaron al correcto desarrollo y culminación con éxito de la carrera profesional de administración.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a Dios por dar salud a nuestra familia, por ser nuestra guía y acompañarnos en el transcurso de la vida, por brindarnos paciencia y sabiduría para culminar con éxito las metas propuestas. Del mismo modo agradecemos profundamente a nuestros padres, hermanos y todos los familiares que nos apoyaron constantemente para hacer realidad este momento tan esperado. Nuestro agradecimiento especial a nuestros asesores por compartirnos sus conocimientos, por su paciencia confianza y por motivarnos a seguir adelante. A la Universidad Privada del Norte, a toda la Facultad de Administración, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como profesionales de éxito, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

TABLA DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR 2

INFORME DE SIMILITUD 3

DEDICATORIA 4

AGRADECIMIENTO 5

TABLA DE CONTENIDOS 6

ÍNDICE DE TABLAS 8

ÍNDICE DE FIGURAS 9

RESUMEN 10

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN 13

CAPÍTULO II. MÉTODO 35

CAPÍTULO III. RESULTADOS 54

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA 54

 Caracterización de la muestra 54

 Estadística descriptiva dimensión 1 54

 Estadística descriptiva dimensión 2 55

 Estadística descriptiva dimensión 3 56

 Estadística descriptiva dimensión 57

 Estadística descriptiva dimensión 5 58

 Estadística descriptiva dimensión 6 59

 Estadística descriptiva dimensión 7 61

 Estadística descriptiva dimensión 8 62

ESTADÍSTICA INFERENCIAL 63

 Prueba de hipótesis específica 1 66

 Prueba de hipótesis específica 2 67

 Prueba de hipótesis específica 3 68

 Prueba de hipótesis específica 4 70

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES 71

REFERENCIAS 85

ANEXOS 97

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DEMOTIVACIÓN LABORAL .. 107

I.	Datos Generales	107
II.	Criterios de calificación.....	107
b)	Coherencia	107
c)	Claridad.....	107
FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL ...		109
I.	Datos Generales	109
III.	Criterios de calificación.....	109
e)	Coherencia	109
f)	Claridad.....	109
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL:		109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	40
Tabla 2	44
Tabla 3	44
Tabla 4	46
Tabla 5	47
Tabla 6	47
Tabla 7	49
Tabla 8	50
Tabla 9	50
Tabla 10	51
Tabla 11	63
Tabla 12	65
Tabla 13	66
Tabla 14	67
Tabla 15	69
Tabla 16	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	38
Figura 2.	54
Figura 3.	55
Figura 4.	56
Figura 5.	57
Figura 6.	58
Figura 7.	59
Figura 8.	61
Figura 9.	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021; considerando que la motivación laboral y desempeño laboral son factores claves que intervienen directamente en la conducta de los empleados, y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su rendimiento se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la organización, es por ello de la importancia de mantenerla en equilibrio para garantizar un buen desempeño laboral.

La metodología comprende el tipo de investigación básica, cuyo enfoque es cuantitativo con un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población objetivo consta de 30 colaboradores de la empresa Lácteos Tongod durante el año 2021, además presenta una muestra no probabilística debido a que se tomó el 100% de los trabajadores. La herramienta para la recolección de datos se dará a través de la aplicación de una encuesta con su instrumento cuestionario, el cual presenta una serie de ítems ordenados de acuerdo a las dimensiones establecidas, así mismo fue validado por expertos docentes y sometidos a la prueba estadística del coeficiente alfa de Cronbach, Obteniendo un 96.2 % que indica un alto nivel de confiabilidad para ambos cuestionarios.

finalmente, se especificó que existe una relación positiva considerable entre la motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021; demostrado a través de una prueba Spearman, con un coeficiente de correlación 0,593 y un nivel de significancia de 0,025, el cual confirma que la motivación laboral es un factor clave para el buen desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lácteos Tongod.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, lácteos, productividad, talento humano..

ABSTRACT

The objective of this research work is: To determine the relationship between work motivation and work performance of the collaborators of the productive area of the company Lácteos Tongod in the city of Cajamarca, in the year 2021; considering that work motivation and work performance are key factors that directly intervene in the behavior of the employees, and it depends on them whether their abilities, relationships and performance are altered in a positive or negative way within the organization, that is why it is important to keep it in balance to guarantee a good work performance.

The methodology comprises the type of basic research, whose approach is quantitative with a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The target population consists of 30 collaborators of the company Lácteos Tongod during the year 2021, it also presents a non-probabilistic sample because 100% of the workers were taken. The tool for data collection will be given through the application of a survey with its questionnaire instrument, which presents a series of items ordered according to the established dimensions, which was validated by expert teachers and subjected to the statistical test of Cronbach's alpha coefficient. This shows that there is a high level of reliability of 96.2% for both questionnaires.

Finally, it was determined that there is a considerable positive relationship between work motivation and work performance of the collaborators of the productive area of the company Lácteos Tongod of the city of Cajamarca, in the year 2021; demonstrated through a Spearman test, with a correlation coefficient of 0.593 and a significance level of 0.025, which confirms that work motivation is a key factor for the good work performance of the collaborators of the company Lácteos Tongod.

Key words: Work motivation, work performance, dairy, productivity, human talent.

En la ciudad de Cajamarca, las empresas se enfrentan a un mercado tan competitivo y que se ha visto afectado en los últimos años por los acontecimientos sociales, económicos y políticos; debiendo mostrar los mejores índices de desempeño para poder alcanzar los objetivos establecidos por la alta gerencia, esto depende de varios factores internos y externos de las organizaciones, es por ello que la motivación laboral es de suma importancia para cualquier área de la organización, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general de los colaboradores, para lograr así maximizar su productividad dentro de las empresas (Chavárry Grozo, 2016, p. 26)

En particular, la investigación se centrará en la empresa que tiene por denominación social Productos Lácteos Tongod EIRL; dedicada a la fabricación y comercialización de una gran variedad de productos lácteos, actualmente cuenta con tres filiales en Cajamarca y una planta de transformación de la materia prima, siempre orientada a cumplir con las expectativas de sus clientes.

En la presente investigación se indagó a raíz de las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área productiva y/o operativa con miras a buscar una posible correlación entre las variables mencionadas, en lo que concierne a la realidad problemática de la empresa objeto de estudio, se registran los problemas encontrados en un minucioso análisis, haciendo énfasis en lo que respecta a la motivación y desempeño evaluando las labores diarias de los colaboradores.

El rubro de lácteos es una de las principales actividades propias de la ciudad de Cajamarca, al ser este un rubro alimenticio y de gran competitividad en el mercado nace la necesidad de atraer a talentos humanos idóneos para el desarrollo de tales actividades, es allí donde se debe mantener motivado y entrenado a los colaboradores para evitar situaciones

desfavorables que afecten los procesos productivos.

Los problemas encontrados responden a un alto grado de desmotivación en los colaboradores, generados por la falta de incentivos laborales y plan de compensaciones, las cuales pueden causar depresión y/o estrés en los trabajadores y el no cumplimiento con sus labores a cabalidad.

Se observó una alta rotación de personal causada por la inestabilidad del talento humano que presencia la empresa en estos momentos, la falta de un plan de retención a colaboradores genera inseguridad y discontinuidad con sus puestos de trabajo, del mismo modo la falta de ascensos laborales, y la ausencia de un plan de carrera para cada trabajador hace que los colaboradores busquen mejores oportunidades, sumándole a ello mal trato por parte de los jefes y la falta de empatía.

Además de ello, se identificó riesgos en la salud de los colaboradores que impiden desempeñarse correctamente, ya que existe la falta de capacitaciones a los colaboradores para manipular maquinaria que puede ser altamente riesgosa para la vida de los trabajadores en caso de accidentes.

Otro aspecto a considerar en el bajo rendimiento de los colaboradores de la empresa, es la existencia de una deficiente comunicación organizacional entre empleado-empendedor, así como también la falta de seguimiento y monitoreo a las actividades asignadas a cada uno de los trabajadores, generando como consecuencia incertidumbre en los horarios de trabajo y desinterés en sus obligaciones.

También se identificó la falta de autonomía en los colaboradores, la falta de participación en la toma de decisiones, lo que conlleva a que los trabajadores no se identifiquen con la empresa y disminuya su compromiso con la misma.

Todas estas anomalías percibidas en la empresa están afectando considerablemente

a toda la organización, ya que se ha notado el bajo rendimiento de los colaboradores en comparación a anteriores empleados, siendo este un problema muy grave porque genera la incomodidad del cliente, además la persistencia de malas relaciones entre colaboradores, ya que esta práctica se está contagiando a las demás áreas de la organización y se ha notado que el personal de ventas de alguna u otra forma están asimilando esos malos comportamientos y por ende suelen transmitir esas malas vibras a los consumidores brindando un mal servicio.

En caso de persistir los problemas mencionados anteriormente sería crucial para la empresa Lácteos Tongod, ya que, una alta desmotivación es el punto de partida para lograr un pésimo clima laboral entre colaboradores y jefes, lo que conllevaría a disminuir considerablemente el desempeño de los colaboradores, y si esto sucede lo que continuaría por un lado sería la pérdida de talentos humanos, disminución de producción y rentabilidad negativa, mientras que por otro lado, al contar con colaboradores de bajo rendimiento y desconcentrados obligaría a disminuir la calidad de los productos, hasta incluso elaborar productos defectuosos que al momento de salir al mercado para su comercialización dañaría la reputación de la empresa y como resultado la pérdida de numerosos clientes.

Ante la problemática presentada de la empresa, a modo de posibles soluciones y con el objetivo de mejorar la motivación se podría establecer distintos incentivos laborales y desarrollar un plan de compensaciones, tanto monetarios y no monetarios que beneficien directamente a los empleados, fomentar un cálido ambiente de trabajo, hacerles saber a los colaboradores que cuentan con el respaldo de la empresa e involucrarles en la toma de decisiones; en cuanto a mejorar su desempeño se puede promover la comunicación eficaz, crear un programa de capacitaciones periódicas, también se puede hacer que los trabajadores realicen sus labores de forma autónoma de modo que aprendan nuevos procesos y así evitar el trabajo repetitivo.

Los antecedentes que se presentan a continuación, son investigaciones que guardan

una relación directa con las variables y han sido analizadas por sus respectivos autores en distintas empresas relacionadas al rubro de lácteos, prueba de ello son las diferentes investigaciones siguientes clasificadas tanto en el ámbito internacional, nacional y local.

En el ámbito internacional, Hurtado y Maiza (2019) en su investigación plantearon como objetivo analizar la comunicación organizacional a nivel interno en las empresas del sector de lácteos de la provincia de Tungurahua, para mejorar el desempeño laboral de sus integrantes, cuya metodología es de enfoque cuantitativo, presenta un diseño de tipo no experimental, transversal – correlacional, se encuestó a 249 personas, los resultados alcanzados indican que los gerentes y empleados tienen una gestión ineficaz de la información, finalmente presenta las conclusiones, indica que las empresas del sector de lácteos de la provincia de Tungurahua carecen de un sistema de comunicación interna para la transmisión de información relevante de las actividades. (pág. 9)

Jaya (2018) en su proyecto, planteó como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, cuya metodología se fue descriptiva y se ejecutó a través de una encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, dando como resultado que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación directa, de la misma manera se detectó factores los cuales son; toma de decisiones en un 59,99 % y adaptación al cambio con un 55,55 % los mismos que intervienen en la ejecución del trabajo de los colaboradores, generando un desfavorable clima laboral entre el personal. (pp. 160-162)

Por su parte, Burgos y Loor (2017) en su investigación, planteó como objetivo diagnosticar el estado de la organización con la finalidad de contribuir al desempeño empresarial, cuya metodología analítico sintética, fundamentada en resultados cualitativos, se planteó un esquema de trabajo sustentado en cuatro fases; donde se determinaron en primeras instancias, finalmente muestra las conclusiones, presenta resultados

aceptables en las variables indagadas, sin embargo, la participación de los trabajadores y los reconocimientos son señas de que se requiere optimizar determinadas áreas, puesto que la percepción del talento humano no es unánime, dejando entrever personal no satisfecho con el desempeño actual de la organización. (pág. 1)

Pérez (2016) en su tesis, planteó como objetivo diseñar un plan de mejoramiento, para mejorar la motivación en los trabajadores y así aumentar su productividad, cuya metodología es de enfoque cualitativa, ya que se hizo entrevistas a cada uno de los trabajadores internos de la empresa, como una prueba piloto, dando como resultado, que la mayoría de los trabajadores sentían que la empresa les tomaba importancia en sus opiniones y que la empresa les reconoce el esfuerzo que hacen por su desempeño laboral. (pág. 12)

Para concluir con los antecedentes internacionales, tenemos a Arias (2015), donde en su tesis planteó como como objetivo, investigar el desarrollo del talento humano para el aumento de un desempeño laboral en la empresa pasteurizadora “San Pablo” del cantón Píllaro, cuya metodología es cuantitativa no experimental, la población y muestra lo conforman 17 trabajadores que son los clientes internos de la empresa Pasteurizadora “SAN PABLO”, finalmente se presenta las conclusiones, encontrándose eficiencia y efectividad en sus actividades laborales como también en la producción. (p. 82)

Asimismo, en el ámbito nacional, La Cruz (2020) en su tesis planteó como objetivo, describir el clima organizacional del área productiva de lácteos de la empresa de alimentos y bebidas en el periodo 2019, se aplicó el método de investigación descriptiva aplicando la técnica de recolección de datos ; las entrevistas a 30 trabajadores estables de la planta productiva de lácteos, se generó la discusión de los resultados y la conclusión de la investigación, indicando que el clima organizacional en la planta productiva de Lácteos es favorable para los trabajadores. (p. 15)

De igual forma, Chagray, et al., (2020) en su investigación plantearon como objetivo,

determinar el clima organizacional entre los miembros de una empresa, cuya metodología inicia con la revisión de bibliográfica de artículos, el método es descriptivo, transversal y correlacional, la aplicación de un cuestionario a 40 trabajadores; como resultados se obtiene que el clima organizacional se refleja en el comportamiento, satisfacción y desempeño de los trabajadores; finalmente a modo de conclusión se demuestra que el liderazgo y las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral. (p. 1)

Reyes, et al., (2019) en su proyecto planteó como objetivo, determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados que trabajan en las empresas productoras de derivados lácteos, determinar cómo se sienten dentro de su puesto de trabajo, los factores internos y externos que conllevan a la satisfacción o insatisfacción y cómo esto influye en la productividad de la empresa, cuya metodología es de enfoque cuantitativo, tomando como muestra a 28 trabajadores de la empresa, finalmente concluye, que los empleados se encuentran satisfechos con su puesto de trabajo y con las actividades que realizan. (p. 8)

Chagray (2019) en su investigación planteó como objetivo, analizar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018, cuya metodología de investigación es un diseño no experimental, de carácter transversal correlacional de tipo básica, donde se tomó como muestra a 40 colaboradores, abordando los resultados siguientes, el clima organizacional tiene influencia positiva sobre la satisfacción laboral de los trabajadores; además está correlación es positiva y moderada, finalmente presenta la conclusión que existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa. (p. 18)

Para cerrar con los antecedentes nacionales, se cita a Ramirez y La Cruz (2018) en su tesis sostuvieron como objetivo, describir el clima organizacional en el área de lácteos, en el cercado de Lima, en el periodo 2016, cuya metodología es descriptiva para conocer más

sobre la motivación organizacional de esta empresa a través de sus diferentes dimensiones, la cual se tomó como muestra 34 trabajadores, Como conclusión podemos sostienen que la empresa debe otorgarle al colaborador un clima laboral satisfactorio y recompensas por su trabajo iguales para todos siempre y cuando realicen la misma actividad y tengan el mismo puesto. (p. 5)

Del mismo modo, en el ámbito local, García y Salazar (2021) en su estudio plantearon como objetivo general, proponer un programa de capacitación para mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores de la antes mencionada empresa; en el ámbito metodológico se empleó el diseño no experimental y de tipo descriptiva con una población muestral de 25 colaboradores de la empresa Huacariz; en los resultados se pudo afirmar que los colaboradores si poseen un nivel de desempeño laboral aceptable por lo que existe una adecuada motivación por parte de los directivos. (p. 7)

Arribasplata y Arribasplata (2020) en su investigación sostuvieron como objetivo determinar qué relación existe entre gestión empresarial y motivación laboral en la empresa productos lácteos Los Alpes EIRL; cuya metodología contempla un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con un diseño no experimental utilizando el coeficiente de alfa de cronbach, en el cual se abordó como resultado una correlación positiva perfecta entre las variables, por consiguiente se concluye que ambas variables contribuyen con el crecimiento de la empresa. (p. 3)

Del mismo modo Castañeda (2019) en su investigación sostuvo como objetivo, proponer un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Industria Alimentaria Huacariz SAC; cuya metodología responde a una investigación de tipo aplicada con un nivel descriptivo centrada en un diseño no experimental de corte transversal; como resultado obtuvo propuestas de mejora en los campos tales como reclutamiento y selección,

contratación, inducción, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño. (págs. 64,69)

Cerdán (2019) en su estudio planteó como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC – Cajamarca 2018; en cuanto a la metodología presenta un tipo de estudio no experimental con diseño descriptivo correlacional, asimismo contó con una muestra de 30 trabajadores de la empresa en estudio; abordando como resultado un nivel de correlación mínima lo que significa que las variables en estudio presentan bajo nivel de compatibilidad en la ya mencionada empresa. (p. 6)

Finalmente y para concluir con los antecedentes locales, Acuña y Tantaleán (2019) en su investigación plantearon como objetivo identificar la influencia de la motivación laboral en la satisfacción de los colaboradores de la empresa de productos lácteos Planta Quesera Chugur SRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2016, en lo concerniente a la metodología nos dice que la investigación presenta un enfoque cuantitativo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, como instrumento se tiene a la encuesta desarrollada por Federico Gam; las conclusiones afirman que la motivación laboral es deficiente, de modo que influye de manera negativa en la satisfacción de los colaboradores generando incumplimiento de los objetivos. (págs. 25,88)

Posteriormente se elabora el marco teórico que respalda el contenido de la investigación, en dónde se analiza teóricamente a las variables y dimensiones argumentadas en los siguientes párrafos.

Montoyo (2012) considera al área productiva como, el corazón de la organización ya que es departamento en donde sucede el proceso de transformación de las materias primas (insumos, recursos y materiales) teniendo como objetivo principal, crear un producto de calidad al menor costo posible. Para ello, interviene diversos factores: la planificación de la producción y el diseño de los procesos, la minimización de los costos de producción. El

resultado de este proceso será el emblema de toda la empresa, lo que llega finalmente a manos del consumidor final y lo que hará que los consumidores elijan o no dicha marca.

Además, se tiene que, en Ecuador, Peña y Villón (2017) sostiene que en la actualidad las organizaciones invierten grandes sumas de dinero con el fin aplicar estrategias que motiven a su personal a realizar mayores esfuerzos con la intención de conquistar logros para la organización, obviando en algún momento las necesidades de cada trabajador, y es en este momento donde esa inversión puede resultar en fracaso; ya que estas necesidades son de carácter individual y varían en el tiempo. (p. 181)

Teniendo en cuenta las nuevas tendencias de manejo de personal, los departamentos de recursos humanos necesitan potenciar las habilidades de los colaboradores, para ello es imprescindible tenerlos motivados en todos los ámbitos posibles. Siendo así, se puede afirmar que la gran mayoría de organizaciones afronta problemas de bajo rendimiento laboral en sus colaboradores provenientes de una desmotivación en sus centros de trabajo.

En Ecuador, Calvache (2015) al analizar la empresa de productos lácteos el Paraíso identifica la importancia de tener motivado al capital humano con el que se puede mejorar las relaciones entre compañeros y con los superiores. Afirmando que un inadecuado clima organizacional afecta sustancialmente los índices de desempeño de los colaboradores lo que conlleva a disminuir el nivel de ventas y por ende baja rentabilidad. (pp. 3-4)

Por su parte Ramírez (2019) establece que la motivación laboral es un vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, y a su vez, un factor de influencia en el comportamiento de quienes lo integran. En el Perú, no todas las empresas consideran a la motivación como un factor importante en el desempeño de sus trabajadores, las empresas peruanas buscan su propio beneficio, de generar utilidades, alcanzar sus objetivos y metas, presionando a sus trabajadores a cumplir, generando que los trabajadores se sientan desmotivados y por ende con un bajo desempeño laboral, sin percatarse que así siempre

retrasarán el logro de sus objetivos en la empresa. (p. 31)

Del mismo modo en la ciudad de Huacho, León (2017) en su análisis a un grupo de empresas observa que muchos funcionarios y trabajadores están desmotivados por algún factor económico, social, cultural, geográfico, etc; es por ello que se considera un problema latente, todos los trabajadores se ven afectados por la desmotivación y desgano con bajo desempeño en las actividades que realizan. (p. 13)

No obstante, cabe recalcar que para lograr una óptima motivación laboral existen muchos factores por detrás que ya sea de manera directa o indirecta influyen en el comportamiento de los trabajadores, sin embargo, se cree que uno de los principales métodos para conocer el grado de motivación se ve reflejado en el rendimiento de los mismos, ya que gracias al desempeño laboral se puede determinar qué tan productivos pueden ser los colaboradores.

De manera que, en Colombia Blanco (2016) en su diagnóstico de la problemática de la cadena láctea establece que potenciar el desempeño de los colaboradores requiere de una mayor inversión que muchas empresas no pueden solventar, a eso sumarle factores como el abandono empresarial, alto costo de insumos, elevado costo de tecnología los cuales afectan directamente al sector volviéndolo cada vez menos competitivo. (p. 12)

En Trujillo, Ramírez (2019) mediante su investigación considera que la motivación laboral es indispensable para que los colaboradores de las empresas tengan un buen desempeño laboral, con el fin de elevar los niveles de productividad, lograr los objetivos y así proporcionar climas de trabajo motivantes y retadores que permitan a los colaboradores desarrollar el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización. (p. 23)

De igual forma Berardi (2015) en Argentina, al hablar de la motivación en los colaboradores indica que es mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un buen desempeño laboral, que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades,

anhelos y fuerzas por satisfacer un deseo o meta, la satisfacción se experimenta una vez obtenido el resultado. La motivación es de importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. (pp. 13-14)

Chiavenato (2000) afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán. (p. 68)

Para Robbins (2005), define la motivación laboral como “los procesos que dan en cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. De tal manera, Robbins explica que la motivación laboral es un proceso que va a necesitar de la fuerza del trabajador por lograr una meta, además de depender de lo constante que pueda ser el empleado para lograrla. (pp. 391-392)

Por otra parte, para Gelabert (2010) la motivación laboral es lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano y que, dentro del ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible. En este sentido, Gelabert (2010) afirma que la motivación laboral es todo aquello que el colaborador quiere realizar en su trabajo de la mejor manera y a la vez está relacionada con la dirección e impulso y el control del comportamiento para lograr dicho objetivo dentro de la organización. (p. 86)

Años más tarde, Chiavenato (2002) explica que la motivación laboral “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales”. De acuerdo con esta definición, el referido autor asegura como aquel esfuerzo por parte del trabajador para lograr todas aquellas metas de la organización, así como también aquellas necesidades individuales dedicando altos niveles de esfuerzos. (p. 596)

En Ecuador Manjarrez, et al., (2020) indicó que los factores motivacionales son los que producen resultados duraderos de satisfacción, en este sentido motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento, realización profesional que se manifiesta en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción; si son precarios la reducen. (p. 57)

Para (Gelabert (2010) las condiciones de seguridad se refieren al riesgo al que se pueda encontrar sometido la salud, integridad física y psíquica de todos aquellos trabajadores de una organización y que puede hacer parecer no atractivo para cada uno de ellos. Además, el autor señala que mientras sea evidente y exista una baja siniestralidad, va a favorecer un buen clima laboral y a su vez existirá una motivación y aumentara la productividad. (p. 91)

De acuerdo con Gelabert (2010), define a la física social como ayuda para contribuir con el bienestar y la satisfacción de pertenecer a una organización. Además, el autor señala que la física social toma un gran flujo de cómo cada individuo interactúa con las demás personas. (p. 91)

Para Maslow (1943) la mejora progresiva es una filosofía de diseño que se centra en proporcionar una necesidad en el individuo de mejora, planificar y obtener base de contenido, traer un resultado que aumente la eficiencia y funcionalidad esencial para los trabajadores. (p. 92)

Al mismo tiempo, Maslow (1943) menciona que la perseverancia son todas aquellas aspiraciones por parte de los empleados de crecer profesionalmente, así como también de tener expectativas, mejorar su formación, experiencia, conocimientos que le ayudaran a ir escalando puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización y que ayuden a ir mejorando la motivación del colaborador. (p. 93)

De acuerdo con, Gelabert (2010), explica que los incentivos laborales hacen que un trabajador pueda sentirse muy a gusto en una organización, tiene las obligaciones familiares

impuestas por la necesidad de contar con una retribución lo más importante posible. Esta retribución económica se puede dividir en unos ingresos garantizados (salario mínimo de convenio, entre otras) y las retribuciones variables (incentivos, primas, premios económicos, entre otros) que tenga un equilibrio equitativo y justo. (p. 90)

Los incentivos laborales son entendidos como todo beneficio recibido fuera del salario percibido, es decir, los bonos por cumplimiento, premiaciones y reconocimientos, aumentos salariales, vacaciones, seguro de salud o vida son considerados como incentivos laborales ya que buscan motivar e impulsar al trabajador a dar un mayor rendimiento en sus actividades o brindarle un ambiente adecuado para realizar su trabajo diario. (Neyra, 2018, p. 4)

Las condiciones laborales son uno de los elementos fundamentales, ya que a los trabajadores les interesa un ambiente laboral agradable porque les brinda comodidad personal y facilita un buen rendimiento en el trabajo, unas buenas condiciones laborales para el trabajador influirán directamente en la felicidad de éste, por lo que indirectamente se transformará en una gran cantidad de beneficios para la empresa, entre ellos encontramos los siguientes: Condición del ambiente laboral, nivel del cuidado de la salud y la probabilidad de seguridad laboral. (ISO 45001, 2019, p. 82)

Según Taylor (1981), las condiciones laborales es lo más esencial en una organización ya que indica que la eficiencia depende, no solamente del método de trabajo y del incentivo salarial, sino también de un conjunto de condiciones que garanticen el bienestar físico del trabajador y disminuyan la fatiga. (p. 326)

Las Condiciones de seguridad son el medio por el cual el ser humano satisface sus necesidades básicas, realiza sus deseos y hace una contribución productiva a nivel social; no obstante, algunas situaciones, condiciones y factores de riesgo, suponen que el trabajo, también sea el medio por el cual se desarrollan accidentes y enfermedades atentando contra el

bienestar del ser humano; de allí la necesidad de potenciar la prevención en los ambientes laborales. (Ortega, et al., 2016, p. 156)

Otras de las dimensiones de la motivación es Física social, la cual mantiene una relación mediada con algunas formas de motivación laboral como: Los incentivos laborales, nivel de satisfacción con el salario, por el cual estos factores se enfocan como una recompensa a su rendimiento de los colaboradores, proporcionando una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización. (Pérez, 2015, p. 6)

Según Emprendices (2015) la mejora progresiva es la reflexión de los colaboradores sobre su trabajo y el impulso que tiene para hacer cambios para la mejora y así alcanzar sus objetivos como: Nivel de estabilidad física y mental de los trabajadores, % de probabilidad de ascensos laborales. (Emprendices, 2015, p. 14)

Así mismo, Pelayo (2016) define a la perseverancia como el nivel de esfuerzo a lo largo del tiempo, la persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro por alcanzar sus metas. (p. 9)

En el contexto nacional es posible citar a Avilés (2018) quien menciona que la motivación laboral es un factor clave dentro de la empresa, ya que ayuda a canalizar el desempeño y el esfuerzo de los colaboradores y el desarrollo profesional del personal, se entiende que ésta busca orientarse a la satisfacción en el trabajo, aumentar la producción, recompensar sus logros, ya que el potencial humano en las organizaciones es lo más valioso, así identificando su potencial tanto internos como externos en la organización, por ello es de vital importancia velar por la motivación de los colaboradores, ya que esto reflejará resultados positivos en la productividad, ayudando a llegar a alcanzar el éxito de dichas organizaciones. (pp. 17-18)

Asimismo, la motivación se basa en tres conceptos clave: "energía, dirección y

perseverancia"; porque las personas se esforzarán por lograr las metas de la empresa mientras resuelven problemas o satisfacen sus necesidades. Mientras exista mayor presencia de estas acciones, mayor será la motivación, lo cual tiene impacto en el rendimiento en la organización (Alvarez y Ayala, 2020, pp. 9-10).

Esan (2019) manifiesta que la mencionada variable se ha convertido en el factor crucial para el crecimiento de una empresa, al brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, donde se sientan comprometidos con cada uno de los proyectos y planes empresariales, así generando un mayor compromiso y rendimiento del capital humano. (p. 1)

Por otra parte, se especifica que una óptima motivación laboral tiene como propósito principal influir en el buen desempeño laboral, de esta forma, se puede aumentar considerablemente la productividad de los colaboradores.

Siendo así, el desempeño laboral evalúa la forma de cómo cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores, en otras perspectivas es la aplicación del colaborador en cuanto a habilidades y destrezas en el ámbito laboral, que conduce a un eficiente resultado, y que es medido de manera individual de acuerdo al esfuerzo de cada persona. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño. (Mamani y Cáceres, 2019).

Taylor (2012) definió al desempeño laboral como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, también planteó que es la forma en que los empleados trabajan para alcanzar las metas comunes de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas. (p. 16)

En tal sentido Robbins, Stephen y Coulter (2013) citados por Mazariegos (2015)

definen que el desempeño laboral es un procedimiento en el que se puede medir cuan productiva ha sido la organización, individuo o área mediante el cumplimiento de sus objetivos establecidos.

La evaluación del desempeño laboral implica medir el rendimiento de cada trabajador, a través de indicadores tales como el cumplimiento de las actividades asignadas, metas de la organización, resultados esperados y las habilidades desarrolladas; es un proceso enfocado en la determinación de conductas y cualidades de un trabajador y, sobre todo, diagnosticar su aporte hacia la empresa (Álvarez, et al., 2018, p. 6)

Según Whetten y Gameron (2011) citados por Cubillos, et al., (2015) los factores determinantes en el desempeño laboral radican en la habilidad y la motivación, en donde por un lado está la habilidad resultante de una conjugación entre aptitud, entrenamiento y recursos; mientras que por otro lado se encuentra la motivación compuesta por el deseo y el compromiso. A partir de ello nace la necesidad de evaluar continuamente el desempeño laboral de los empleados para mantener un equilibrio entre los factores mencionados, en donde la medición debe ser objetiva y que permita identificar los comportamientos tanto intrínsecos como extrínsecos de los colaboradores. (pp. 69-73)

Por su parte, Huanca (2020) menciona que el desempeño laboral depende de múltiples factores elementos y/o características que inciden en el comportamiento del trabajador al momento de desarrollar sus labores, entre los más destacados se puede mencionar, el ambiente de trabajo, el salario, relaciones con compañeros y superiores, horario de trabajo, incentivos y motivación, capacitación, satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo, desarrollo de carrera del empleado y las compensaciones necesarias para motivar al personal. (pp. 6-11)

Para Montenegro y Valenzuela (2019). El desempeño laboral contempla tres dimensiones clasificadas en rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y

rendimiento en el contexto; el cumplimiento de la tarea se compone de las responsabilidades y compromisos de la producción, en lo que concierne al comportamiento contraproducente se manifiesta como el acto agresivo, abusivo e antisocial por parte del empleado causando un mal clima laboral en toda la organización, en cuanto al rendimiento contextual se evalúan las conductas autónomas del trabajador, las cuales se pueden notar en las actividades adicionales realizadas en beneficio de la organización sin la necesidad de petición por parte del empleador. (p. 7)

Otra dimensión está relacionada al desarrollo de competencias, las cuales son habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea, no solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas. (Significados, 2017, p. 3)

Del mismo modo la evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización, puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso transcendental para el éxito de la organización. (Guartán y Ollague 2019, p. 2)

La productividad se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor de los bienes y servicios producidos. (IPE, 2019, p. 4)

Chiavenato (2009) nos indica que la productividad es una dimensión que actúa como un indicador para poder medir el desempeño laboral de cada colaborador, por lo que es el resultado de una conjugación de la eficiencia y la eficacia, donde se debe tener muy en cuenta estos dos términos ya que es muy importante tener un equilibrio en lo que respecta a los procesos y resultados de la organización, así mismo menciona que una organización es

productiva cuando logra sus metas, obteniendo una mayor rentabilidad y disminuyendo sus costos sin perjudicar al producto final. (p. 13)

También la comunicación organizacional se define como el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización, a través de esto se establecen estrategias de desarrollo, productividad y relaciones internas y externas a fin de obtener un mejor desempeño por parte del recurso humano. (Ramos, et al., 2017, p. 8)

Pérez (2021) considera a la responsabilidad en el puesto de trabajo como una dimensión más del desempeño laboral, e indica que es el proceso correcto de actividades y responsabilidades dentro del área de trabajo conocimientos, habilidades y actitudes que deben presentar las personas que ocupen el cargo, que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional de la empresa y detallando la misión y el objetivo que cumplen de acuerdo a la estrategia de la compañía. (p. 56)

La responsabilidad en el puesto de trabajo viene a ser el conjunto de tareas u obligaciones que desempeña el colaborador dentro de la organización. Al momento de asumir la responsabilidad de un puesto de trabajo, este tiene la obligación de cumplir todas las funciones encomendadas y propias del puesto, que se subordine a su superior, administre sus subordinados y responder por su unidad de trabajo en caso sea necesario. (Chiavenato, 2011, p. 172)

Fayol (2009), Define a la proactividad como la capacidad de iniciativa que posee cada colaborador, en la que establece que cada uno de ellos deben visualizar un plan para mejorar los procesos y procedimientos de la empresa, así mismo menciona que la organización debe ser lo más flexible y permeable posible, de manera, que los colaboradores tengan la oportunidad de expresar sus ideas y convertirlas en innovaciones productivas para la

Robbins y Coulter (2005) Indica que para la evaluación del desempeño se debe tener en cuenta la participación de cada colaborador en el trabajo, analizar cuanto realmente se preocupan por mejorar su rendimiento y evaluar cómo ha ido evolucionando el comportamiento de cada uno de ellos. También es importante verificar el nivel de compromiso organizacional que poseen los colaboradores. (p. 346)

El desarrollo de competencias es un conjunto de acciones de cambio evolutivo con base en principios organizacionales, cuya finalidad es aumentar la eficacia de la organización y asegurar el bienestar de los colaboradores. Hoy en día una gran mayoría por no decirlo todas las organizaciones se preocupan por encontrar la forma de cómo desarrollar y mejorar la competitividad de su talento humano y que esto se vea reflejado en su rendimiento laboral, no obstante, no siempre se logra ya que la sensibilidad del talento humano es muy delicada por lo que realizar cualquier modificación significativa puede generar grandes problemas administrativos. Por ello es importante tener un adecuado manejo del desarrollo organizacional, ya que este enfoque permite el cambio e innovación de los colaboradores, mejorar la calidad de relaciones en el trabajo y modificar la mentalidad de los colaboradores para un mejor desarrollo. (Chiavenato, 2009, pp. 435-436)

Como es de conocimiento, en estos tiempos el talento humano se ha convertido en lo más valioso de las empresas, lo que obliga a los encargados de recursos humanos buscar todas las maneras posibles de atraer retener y motivar a todos sus colaboradores, puesto que la motivación se define como un elemento fundamental para que los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral, cabe mencionar también que actúa como un factor fundamental en el esfuerzo de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos y metas y así poder tener al personal capacitado para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto

con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo

(Mazariegos, 2015).

Por consiguiente, es necesario que la investigación este ampliamente respaldada desde diferentes puntos de vista, a continuación, se presenta la justificación, lo que dará un mayor valor al contenido presentado en este trabajo y pueda ser citado sin ningún inconveniente.

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente porque a través de la revisión teórica pretende, encontrar fuentes confiables que permitan explicar las distintas situaciones en las que se presentan las variables de estudio. Los resultados extraídos permitirán tener datos actualizados en una base teórica de la realidad estudiada, la misma que ayudará a las instituciones a encontrar soluciones a problemas presentados en su desarrollo.

Asimismo, tiene una justificación metodológica ya que la investigación se basa en un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, que pretenda utilizar las variables de estudio en su contexto natural, además los datos recolectados serán procesados y analizados, para luego ser comparados con las teorías presentadas y dar soporte a algunas acciones de mejora en la empresa, respecto a las variables de estudio. Esta investigación se espera que los instrumentos utilizados puedan ayudar como referencia para otros escenarios de investigación en diferentes contextos.

Finalmente, en la justificación práctica, se busca generar dinamismo a partir de los resultados obtenidos en esta investigación serán de utilidad para la organización, apoyando en la mejora de la comunicación entre colaboradores y una eficaz motivación, además que de éste modo todas las organizaciones tanto públicas como privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización

En definitiva, la motivación y el desempeño laboral se han convertido en variables fundamentales para el buen crecimiento de las organizaciones, ya que van de la mano y ambas se complementan al momento de su intervención en los procesos productivos, con el

propósito de brindar un alto grado de efectividad en la empresa objeto de estudio y analizar la influencia de las variables. Ahora más que nunca se debe dar la importancia necesaria al estudio profundo de estas variables, ya que se está atravesando una crisis mundial debido a la pandemia sanitaria, guerra política y otros factores que desestabilizan el entorno organizacional. Siendo así, ante esta situación este estudio busca dar respuesta a la pregunta que involucra a las variables en el tema de investigación, ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod EIRL de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

Teniendo en cuenta la generalidad de la pregunta anteriormente propuesta, se ha considerado necesario desglosar indicadores que ayuden a identificar soluciones concretas y concisas sobre el problema de investigación, para ello se ha planteado los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

¿Cuál es la relación entre motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

¿Cuál es la relación entre motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo de tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

El objetivo general para dar respuesta a la pregunta propuesta es: Determinar la

relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Mediante un análisis exhaustivo en el cual se evaluó a profundidad la información recolectada, se tendrá un mayor conocimiento acerca de la influencia de las variables en la productividad de la empresa Lácteos Tongod, de manera que los resultados puedan ser útil para todas las demás empresas del rubro, que se identifiquen con esta situación y puedan aplicarlo en sus operaciones, así mismo se establecerá un mayor acercamiento a los clientes, cuyo propósito es lograr su satisfacción total.

Del mismo modo se planteó una serie de objetivos específicos, que ayudarán a establecer los indicadores de control, además de convertirse en enunciados que obliguen a profundizar información concreta y requerida para el cumplimiento de los mismos, entre ellos están los siguientes:

Identificar la relación entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Establecer la relación de motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Indicar la relación entre motivación laboral con la evaluación del desempeño y manejo del tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Determinar la relación entre motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Con el fin de direccionar el estudio y generar posibles afirmaciones que con el

proceso correspondiente se puedan comprobar su veracidad o ambigüedad, se planteó la hipótesis general: “Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021”, considerando también la siguiente hipótesis nula: “No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.”.

Siguiendo con la secuencia, se planteó también hipótesis específicas, que mantienen relación directa con los objetivos específicos, siendo estas las siguientes:

Existe relación significativa entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Existe relación significativa entre la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Existe relación significativa entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo de tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Existe relación significativa entre la motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

CAPÍTULO II. MÉTODO

La metodología de todo estudio es una condición de vital importancia contribuir con el éxito de una investigación; Asti (2015) la define como una disciplina encargada de la

descripción de la tipología de la investigación, el análisis y la valoración crítica de los métodos de investigación, pues su tarea fundamental es evaluar los procesos metodológicos y establecer sus limitaciones de acorde al ámbito de estudio. La importancia que implica la metodología es tener disposición de herramientas que ayuden, de manera detallada y minuciosa, el desarrollo extenso y estandarizado, permitiendo la facilidad de corrección y sobre todo control en cada etapa de desarrollo del programa. (pp. 12-13)

El enfoque utilizado es de término cuantitativo puesto que se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye una perspectiva teórica; se establecen hipótesis, se traza un plan para comprobarlas, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (Hernández, et al., 2015, pp. 4-5)

La presente investigación tuvo este enfoque porque a raíz de la problemática encontrada en la empresa y con la ayuda de métodos cuantitativos se busca dar respuesta a la pregunta de investigación, en donde los resultados obtenidos serán procesados en un software, de manera que se puedan plantear propuestas de mejora que ayuden a la empresa a dar una pronta solución de las situaciones adversas que atraviesa.

El tipo de investigación empleada es básica ya que, según Muntané (2015) la investigación básica es pura y teórica, se distingue porque se origina en un marco teórico y se mantiene inmerso en él, sin sobrepasar a las consecuencias prácticas propias de una investigación aplicada. Su objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún fenómeno que requiera la intervención práctica. (p. 221)

Esta investigación se contempla dentro del tipo básica debido a que solo se analizará la parte teórica de las variables, existiendo parámetros que impiden de la práctica; este tipo de investigación servirá como antecedente para cualquier otra investigación con los mismos

propósitos, el cual permitirá que se realice análisis más profundo.

Además, el nivel de esta investigación fue correlacional, debido a que esta investigación tiene como propósito dar a conocer la relación que existe entre ambas variables, en donde se analiza que tipo de relación persiste y como es el comportamiento entre variables. Según Morales (2018) establece que el tipo de estudio correlacional indaga sobre la relación entre dos variables y determina cómo es la interacción entre ellas, en esta investigación se utiliza para determinar la medida en que dos variables se correlacionan entre sí, es decir el grado de las variaciones que sufre una variable se corresponden con las que experimenta la otra; sin embargo también es probable que no exista relación alguna entre las variables, conociéndose como correlación negativa o la no correlación. (págs. 7,11)

Rusu (2016) señala que la investigación es correlacional si se revelan relaciones entre conceptos o variables, al mismo tiempo indica que intenta predecir un concepto o una variable en base al comportamiento conocido de otra variable; pretendiendo observar como es la relación entre sí de diversos factores o la no relación. (págs. 9,16)

En la investigación, se optó por este nivel porque se requiere identificar una posible relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, de manera que al existir una correlación positiva se identificará en que factores y/o dimensiones son compatibles las variables de estudio.

El diseño empleado en la presente investigación es no experimental, según Agudelo, et al., (2015) nos señala que en la investigación no experimental se observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después procesar los datos, también indica que no hay condiciones o estímulos que puedan alterar las variables de estudio. (p. 39)

Se aplicó este diseño porque las variables serán analizadas tal y como se presentan sin manipularlas o inclinarlas hacia otros aspectos externos a la investigación; el método que se

utilizará es la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual tendrá el objetivo de medir a todos los indicadores planteados.

Así mismo, la investigación es de corte transversal, a partir de ello Corona (2016), dice que en el corte transversal de las variables se miden en una sola ocasión en el tiempo y puede ser usado en investigaciones no experimentales cuantitativas; por otro lado, reafirma que en este diseño de corte transversal no se manipulará las variables, y el recojo de información está dado a través de la aplicación de instrumentos (cuestionario, encuesta, entrevista) en un solo momento determinado. (p. 82)

La investigación tiene este corte, ya que la encuesta se aplicó en un mismo instante a todos los colaboradores de la empresa Lácteos Tongod EIRL, esto con el fin de evitar ambigüedades en las respuestas planteadas.

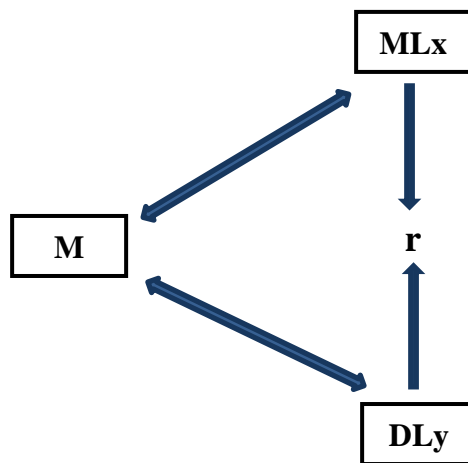


Figura 1. Diagrama de Correlación
Fuente: Elaboración propia

Donde:

M = Muestra

MLx = Variable Independiente: Motivación Laboral

DLy = Variable Dependiente: Desempeño Laboral

r = Posible correlación entre variables

La definición operacional de una variable, implica la medición de los indicadores de acuerdo al sentido otorgado a través de sus dimensiones; operacionalizar una variable indica la presencia de parámetros de medición de las variables que deben responder ¿qué?, ¿cuándo? Y ¿cómo? (Córdova, et al., 2018, p. 45).

Según Espinoza (2018), las variables intervienen como causa o como efecto en el proceso investigativo. Las variables que se van a investigar quedan identificadas desde el momento en que se define el problema. (p. 2)

Las variables seleccionadas para el tema de investigación son:

Variable 1: Motivación Laboral

Variable 2: Desempeño Laboral

En dicha investigación es fundamental obtener los resultados, para la elaboración de la encuesta se consideró la aplicación de un cuestionario con ítems relevantes en los cuales nos pueda brindar resultados concretos y de fácil interpretación, dicho instrumento será aplicado a los colaboradores de la ya mencionada empresa, también se tomó en cuenta los factores que afectan al desempeño laboral para conocer las causas de desmotivación en el trabajo, de la empresa de Lácteos Tongod.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
TÍTULO	Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca 2021						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Motivación laboral	Según García (2016) la motivación laboral es un proceso que activa, orienta y dinamiza el comportamiento del individuo hacia la realización de objetivos esperados. Marín (2016) afirma que la motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales .	(Toro CH, 2016), Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores respecto a las dimensiones se toman , como: Condiciones de seguridad, Factores motivacionales y física social, mejora progresiva y perseverancia, como indicadores: Condición del ambiente laboral, nivel de cuidado de la salud, nivel de índice en seguridad laboral, frecuencia de reconocimiento laborales , probabilidad de seguros ,% de incentivos laborales, nivel de satisfacción con el salario, nivel de estabilidad emocional de los trabajadores ,% de probabilidades de ascensos laborales, nivel de superación, para la medición se realizará de forma multidimensional mediante cuestionario bajo la escala	Condiciones de seguridad	-Condición del ambiente laboral. - Nivel de cuidado de la salud. - Nivel de índice en seguridad laboral.	3	Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta / cuestionario
			Factores motivacionales y física social	- Frecuencia de reconocimientos laborales. - Probabilidad de seguros. - % de incentivos laborales. - Nivel de satisfacción con el salario.	4		
			Mejora progresiva y perseverancia	-Nivel de estabilidad emocional de los trabajadores. -% de probabilidad de ascensos laborales. -Nivel de superación. . -Nivel de relaciones interpersonales.	3		

		<p>Likert, aplicado a los colaboradores de Lácteos Tongod- Cajamarca, con el fin de determinar si existe una alta motivación hacia los colaboradores de la empresa de lácteos Tongod.</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>- Frecuencia de horas extras remuneradas. - % de asumir nuevas responsabilidades.</p>		
<p>Desempeño laboral</p>	<p>Según Cueva (2017) el desempeño laboral se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad está relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Cienfuegos (2020) el desempeño laboral son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.</p>	<p>En dicha investigación es fundamental obtener los resultados, en la cual se asiste a las dimensiones: Comunicación organizacional y proactividad, desarrollo de competencias y productividad, evaluación del desempeño y manejo del tiempo, responsabilidad en el puesto de trabajo, como indicadores: Nivel de comunicación con superiores, nivel de comunicación entre compañeros de trabajo, nivel de iniciativa y capacidad de respuesta, frecuencia de oportunidades de mejora, N° de capacitaciones</p>	<p>Comunicación organizacional y proactividad</p> <p>Desarrollo de competencias y productividad</p> <p>Evaluación de desempeño y manejo del tiempo</p>	<p>- Nivel de comunicación con superiores. - Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo. - Nivel de iniciativa y capacidad de respuesta. - Frecuencia de oportunidades de mejora.</p> <p>-N° de capacitaciones efectivas. - Nivel trabajo en equipo. -Nivel de liderazgo. -Frecuencia de supervisión. - Probabilidad de toma de decisiones a favor de la empresa.</p> <p>- Nivel de esfuerzo y rendimiento en el trabajo. - Frecuencia de creatividad. - N° de horas diarias laborales.</p>	<p>4</p> <p>5</p> <p>3</p>	<p>Encuesta / cuestionario</p>

<p>efectivas, nivel trabajo en equipo, frecuencia de supervisión, probabilidad de toma de decisiones a favor de la empresa, nivel de esfuerzo y rendimiento en el trabajo, frecuencia de creatividad, N° de horas diarias laboradas, nivel de organización en el puesto, nivel de ausentismo en el puesto, nivel de complejidad de las funciones del puesto, la elaboración de la encuesta está dada en base a la aplicación de un cuestionario que se aplica a los colaboradores, se evaluará mediante encuesta, en la que se tomará en cuenta los factores que afectan al desempeño laboral para conocer las causas de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, de la empresa de Lácteos Tongod.</p>	<p>REVLACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Responsabilidad en el puesto de trabajo</p>	<p>-Nivel de organización en el puesto. - Nivel de ausentismo. -Nivel de complejidad de las funciones del puesto.</p>	<p>3</p>		
--	---	---	----------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Se menciona las dimensiones, indicadores, la escala que se aplicará para las preguntas y el instrumento seleccionado.

Tabla 2

Dimensiones de la motivación laboral

DIMENSIONES	ÍTEMS
Condiciones de seguridad	1,2,3,
Física social	4,5,6
Mejora progresiva	7,8
Perseverancia	9
Incentivos laborales	10,11
Condiciones laborales	12,13,14,15

Fuente: Elaboración propia.

Se observa la cantidad de ítems para cada dimensión.

Tabla 3

Dimensiones del desempeño Laboral

DIMENSIONES	ÍTEMS
Proactividad	1,2,3
Desarrollo de competencias	4,5,6
Evaluación de desempeño	7,8,9
Manejo del tiempo	10
Productividad	11,12
Comunicación organizacional	13,14
Responsabilidad en el puesto	15,16,17,18

Fuente: Elaboración propia

Se observa la cantidad de ítems para cada dimensión.

Para Lind, Marchal y Wathen citados por Robles (2019) definen a la población como un grupo de individuos u objetos de interés o datos recopilados a partir de todos los individuos u objetos presentes en un universo amplio de estudio. (p. 245)

La presente investigación consideró una población finita puesto que se conoce el número exacto de elementos que constituyen el estudio, la cual estará conformada por 30 colaboradores de la empresa Lácteos Tongod.

Una muestra estadística es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso (López y Fachelli, 2015, p. 142)

Al ser la población menor a 50 individuos se considera población pequeña, motivo por el cual la población será igual a la muestra considerando así finalmente los 30 colaboradores; siendo este el caso, el tipo de muestreo se considera no probabilístico, lo que indica que por defecto la muestra automáticamente toma todos los datos de la población.

La unidad de observación – análisis se conforma por los 30 colaboradores de la empresa Lácteos Tongod, siendo cada uno de ellos importantes para el desarrollo de la investigación, de los cuales se obtendrán los datos para que luego puedan ser analizados e interpretarlos adecuadamente.

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario. Según López y Fachelli (2015) define a la encuesta como una técnica concreta para la producción recogida de información como método de investigación en la que se involucran de forma coordinada múltiples técnicas y etapas del proceso de investigación,

para la generación de información de calidad, de igual forma, el mismo autor define al cuestionario como el instrumento del método de encuesta para obtener la información pertinente que permite contrastar el modelo de análisis, además es importante la consideración de los ítems establecidos y su acercamiento adecuado para resaltar las dimensiones y los indicadores que se deben responder.

Para el recojo de información se utilizó la encuesta como técnica para recolectar los datos y generar la información necesaria, asimismo como instrumento se realizó la aplicación de un cuestionario ordenado de ítems, el cual se le hizo llegar a los colaboradores a través del gerente general de la empresa, debido a la coyuntura actual se planea diseñar una encuesta virtual asegurándose que los datos obtenidos sean veraces y reales.

La escala de estimación tipo Likert se utiliza constantemente en estudios no cuantitativos sobre alguna variable determinada, sirve para determinar la percepción de una variable cualitativa que por su origen implique algún tipo de frecuencia u orden en sus indicadores. (Canto, et al., 2020, p. 38)

Tabla 4

NIVEL DE LA VARIABLE 1

Nombre:	Cuestionario de Motivación Laboral
Autores:	Figueroa Gonzales, Amner Kevin Rafael Diaz, Leydi Rosmeri
Aplicación:	Colaboradores del área productiva en Lácteos Tongod concerniente al año 2021
Significación:	Mide los indicadores propuestos para la Motivación Laboral
Nivel que explora:	Da a conocer las proporciones de condiciones laborales, física social, mejora progresiva y factores motivacionales,

en donde se establecieron limitaciones de acuerdo a los indicadores más relevantes.

Fuente: Elaboración propia
Muestra el nivel que solicita la variable motivación laboral.

Tabla 5

NIVEL DE LA VARIABLE 2

Nombre:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autores:	Figuroa Gonzales, Amner Kevin Rafael Diaz, Leydi Rosmeri
Aplicación:	Colaboradores del área productiva de Lácteos Tongod concernientes al año 2021
Significación:	Mide los indicadores propuestos para el Desempeño Laboral
Nivel que explora:	Da a conocer las proporciones de desarrollo de competencias, productividad, responsabilidad en el puesto de trabajo y manejo del tiempo, en donde se establecieron limitaciones de acuerdo a los indicadores más relevantes.

Fuente: Elaboración propia.
Muestra el nivel que solicita la variable desempeño laboral.

Tabla 6

ESCALA DE LA ENCUESTA

N°	RANGO	NOMENCLATURA
1	1	Nunca
2	2	Casi nunca
3	3	A veces
4	4	Casi siempre
5	5	Siempre

Fuente: Elaboración propia.
Se muestra el rango y la nomenclatura para cada pregunta.

El presente estudio utilizó un cuestionario con 5 opciones de respuesta categorizados

bajo la escala Likert en tipo frecuencia: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Se elaboró la encuesta con preguntas relacionadas a las 2 variables, las mismas que se aplicaron a los 30 colaboradores. La encuesta se dividió en dos cuestionarios. El primer cuestionario consta de ítems que evalúan la motivación laboral y sus dimensiones, mientras que el segundo cuestionario consta de ítems que evalúan el desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa de lácteos Tongod.

Como mencionaron Alfaro y Montero 2013, citados por Soriano (2015) afirma que la validación de instrumentos en la investigación científica no es un proceso que concluye sencillamente, sino que debe ser constante al igual que todos los procesos de la ciencia moderna los cuales están obligados a someterse a diferentes comprobaciones empíricas; la validez no es un pensamiento polarizado, sino de grado, es decir que no se puede afirmar de manera concisa que una prueba es válida o inválida, por el contrario solo se puede determinar ciertos grados de validez y darle usos concretos en poblaciones específicas. (p. 23)

Se construyeron los ítems para el cuestionario (instrumento) en base a los indicadores de las dimensiones propuestas en el cuadro de operacionalización y la matriz de consistencia, cabe recalcar que estos cuestionarios fueron evaluados por tres validadores expertos docentes de la Universidad Privada del Norte, pertenecientes a la facultad de negocios, luego se procesó los datos obtenidos de los expertos para la validez del instrumento y se debe obtener un coeficiente de validez mayor a 0.75 para determinar su aprobación como instrumento válido.

Finalmente, el promedio obtenido que identifique la óptima validación y respalde su aplicación en el cuestionario de motivación laboral fue de 92%, así mismo para el cuestionario de desempeño laboral fue de 88%, esto significa que se cuenta con una validez relativamente alta en cuanto a cada una de las preguntas elaboradas. (**ver anexo N°8 y N°9**)

Validez de ambos cuestionarios: Motivación y desempeño laboral

Variables	Promedio	Condición
Motivación laboral	0.92	Válido
Desempeño laboral	0.88	Válido

Fuente: Elaboración propia.

Se muestra el estado de la validación según expertos

Según López, et al., (2019) la confiabilidad es el grado de congruencia mediante el cual un instrumento se encarga de medir las variables de estudio, se consigue al momento de calcular la reproducibilidad que surge mediante la existencia de una óptima correlación en las investigaciones de diseño no experimental de corte longitudinal caracterizado por el recojo de información en diferentes momentos; para lograr una óptima correlación reflejada en los resultados, nos recomienda utilizar los coeficientes de Pearson y Spearman. (párrafos 12,16)

Gonzáles y Pazmiño (2015) se refieren al alfa de Cronbach como un método fácil que asegura confiabilidad, así mismo determina la correlación entre los ítems establecidos; El alfa de Cronbach es uno de los coeficientes más utilizados para demostrar la consistencia de los ítems como lo evidencian Gademann, Guhn y Zumbo en los artículos de ciencias sociales. (p. 65)

Una vez aprobado el instrumento, se procede a evaluar la confiabilidad estadística mediante el coeficiente alfa de cronbach, para ello se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores pertenecientes a la muestra, de los cuales se recogió los datos para ser analizados y procesados mediante un software estadístico, en el cual se debe obtener un valor entre mayor o igual que 0.60 y menor o igual que 1 para decir que dicho instrumento es confiable, indicando consistencia en el tipo de respuestas percibidas, de modo que mientras el valor del coeficiente sea más cercano a 1 se considera más confiable.

En esta investigación se estableció 15 ítems para el cuestionario de motivación laboral y 18 ítems para el cuestionario de desempeño laboral, los cuales fueron respondidos por 10 colaboradores de la empresa Lácteos Tongod, posteriormente las respuestas se codificaron en el programa de Excel para luego ser sometido al programa SPSS, en donde nos muestre el grado de confiabilidad con la ayuda del coeficiente alfa de Cronbach. (Ver anexo N° 11 y N°12).

La confiabilidad del cuestionario de motivación laboral se expresa en la siguiente tabla elaborada en el programa IBM SPSS en el cual se muestra el coeficiente alfa de Cronbach y la cantidad de preguntas establecidas:

Tabla 8
Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	15

Fuente: Elaboración propia.
Se muestra la confiabilidad de los ítems de motivación laboral.

Después de analizar y procesar la información, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,985, esto es una muestra para afirmar que existe un alto nivel de confiabilidad de 98.5% concerniente a los 15 ítems de la variable motivación Laboral.

La confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral se expresa en la siguiente tabla elaborada en el programa IBM SPSS en el cual se muestra el coeficiente alfa de Cronbach y la cantidad de preguntas establecidas:

Tabla 9
Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
----------------------------	--

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Fuente: Elaboración propia.
Se muestra la confiabilidad de los ítems de desempeño laboral.

Después de analizar y procesar la información, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,901, esto es una muestra para afirmar que existe un alto nivel de confiabilidad de 98.5% concerniente a los 18 ítems de la variable desempeño Laboral.

La confiabilidad de los cuestionarios de motivación y desempeño laboral se expresa en la siguiente tabla elaborada en el programa IBM SPSS en el cual se muestra el coeficiente alfa de Cronbach y la cantidad de preguntas establecidas para las dos variables:

Tabla 10

Confiabilidad de ambos cuestionarios: Motivación laboral y desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	33

Fuente: Elaboración propia.
Se muestra la confiabilidad de los ítems de motivación laboral y desempeño laboral aplicados a la prueba piloto.

Después de analizar y procesar la información, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,962, esto es una muestra para afirmar que existe un alto nivel de confiabilidad de 96,2% concerniente a los 33 ítems de ambas variables como los son motivación y desempeño Laboral.

Seguidamente Cognodota (2019) menciona que el análisis descriptivo es uno de los enfoques para el estudio y análisis de los estudios que se extraen de métodos estadísticos para: Recolectar y ordenar la información por medio de gráficos, extraer las características más representativas de una colección de datos, una de las principales características y beneficios del análisis descriptivo es que el investigador mantiene una posición neutral poco

manipuladora de los datos por sesgos personales. Así, el análisis descriptivo presenta ventajas como: Es un método expansivo que ahonda de manera muy amplia los sucesos, supone un método preciso para recoger información y proceder posteriormente a describir las relaciones que se dan entre los datos.

Microsoft (2019) establece que el Análisis de hipótesis es un procedimiento en el cual se necesita plantear diferentes escenarios y analizar el efecto que se genera producto de algunos cambios en el contenido, en concreto consiste en realizar algún tipo de cambio e identificar la alteración de los resultados. (p. 11)

Concerniente al procedimiento, como primer paso se entregó una solicitud al Gerente de la Empresa Lácteos Tongod EIRL. para obtener la aprobación correspondiente y poder realizar la investigación en las instalaciones de la empresa, como segundo paso se definieron los instrumentos de investigación en este caso el análisis de la motivación y la medición del desempeño laboral, en el tercer paso se procedió a la validación los instrumentos y su comparación a otras investigaciones con el mismo propósito , en el cuarto paso se procedió con la aplicación de los instrumentos, en el quinto paso se procedió a tabular los resultados en el programa SPSS, y como sexto paso se elaboraron tablas y figuras, para establecer las conclusiones y recomendaciones.

Después de haber aplicado el instrumento, se procedió a organizar la información en Excel y el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 27.0, lo cual permitió elaborar las tablas que describen los resultados finales de las variables y dimensiones, para la redacción del informe se utilizó la herramienta office 2016 en la que se realizará una tabulación y filtrado de los datos con la información recabada de los encuestados; con la ayuda del SPSS se demostrará las hipótesis, se realizará por medio de la prueba estadística coeficiente de Pearson y coeficiente de correlación, los cuales nos permitirán conocer la correlación que existe entre las variables motivación y desempeño

En el aspecto ético, se está citando a todas las fuentes que han sido consultadas y de gran relevancia en esta investigación, también contamos con la autorización de la empresa Lácteos Tongod EIRL quien cuenta con los trabajadores objeto de estudio para recolectar la información necesaria, dicha información será usada solo con fines académicos, basándonos en el método científico y sin dejar de lado los valores que un investigador debe observar; todos los resultados se presentan sin alterar los datos reales.

Se tuvo en cuenta el criterio de confidencialidad con los datos de la empresa y con la información percibida por parte de los colaboradores, ya que no se revelará la identidad de cada uno de ellos, esto para evitar perjudicar a la organización.

Mediante el criterio de inalterabilidad, se aclaró junto a la empresa que la información que se recibe no podrá ser alterada por ningún motivo, de manera que los datos beneficien a la organización e identifique pros y contras, al mismo tiempo como prueba de ello se puedan adjuntar los cuestionarios reales en la sección anexos

CAPÍTULO III. RESULTADOS

El procesamiento y análisis de los resultados obtenidos se logró gracias a una adecuada aplicación de la estadística descriptiva concernientes a las variables de esta investigación, asimismo, se utilizó la estadística inferencial con el objeto de analizar la correlación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral.

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA POR DIMENSIONES

Estadística descriptiva dimensión 1

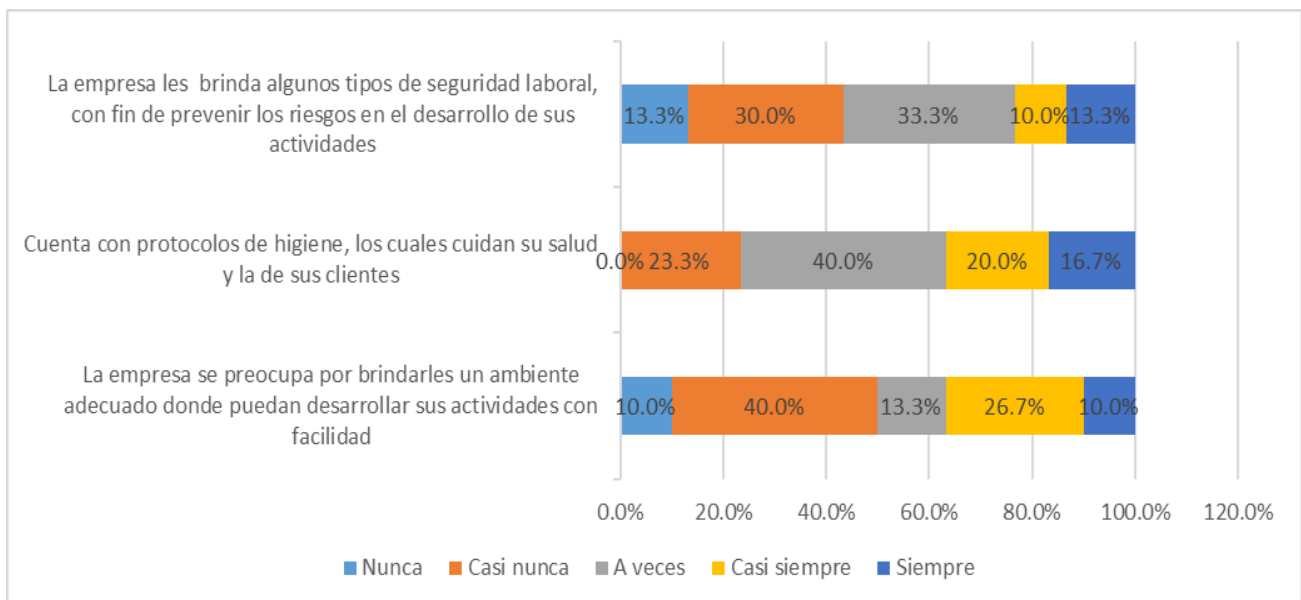


Figura 2. Estadísticos descriptivos de la primera dimensión de la variable motivación laboral, condiciones de seguridad.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 4, se identifica las 3 preguntas pertenecientes a la dimensión condiciones de seguridad, de las cuales un 30% de encuestados indica que casi nunca la empresa les brinda algunos tipos de seguridad laboral, seguidamente el 40% manifiestan que la empresa a veces cuenta con protocolos de higiene y del mismo modo con un 40% los encuestados afirman que casi nunca la empresa se preocupa por brindarles un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades.

Por otra parte, al hacer un análisis administrativo de la variable motivación laboral,

con la dimensión condiciones de seguridad, donde se visualiza que la empresa no les garantiza a sus colaboradores las condiciones de seguridad adecuadas en el trabajo, por ende, esto repercute en su salud y desmotivación disminuyendo así su desempeño laboral, por tanto, es importante garantizar y ofrecer las mejores condiciones de seguridad a los colaboradores, ya que solo así serán más eficientes y productivos.

Estadística descriptiva dimensión 2

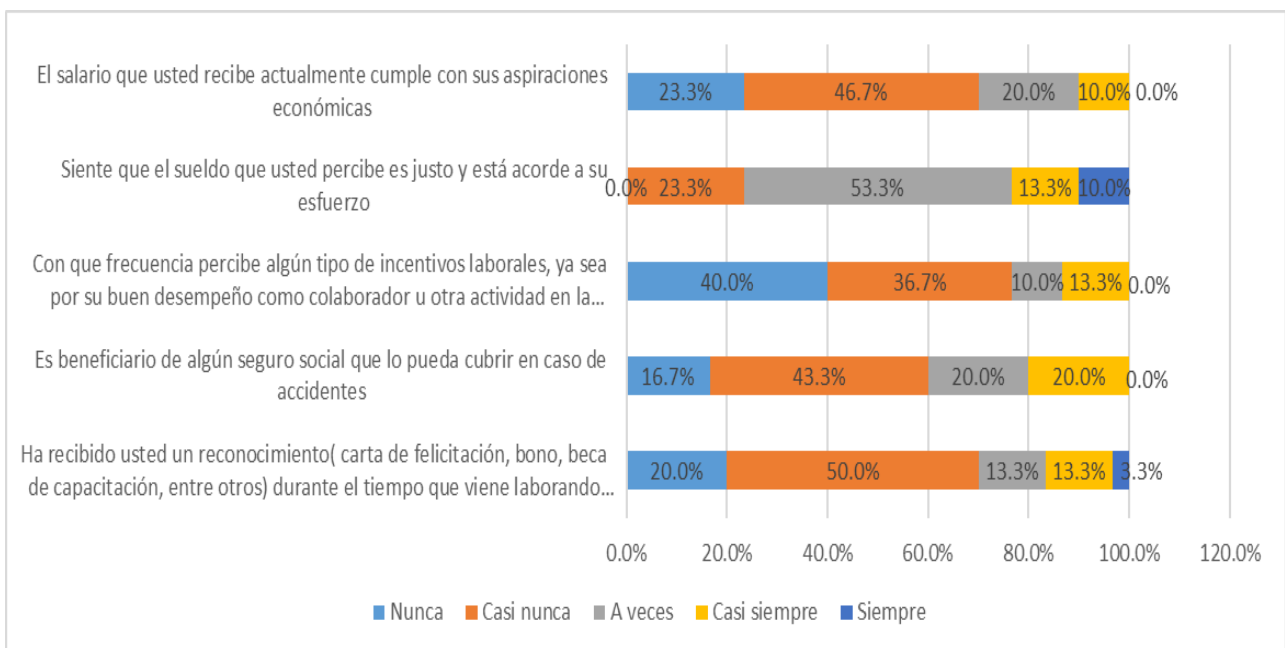


Figura 3. Estadísticos descriptivos de la segunda dimensión de la variable motivación laboral, Factores motivacionales y física social.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 5, se logra apreciar las 5 preguntas que conforman la dimensión Factores motivacionales y física social, en donde el 46.7% de los participantes encuestados mencionan que casi nunca el salario cumple con sus aspiraciones económicas, mientras que el 53.3% manifiesta que tan solo a veces sienten que el sueldo que perciben es justo, por otra parte, los encuestados indican que nunca perciben incentivos laborales alcanzando un 40% del total, así mismo el 43.3% da a conocer que casi nunca son beneficiarios de seguros sociales, y finalmente por parte del 50% de los trabajadores encuestados establecen que casi nunca

reciben algún tipo de reconocimientos laborales.

En cuanto al análisis anterior se observa que la empresa no cumple con las expectativas salariales de los colaboradores y no reciben incentivos laborales por su productividad ni otros beneficios de acuerdo a la ley del trabajador, esto indica que la empresa no está contribuyendo de manera óptima en lo que respecta a los distintos métodos físicos y/o cognitivos de la motivación laboral.

Estadística descriptiva dimensión 3

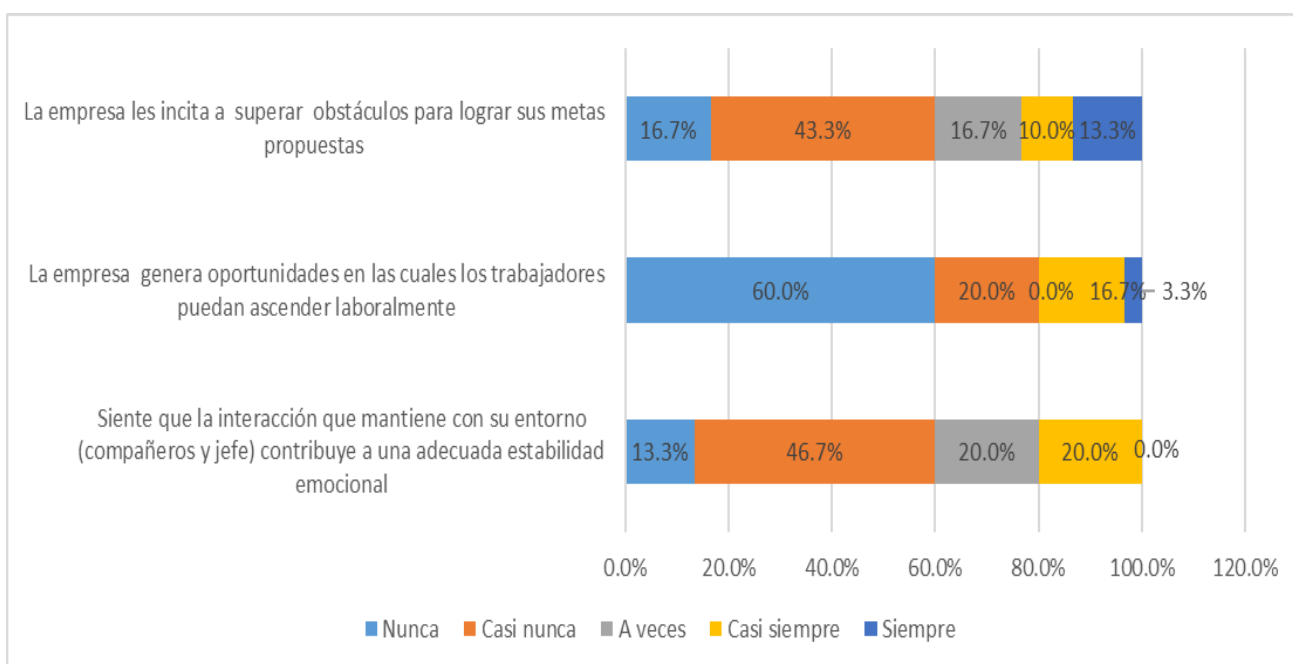


Figura 4. Estadísticos descriptivos de la tercera dimensión de la variable motivación laboral, Mejora progresiva y perseverancia.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 6, se presentan las 3 preguntas que conforman la dimensión Mejora progresiva y perseverancia pertenecientes a la variable motivación laboral, de ellas se obtiene que un 43.3 % de los participantes mencionan que casi nunca la empresa les incita a superar obstáculos, así como también un 60% manifiestan que la empresa nunca genera oportunidades en los cuales los trabajadores asciendan laboralmente y por parte del 46.7% indican que casi nunca la interacción con su entorno contribuye a una adecuada estabilidad

En el análisis administrativo se verifica que la mayor parte de los colaboradores mencionan que la empresa no les da oportunidad de ascender laboralmente ni les incita a superar obstáculos que se presenten dentro del trabajo, a partir de ello se deduce que esto puede generar efectos negativos, como la pérdida de productividad y la rotación de personal muy continua, poniendo en peligro la estabilidad física y emocional de los colaboradores de las áreas productivas de la empresa.

Estadística descriptiva dimensión 4

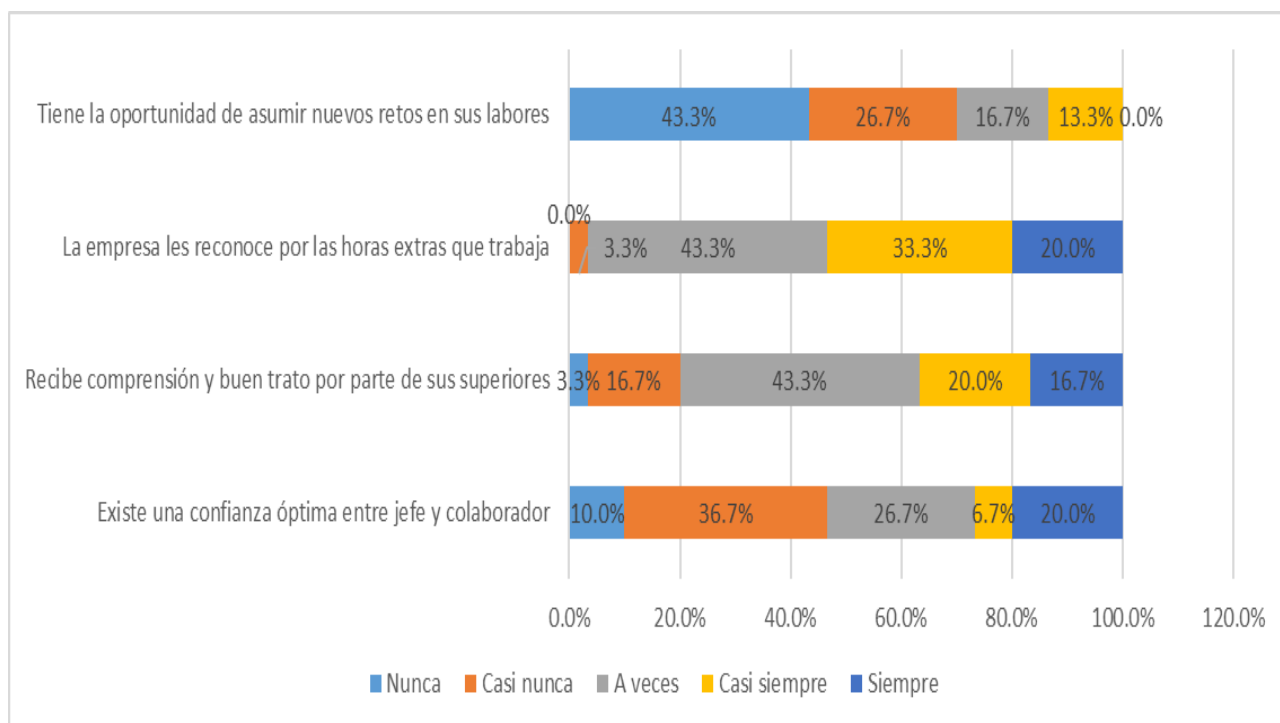


Figura 5. Estadísticos descriptivos de la cuarta dimensión de la variable motivación laboral, Condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 7, se puede notar las 4 preguntas pertenecientes a la dimensión condiciones laborales, de las cuales un 43.3% de encuestados indica que nunca tienen la oportunidad de asumir nuevos retos en sus labores, seguidamente el 43.3% manifiestan que solo a veces la empresa les reconoce por las horas extras que trabajan, del mismo modo con un 43.3% los encuestados afirman que tan solo a veces reciben comprensión y buen trato por

parte de sus superiores, mientras por otro lado un 36.7% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca existe una confianza óptima entre jefe y colaborador.

De acuerdo al análisis anterior de la motivación laboral con las condiciones laborales, se visualiza que la empresa no les brinda la confianza a sus colaboradores de asumir nuevos retos profesionales en su área de trabajo y pocas veces son comprendidos y reciben un buen trato por parte de su empleador, lo cual todo esto genera que los colaboradores no sientan la confianza de comunicarse libremente con su jefe, y esto pone en alerta a la empresa, ya que al tener unas malas condiciones laborales es muy difícil mantener y retener a los buenos talentos, por lo que estos pueden ser fichados por la competencia y perjudicar directamente a la organización.

Estadística descriptiva dimensión 5

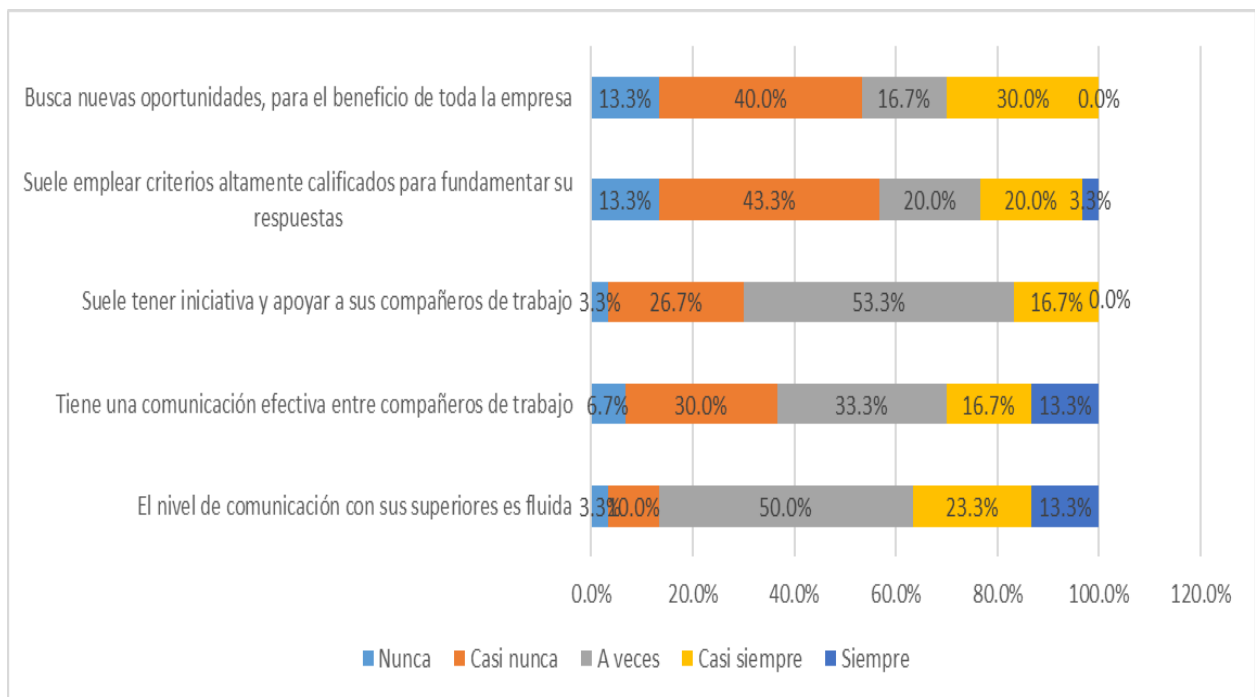


Figura 6. Estadísticos descriptivos de la primera dimensión de la variable desempeño laboral, Comunicación organizacional y proactividad.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 8, se puede apreciar las 5 preguntas que conforman la dimensión Comunicación organizacional y proactividad perteneciente a la variable desempeño laboral,

en donde el 40% de los participantes encuestados mencionan que casi nunca buscan nuevas oportunidades para el beneficio de la empresa, mientras que el 43.3% manifiesta que casi nunca emplean criterios calificados para el fundamento de sus respuestas, por otra parte, los encuestados indican que solo a veces tienen iniciativa y apoyo entre compañeros alcanzando un 53.3% del total, así mismo el 33.3% da a conocer que a veces presentan una comunicación efectiva con sus compañeros, y finalmente por parte del 50% de los trabajadores encuestados establecen que solo a veces el nivel de comunicación con sus superiores es fluida.

Al incurrir en un análisis más interno se identifica que los colaboradores de la empresa Lácteos Tongod Cajamarca, casi nunca pueden buscar nuevas oportunidades de mejora en beneficio de la empresa, no emplean criterios calificados para el fundamento de sus respuestas y no cuentan con una comunicación horizontal que les ayude a mejorar las relaciones tanto con sus superiores y entre los mismos colaboradores, siendo este un problema bastante relevante en la empresa debido a que si no existe una comunicación efectiva y fluida se podrán generar muchos problemas internos, causar incomodidad y por ende la desmotivación.

Estadística descriptiva dimensión 6

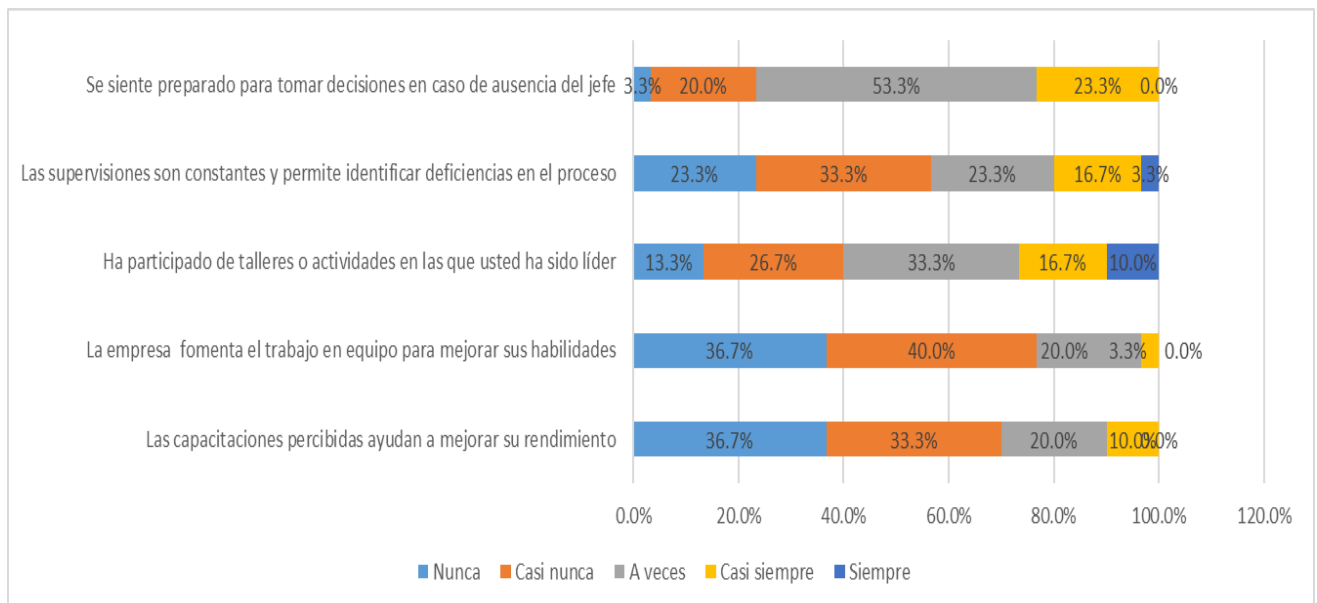


Figura 7. Estadísticos descriptivos de la segunda dimensión de la variable desempeño laboral, Desarrollo de competencias y productividad.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 9, se puede apreciar las 5 preguntas que conforman la dimensión Desarrollo de competencias y productividad, en donde el 53.3% de los participantes encuestados mencionan que tan solo a veces se sienten preparados para tomar decisiones en la ausencia de su jefe, mientras que el 33.3% manifiesta que casi nunca se realizan supervisiones que permitan identificar deficiencias en los procesos, por otra parte, los encuestados indican que solo a veces han participado de talleres en las que han sido líder alcanzando un 33.3% del total, así mismo el 40% da a conocer que casi nunca la empresa fomenta el trabajo en equipo, y finalmente por parte del 36.7% de los trabajadores encuestados establecen que las capacitaciones percibidas nunca ayudan a mejorar su rendimiento.

De igual modo, al analizar a la empresa internamente se concluye que esta no contribuye positivamente con la superación, el cumplimiento de metas, por ende, tampoco busca la mejora progresiva de cada uno de ellos. Generando frustración y una mala autoestima lo que conllevaría a bajar considerablemente el nivel de productividad de los colaboradores.

Estadística descriptiva dimensión 7

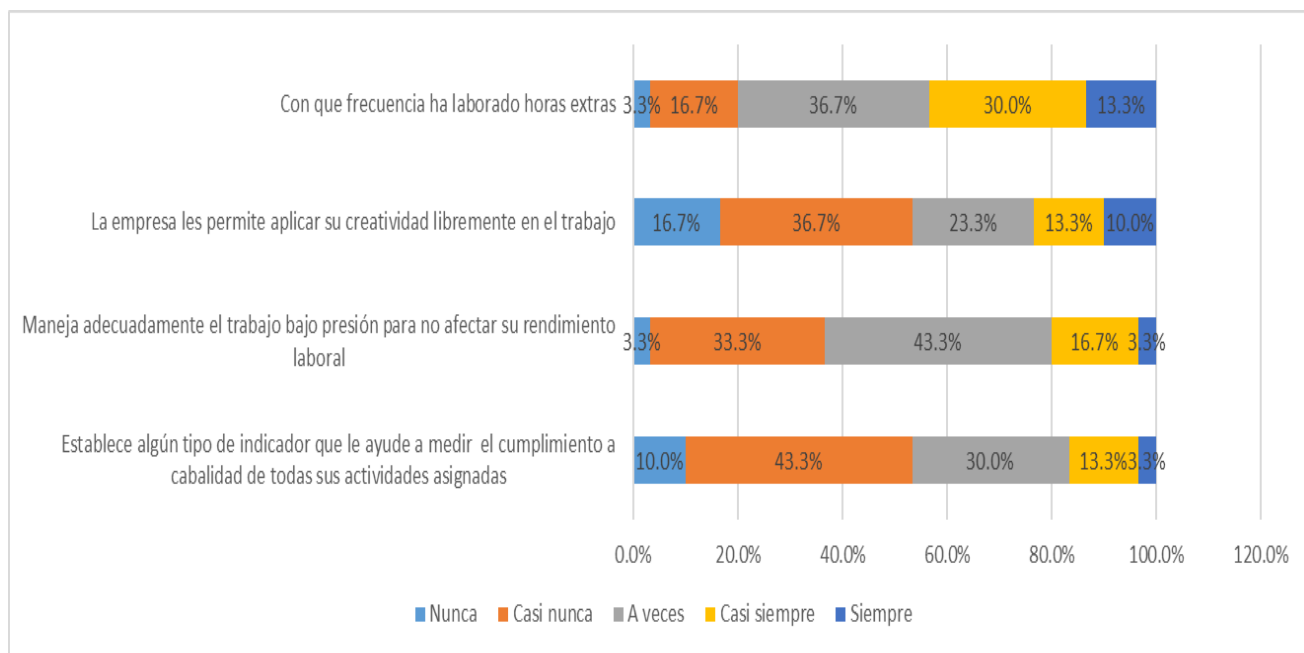


Figura 8. Estadísticos descriptivos de la tercera dimensión de la variable desempeño laboral, Evaluación de desempeño y manejo del tiempo.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 10, se puede observar las 4 preguntas pertenecientes a la dimensión Evaluación de desempeño y manejo del tiempo, de las cuales un 36.7% de encuestados indica que a veces ha laborado horas extras, seguidamente y con otro 36.7% manifiestan que casi nunca la empresa les permite aplicar libremente su creatividad, del mismo modo con un 43.3% los encuestados afirman que tan solo a veces manejan adecuadamente el trabajo bajo presión para no afectar su rendimiento, mientras por otro lado un 43.3% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca establecen indicadores que puedan medir el cumplimiento de sus actividades realizadas.

Al no existir una adecuada evaluación de desempeño y una óptima planificación del tiempo se convierte cada vez más difícil el cumplimiento de los objetivos organizacionales, puesto que para cumplir con todas las metas de la empresa es fundamental estar pendiente de todos los procesos y procedimientos, así como también analizar minuciosamente las actividades de los colaboradores con el fin de identificar posibles deficiencias, de manera que

se pueda mejorar y perfeccionar las labores diarias.

Estadística descriptiva dimensión 8

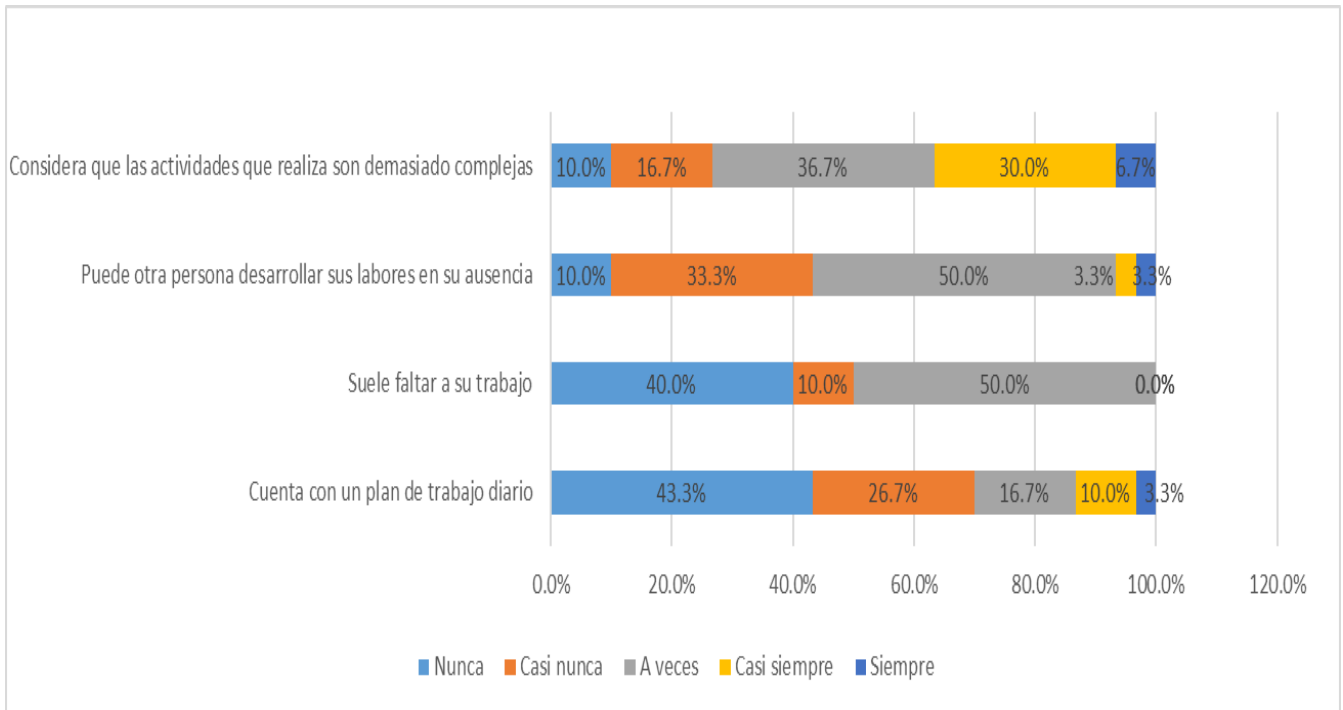


Figura 9. Estadísticos descriptivos de la cuarta dimensión de la variable desempeño laboral, Responsabilidad en el puesto de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a través del programa IBM SPSS

En la figura 11, se presentan las 4 preguntas que conforman la dimensión Responsabilidad en el puesto de trabajo pertenecientes a la variable desempeño laboral, de ellas se obtiene que un 36.7% de los participantes consideran que a veces las actividades son demasiado complejas, así como también un 50% manifiestan que solo a veces puede otras personas desarrollar las mismas actividades del colaborador ausente, además por parte del 50% indican a veces suelen faltar a su trabajo y finalmente un 43.3% de los colaboradores sostienen que nunca cuentan con un plan de trabajo diario.

A partir de ello, se deduce que la responsabilidad en los puestos de trabajos de la empresa analizada no es muy eficiente, ya que existe colaboradores que suelen faltar y varios de ellos no tienen actividades definidas en sus labores diarias. Causando así una problemática al momento de iniciar la producción y poder ofrecer un buen producto a los clientes. Para ello

es de vital importancia contar con un plan trabajo bien estructurado, para que los colaboradores se sientan más comprometidos con sus tareas.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

En lo que concierne al procesamiento inferencial, previamente se analizó si los datos presentan o no una distribución normal, de manera que se pueda determinar la prueba de correlación idónea para las hipótesis planteadas en la investigación. En ese sentido, se estableció lo siguiente:

Hipótesis nula (Ho): Los datos presentan una distribución (estadística paramétrica).

Hipótesis alterna (Ha): Los datos NO presentan una distribución normal (estadística no paramétrica).

Tabla 11

Pruebas de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de seguridad	,147	30	,096	,916	30	,021
Factores motivacionales y física social	,164	30	,039	,898	30	,008
Mejora progresiva y perseverancia	,254	30	,000	,796	30	,000
Condiciones laborales	,258	30	,000	,879	30	,003
Sumatoria-v1 motivación laboral	,187	30	,009	,876	30	,002
Comunicación organizacional y proactividad	,144	30	,113	,960	30	,312
Desarrollo de competencias y productividad	,187	30	,009	,930	30	,048

Evaluación de desempeño y manejo del tiempo	,117 30 ,200*	,951 30 ,176
Responsabilidad en el puesto de trabajo	,171 30 ,026	,938 30 ,079
Sumatoria-v2 desempeño laboral	,157 30 ,058	,954 30 ,021

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

Al analizar la tabla 12, de las pruebas de normalidad se tiene que, para este caso al ser la muestra de 30 personas que es considerada menor de 50 personas encuestadas se emplea los datos obtenidos en la significancia de Shapiro-Wilk, siendo esta significancia de 0.002 para la variable motivación laboral y 0.021 para la variable desempeño laboral, dichos resultados son > 0.05 esto implica que se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se deduce que los datos no presentan una distribución normal y por ende el estadístico que se aplicará es la correlación no paramétrica de spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Criterios de aceptabilidad

Si la significancia es menor que 0.05, entonces se acepta la **Ha**, es decir los datos no siguen una distribución normal, en consecuencia, se trabajará con la prueba estadística no paramétrica correlación de Spearman.

Si la significancia es mayor que 0.05, entonces se acepta la H_0 , es decir los datos si siguen una distribución normal, motivo por el cual se desarrollará la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación entre la variable motivación laboral y desempeño laboral

Correlaciones				
			Sumatoria-V1 motivación laboral	SUMATORIA-V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SUMATORIA-V1	Coeficiente de	1,000	,593
	MOTIVACIÓN	correlación		
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,025
		N	30	30
	SUMATORIA-V2	Coeficiente de	,593	1,000
	DESEMPEÑO	correlación		
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,025	.
		N	30	30

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

Se muestra criterios de aceptabilidad de la hipótesis y magnitud de la correlación.

En la tabla 15, se puede visualizar que según los resultados de significancia siendo menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Además, en cumplimiento al objetivo general, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.593 el cual determina una correlación positiva considerable entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod, ya que está en el intervalo de +0.51 a +0.75. Esto quiere decir que existe una relación lineal fuerte, de manera que, si la variable 1 aumenta, la variable 2 también aumenta y viceversa.

Después del análisis anterior se puede deducir que la motivación laboral mantiene una relación directa con el desempeño laboral, puesto que los datos nos muestran una correlación positiva entre ambas variables, esto indica que mientras más motivado este el colaborador mejor será el desempeño en su puesto de trabajo, el cual permite que la empresa pueda

mejorar su productividad y aumentar sus ventas.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación significativa entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ha: Existe relación significativa entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Tabla 13

Correlación de la motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad

		Correlaciones	
		SUMATORI A-V1 MOTIVACI ÓN LABORAL	COMUNICA CIÓN ORGANIZA CIONAL Y PROACTIVI DAD
Rho de Spearman	SUMATORIA-V1 MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y PROACTIVIDAD	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,852 1,000 ,006 .
			,852 1,000 ,006 .
			30 30

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS.

En la tabla 16, se observa que según los resultados de significancia siendo menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación significativa entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad. Además, para dar cumplimiento al primer objetivo específico, se verifica un coeficiente de correlación de 0,852 el cual identifica una correlación positiva muy fuerte entre la motivación laboral con la

comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod, ya que está en el intervalo de +0.76 a +0.90. Esto quiere decir que existe una fuerte relación entre las variables, de tal manera que las 2 variables pueden aumentar al mismo tiempo.

Al existir relación entre motivación laboral y la comunicación organizacional, se deduce que para mantener motivado a un colaborador es necesario contar con una comunicación horizontal en donde ellos puedan expresar sus opiniones libremente sin importar la jerarquía que pueda existir en la empresa, así como también mantener una buena práctica de comunicación asertiva para evitar cualquier tipo de mal entendido, además de ello también es importante tener en cuenta las ideas y/o propuestas de mejora de los colaboradores de modo que se sientan con mayor confianza y puedan ser más proactivos.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Tabla 14

Correlación de la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad

Correlaciones	
SUMATORIA- V1 MOTIVACIÓN LABORAL	DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDA D

Rho de Spearman	SUMATORIA-V1	Coeficiente de	1,000	,121
	MOTIVACIÓN	correlación		
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,025
		N	30	30
	DESARROLLO DE	Coeficiente de	,121	1,000
	COMPETENCIAS Y	correlación		
	PRODUCTIVIDAD	Sig. (bilateral)	,025	.
		N	30	30

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

En la tabla 17, se muestra que según los resultados de significancia siendo menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación significativa entre motivación laboral con el desarrollo de competencias y la productividad. Además, en cumplimiento al segundo objetivo específico, se muestra un coeficiente de correlación de 0,121 el cual establece una correlación positiva media entre la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto quiere decir que las variables mantienen una relación significativa, de tal manera que la variable 1 repercute en la variable 2 y viceversa.

Posterior a ello, se obtiene que la motivación laboral repercute y genera en los colaboradores a continuar con el desarrollo de sus capacidades, con el único propósito de ser más productivo y convertirse en una pieza fundamental para el crecimiento de la empresa. Por ello es de vital importancia cuidar al talento humano y fidelizarlos, también mantenerlos en constante capacitación y apoyarles a desarrollar su línea de carrera, de manera que puedan aplicar todos los conocimientos obtenidos para contribuir con el progreso de la organización.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo de tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo de tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Tabla 15

Correlación de la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo del tiempo

Correlaciones			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y MANEJO DEL TIEMPO	
	SUMATORIA-V1 MOTIVACIÓN LABORAL		SUMATORIA-V1 MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO Y MANEJO DEL TIEMPO
Rho de Spearman	SUMATORIA-V1	Coeficiente de correlación	1,000	-,114
	MOTIVACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,549
	LABORAL	N	30	30
	EVALUACIÓN DE	Coeficiente de correlación	-,114	1,000
	DESEMPEÑO Y	Sig. (bilateral)	,549	.
	MANEJO DEL	N	30	30
	TIEMPO			

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

En la tabla 18, se muestra que según los resultados de significancia siendo mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación significativa entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo del tiempo. Además, para dar cumplimiento al tercer objetivo específico, se tiene un coeficiente de correlación de -0,114 el cual indica una correlación negativa media entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo del tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod, ya que está en el intervalo de -0.11 a -0.50. Esto quiere decir que existe una relación inversa y que la variable 1 se mueve en dirección opuesta a la variable 2 y viceversa.

En cuanto a la motivación laboral con la evaluación de desempeño y el manejo del tiempo, se puede visualizar que no guarda una relación significativa, esto debido a que los

colaboradores no tienen una planificación de actividades, la desorganización afecta a su rendimiento laboral y termina afectando su estado de ánimo y generando conflicto entre compañeros de trabajo, es ahí donde la organización debe intervenir y ayudar a los colaboradores a planificar e orientar a una mejor organización de su tiempo para que puedan ser más productivos.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Tabla 16

Correlación entre motivación laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo

		Correlaciones		
			SUMATORIA- V1 MOTIVACIÓN LABORAL	RESPONSABILID AD EN EL PUESTO DE TRABAJO
Rho de Spearman	SUMATORIA-V1	Coeficiente de	1,000	,511
	MOTIVACIÓN LABORAL	correlación Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	RESPONSABILIDAD	Coeficiente de	,511	1,000
	EN EL PUESTO DE TRABAJO	correlación Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

En la tabla 19, se muestra que según los resultados de significancia siendo menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación significativa entre la motivación

laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo. Además, en cumplimiento al cuarto objetivo específico, se muestra un coeficiente de correlación de 0,511 el cual determina una correlación positiva considerable entre la motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la Ciudad de Cajamarca en el año 2021, ya que está en el intervalo de $+0.51$ a $+0.75$. Esto quiere que existe una relación lineal fuerte, de manera que, si la variable 1 aumenta, la variable 2 también aumenta y viceversa.

Así mismo, para lograr que un colaborador se identifique y sea más responsable en su puesto de trabajo tiene que existir una alta motivación laboral, ya que a estas alturas de la investigación se ha podido determinar que un talento humano bien motivado puede asumir mayores responsabilidades y comprometerse de lleno con la organización, siempre y cuando se sienta valorado y se le pueda recompensar mediante un plan de compensaciones.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En cuanto al resultados procesados, se presentan los siguientes aportes obtenidos en el presente estudio en comparación con trabajos previos y contrastándolos con las bases teóricas referentes.

En la hipótesis general, al determinar si existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021, se corroboró una correlación positiva considerable (significancia = $0000 < 0.25$; Rho de Spearman = $0,593$), esto quiere decir que la motivación por ende tiende a relacionarse con el desempeño laboral, generando niveles óptimos y deseados en una organización. Sin embargo, se pudo observar una falta de la motivación a través de los datos que arrojaron los resultados

descriptivos, evidenciándose colaboradores desmotivados respecto a su aprendizaje, reconocimiento, logros, sueldos, supervisión, y malas relaciones interpersonales y una falta de comunicación con sus superiores, lo cual afecta desfavorablemente en su desempeño laboral.

Estos hallazgos tienen una similitud con los resultados obtenidos por Arias (2015) en una investigación de alcance internacional realizada en una empresa de lácteos Ecuador, plantearon también como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores donde determinó una correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral (nivel de significancia = $0.000 < 0.05$; Rho de Spearman=0.856), siendo reflejado que la empresa tiene eficiencia con la motivación laboral y efectividad en sus actividades laborales, generando niveles óptimos de desempeño laboral. No obstante, este resultado difiere con nuestra investigación en la forma que motivan a sus empleados, dado que su estudio la motivación es acertada, lo que permite que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral. (p. 82)

Por su parte, Changray, et al., (2019) también obtuvo resultados similares en un estudio realizado en una empresa del sector lácteos Lima, en donde se comprobó que también existe relación entre la motivación laboral y desempeño laboral (p valor = 0,000) con un 72.5% de los trabajadores encuestados expresan que existe una motivación laboral por parte de la empresa. Mientras que, a diferencia del presente estudio, en esta empresa se mostró el 30% de los trabajadores encuestados señalaron que existe la motivación laboral por parte de la empresa, influenciando en su desempeño laboral.

Luego de comparar los resultados de las tres investigaciones, considerando los diversos contextos de los estudios revisados, de la motivación laboral para el aumento de un desempeño laboral en la empresa pasteurizadora considerando el estudio de, Arias (2015) así como en una empresa inversiones pecuarias de lácteos mediante el estudio de Changray,

et al., (2019), se concluye que la motivación laboral tiene relación para el buen desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

Esto tiene coherencia con los aportes conceptuales de, Manjarrez, et al.,(2020) que sostiene que la motivacionales laboral es uno de los factores relacionados con el nivel de desempeño laboral dentro del cargo, los deberes y a las tareas relacionadas con dicho cargo. Estos factores motivacionales son los que producen resultados duraderos de satisfacción, en este sentido la motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento, realización profesional que se manifiesta en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo.

Así mismo sostiene, Alvarez y Ayala (2017) que la motivación debe hacerse la acción consciente con deseo personal para alcanzar las metas de la organización a través de la capacidad para resolver problemas o necesidades personales; señala, además, la motivación en los trabajadores es un pilar fundamental para toda organización, en tal sentido, es necesario tener personas motivadas y entusiasmadas que les permitan alcanzar sus objetivos, ya que motivar a los empleados es un reto para los líderes de las empresas que tratan de hacer que sus empleados estén llenos de confianza y comprometidos.

Así también, se consideró, a nivel específico, la relación que tiene la motivación laboral y el desempeño laboral con los colaboradores.

Considerando la primera hipótesis específica, al identificar si existe relación significativa entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021, se evidenció que el 33.3% de los colaboradores a veces presentan una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y el 50% establecen que solo a veces el nivel de comunicación con sus superiores es fluida y el 40% mencionan que casi nunca buscan nuevas oportunidades para el beneficio de la empresa, mientras que

el 43.3% manifiesta que casi nunca emplean criterios calificados para el fundamento de sus respuestas, por otra parte, el 53.3% indican que solo a veces tienen iniciativa y apoyo entre compañeros. De ahí que se halló una relación negativa entre los factores motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad, se corroboró una correlación positiva muy fuerte (*significancia* = $0.000 < 0.06$; Rho de Spearman = 0,852) esto quiere decir que hay una relación entre la motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad conducen a que los colaboradores se desenvuelvan adecuadamente en sus labores de trabajo, sintiéndose motivados a conseguir mejores niveles de desempeño laboral. No obstante, se pudo observar la falta de comunicación fluida con sus compañeros y superiores generando la falta de iniciativa que tienen para apoyarse entre compañeros, la cual perjudica que desenvuelvan adecuadamente en sus labores de trabajo, sintiéndose desmotivados a conseguir mejores niveles de desempeño laboral.

Por su parte, Maiza (2019), en su artículo científico publicado en una revista científica de Ecuador también obtuvo resultados similares quien investigo acerca de la comunicación organizacional a nivel interno en las empresas del sector de lácteos para mejorar el desempeño laboral de sus integrantes, en donde también se comprobó que existe una influencia positiva y significativa de la comunicación organizacional ($\text{sig.} = 0,000 < 0.05$). En las encuestas realizadas, el 22,09% de los colaboradores siempre tienen una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y el 46,18% indicó que no tienen comunicación fluida con sus superiores ya que nunca son atendidas sus inquietudes o reclamos y el 72,29% de trabajadores señalan que nunca buscan soluciones para mejorar su desempeño debido a falta de comunicación y comprensión y el 19,68% nunca tienen la iniciativa de apoyar a sus compañeros y el 53,82% afirman no se emplea criterios con el proceso de mejorar sus respuestas. Finalmente concluye, que en el ambiente de trabajo existe desmotivación laboral debido que no manejan una comunicación fluida causando la

falta de iniciativa que tienen para apoyarse entre compañeros. (pp. 72-78)

De otro lado al comparar las dos investigaciones, considerando diversos sus contextos, ya que el presente estudio es de una empresa del sector de lácteos, mientras que el estudio de, Maiza (2019) se enmarca en el sector de lácteos también en el ámbito internacional, se concluye que ambas teorías son del mismo rubro se puede decir, que se asemejan, aunque se desenvuelven en distintas estudios revisados, así como, se puede afirmar que si existe una relación entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad, confirmando así, las teorías presentadas en el marco teórico, donde señala que la comunicación fluida permite proponer mejoras en beneficio de la empresa donde permitirá relacionarse de manera positiva con el desempeño de cada trabajador, generando satisfacción al realizar sus tareas y por ende, un óptimo desempeño laboral.

Contrastando dichos resultados con los aportes teórico, Ramos, et al., (2017) proporcionan un sustento importante de la comunicación organizacional que define como el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización. (p. 8)

Al evaluar la segunda hipótesis específica se logró determinar si existe relación entre motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021, contrastando que la correlación positiva media (nivel de significancia = $0.000 < 0.25$; Rho de Spearman=0.121); Esto quiere decir que las variables mantienen y existe una relación significativa ,por lo tanto, la percepción de la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad es favorable para los colaboradores la cual genera una mejor productividad en el desarrollo de sus actividades.

Estos resultados tienen una similitud obtenidos por, Arribasplata y Arribasplata (2019) quien publicó un estudio en una empresa del sector de lácteos de la ciudad de Cajamarca, quien determina qué relación existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores donde determinó una relación positiva muy fuerte entre la motivación y el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores (nivel de significancia = $0.000 < 0.05$; Rho de Spearman=0.911), lo que indica una correlación positiva perfecta; es decir, el nivel de asociación entre estas variables logra contribuir al crecimiento y fortalecimiento de la empresa puesto que las personas constituyen la unidad básica para la estructura y funcionamiento de la misma y la adecuada administración de tales recursos humanos se vincula estrechamente con el éxito empresarial. (p. 82)

Constatando ambos estudios, se logró percibir que tanto en la presente investigación como en el estudio de, Arribasplata y Arribasplata (2019) que se ejecuta un estudio considerando diversos contextos, pero que se emplean las mismas variables de estudio y ambas empresas pertenecen al sector lácteos la cual se asemejan en el propósito del desarrollando en las actividades diarias de la empresa donde se consigan que los trabajadores puedan expresar sus opiniones libremente, intercambien información rápidamente de manera clara y precisa.

Contrastando dichos resultados con los aportes teórico, de Jaya (2018) de acuerdo la percepción está relacionada en la motivación y el desarrollo de competencias generando una percepción positiva donde se refleja la motivación de los colaboradores, de la misma manera, hacen que los colaboradores tengan una mejor organización en el plan de desarrollo de los funcionarios para mejorar sus competencias de su puesto y que por la naturaleza de su trabajo se requiere desarrollarlos. (p. 1)

Considerando la tercera hipótesis específica, existe relación significativa entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo de tiempo de los

colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021, contrastando que la evaluación del desempeño no fluye con el manejo del tiempo (nivel de significancia = $0.000 < 0.549$; Rho de Spearman = $-0,114$) se observa que tiene un coeficiente de correlación de $-0,114$ el cual nos indica una correlación negativa media, ya que está en el intervalo de -0.11 a -0.50 , esto quiere decir que existe una relación inversa y que la variable 1 se mueve en dirección opuesta a la variable 2 y viceversa, por lo tanto, la motivación laboral se basa en evaluación de desempeño de los colaboradores en el manejo de tiempo es sus actividades para tomar buenas decisiones en favor de la empresa. Sin embargo, se corroboró una mala motivación para lograr organizarse con efectividad en el manejo de su tiempo en sus funciones de los colaboradores.

En función a ello, se obtuvieron resultados similares por , Burgos y Loor (2018) quien evaluó la relación entre la motivación laboral en los trabajadores con la finalidad de contribuir a la evaluación desempeño laboral en la ciudad de Ecuador, concluyendo en la identificación de elementos claves en el proceso de investigación en su estudio que tiene un (nivel de significancia = $0.000 < 0.016$; Rho de Spearman = $0,889$) lo cual indica valor de relatividad alto, evidenciando la influencia ejercida entre ambas variables, siendo pertinente en la presente investigación indicando que al mantener relaciones positivas con su superior mejorará la satisfacción laboral de la empresa. Contrariamente a la metodología empleada, a aquí se tiene una correlación positiva y tiene un tiene impacto directo en las variables de estudio, por lo que se obtuvo aportes diferentes a los resultados, en lo que se confirma que la motivación laboral es fundamental para evaluación del desempeño laboral y manejo de tiempo de los colaboradores ya que de ello depende mucho la empresa. (p. 96)

Al comparar ambos estudios considerado sus contextos presentados, se logró percibir que ambas investigaciones tienen diferentes tipos de resultados debido a que la investigación presentada tiene una correlación negativa, a raíz de ellos se podría decir que

los aportes teóricos están claramente en diferentes contextos de estudio.

Los resultados encontrados tienen semejanza con los aportes teóricos de Grozo (2016) aseverando que la motivación laboral con la evaluación del desempeño ayudan a establecer los objetivos y así tener un manejo de tiempo adecuado para la realización de las actividades en la empresa, esto depende de varios factores internos y externos, es por ello que la motivación laboral es de suma importancia para cualquier área de la organización, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general de los colaboradores, para lograr así maximizar su productividad dentro de la empresa

Respecto a la cuarta hipótesis específica, se logra determinar si existe relación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021, contrastando que la motivación laboral influye significativamente en la responsabilidad de los colaboradores (significancia = $0,000 < 0,001$; Rho de Spearman = 0,511) el cual nos indica una correlación positiva considerable de la motivación que conlleva a un nivel de efectividad con la responsabilidad en el puesto de trabajo que existe una relación lineal fuerte. Sin embargo, se corroboró una mala motivación para lograr efectividad en la responsabilidad de su puesto de trabajo de los colaboradores.

Los resultados encontrados se asemejan con los resultados obtenidos por, La Cruz (2020), en una investigación realizada en Perú, quien también determinó la relación de la motivación laboral y la responsabilidad en el puesto de trabajo, (significancia = $0,000 < 0,005$; Rho de Spearman = 0,802) el cual indica una correlación positiva fuerte, considerando que la motivación laboral es uno de los factores principales para el desarrollo de actividades dentro del puesto. En dicho estudio se concluyó que la motivación laboral está relacionada directamente con la responsabilidad en los puestos de trabajo de los

colaboradores. A diferencia del presente estudio, aquí se identificó que existe una falta de motivación laboral hacia los colaboradores la cual perjudica el nivel de su desempeño y responsabilidad en sus puestos de trabajo dentro de la empresa.

Al comparar las dos investigaciones, en sus diferentes contextos, Avilés (2018), ejecuto un estudio de contexto nacional quien menciona que la motivación laboral es un factor muy importante dentro de la empresa, de modo que es el principal pilar para mejorar el rendimiento y asegurar el compromiso de los colaboradores tanto en su desarrollo profesional como personal, deja entender que permite mantener una adecuada satisfacción en los ambientes de trabajo, incrementar la productividad, motivar y premiar las metas superadas, basados en que el principal recurso en una organización es el recurso humano, así identificando su potencial tanto internos como externos en la organización. En tanto, dichas teorías presentadas y conceptos presentados en el marco teórico y relacionado a la motivación laboral y desarrollo de actividades en el puesto son generalizables y analizados y comprobados con hallazgos, al igual que los anteriores componentes analizados.

Respaldado en el marco conceptual de la presente investigación ,Huanca (2020), hace referencia a la capacidad de motivación laboral influye en la responsabilidad y aumenta el desempeño laboral ya que depende de múltiples factores elementos y/o características que inciden en el comportamiento del trabajador al momento de desarrollar sus labores mucho tiene que ver las relaciones con compañeros y superiores, horario de trabajo, incentivos y motivación, capacitación, satisfacción del trabajador, desarrollo de carrera del empleado y las compensaciones necesarias para motivar al personal.

Luego de considerar la práctica, comparativa y teórico y/o metodológico de los resultados analizados con los antecedentes y al aporte de algunos autores conocedores del tema, se confirma que, es de suma importancia mejorar la motivación laboral, la cual permite que se puede conseguir mejores resultados en la efectividad del trabajo de los

colaboradores, ya que se evidenciará que no hay una clara disposición de los líderes de la empresa para ayudar a los colaboradores que están bajo su supervisión y sobretodo se notará la falta de compromiso con ellos para ayudarlos a tomar decisiones a favor de la empresa.

Conclusiones

Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la relación de la motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Identificada a través de una prueba de Spearman, con un nivel de significancia 0,025 y un coeficiente de correlación 0,593, el cual confirma que la motivación laboral es un factor clave para el buen desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lácteos Tongod.

Se identificó que existe una relación positiva muy fuerte entre la motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Demostrada a través de una prueba Spearman, con un nivel de significancia 0,006 y un coeficiente de correlación 0,852, lo que indica que si se aumenta adecuadamente la motivación laboral se tendrá un mejor nivel de comunicación organizacional y proactividad, de manera que se maximizará el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa de Lácteos Tongod.

Se estableció que existe una relación positiva media entre la motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Mediante una prueba Spearman, con un nivel de significancia 0,025 y un coeficiente de correlación 0,121, esto significa que, si se maneja adecuadamente la motivación laboral, permitirá a los colaboradores esforzarse a desarrollar sus competencias y mejorar su productividad dentro de la empresa de Lácteos Tongod.

Se comprobó que existe una relación negativa media entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo del tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Evidenciada gracias a la prueba de Spearman, cuyo nivel de significancia es de 0,549 y un coeficiente de

correlación de -0,114, esto implica que existe una relación inversa, por lo tanto, la motivación laboral no repercute directamente con la evaluación de desempeño y manejo del tiempo.

Se concluyó que existe una relación positiva considerable entre la motivación laboral y responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Argumentada a través del estadístico del Spearman, cuyo nivel de significancia es 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,511, a partir de ello, se deduce que, mientras mejor se gestiona la motivación laboral se lograra mayor responsabilidad en el puesto de trabajo por parte de los colaboradores de la empresa Lácteos Tongod.

Recomendaciones

Se abordan las siguientes recomendaciones, las cuales puedan intervenir de manera positiva en la gestión del capital humano de la organización teniendo en cuenta a los aportes del Instituto Great Place To Work, GPTW. “Un gran lugar para trabajar es aquel donde se confía en las personas para las Rentabilidad de las Buenas Prácticas Laborales que se trabaja, se siente orgullo de lo que hace y se disfruta de un buen ambiente laboral con los colegas.

(GPTW, 2012) considera los siguientes elementos de valor para generar rentabilidad en la empresa: El estilo de vida resalta la importancia del ser en su contexto espiritual, familiar, social profesional, sobre el tener en el contexto material del dinero y las posesiones, el trabajo humanizado basado en la confianza, la justicia y la remuneración adecuada, la relación entre los directivos de la organización y sus colaboradores debe generar un ambiente de cordialidad para favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus competencias en beneficio del rol laboral, teniendo en cuenta que cada persona es única con diferencias en su temperamento, debilidades, fortalezas y una extraordinaria capacidad para mejorar su desempeño, el cual debe ser reconocido y valorado con equidad y de acuerdo con las motivaciones propias de cada persona.

Finalmente (GPTW) menciona que el cuidado del ambiente humano para salvaguardar las condiciones morales depende de un buen clima organizacional saludable, ya que permite establecer condiciones que motivan a los colaboradores, fortalecen su compromiso con la organización y mejoran su calidad de vida laboral y teniendo las siguientes recomendaciones como:

Valorar el trabajo percibido por parte del talento humano, esto permitirá que los empleados se identifiquen aún más con la empresa, donde sean capaces de poner a prueba sus capacidades y/o habilidades, de manera que el objetivo fundamental de cada uno de ellos sea el aumento de su productividad.

Identificar las necesidades primordiales en el equipo humano y clasificarlas según el grado de importancia, con el fin de conocer a profundidad el comportamiento de los colaboradores ya sea en su puesto de trabajo o fuera de él, Asimismo demostrar a los empleados cuan valiosa es su intervención en la organización, esto implica estar al pendiente de sus emociones, valores morales y metas personales.

Organizar un plan estratégico, con el fin de mejorar el modelo de liderazgo y comunicación con los colaboradores, con el propósito que puedan tomar decisiones independientes, ante cualquier dificultad que se presente, siendo de mucha ayuda para la empresa ya que permitiría solucionar problemas de lo más sencillo y realizar distintas funciones libremente.

Implementar un programa de reconocimiento e incentivos, centrado en el rendimiento y esfuerzo de cada colaborador, generando que se sientan motivados a realizar buen desempeño laboral, ya que, una persona motivada es capaz de alcanzar sus metas, siendo de gran aporte para el éxito de la empresa.

Capacitar a los empleados constantemente en los diversos campos donde desarrolla sus labores, de manera que se pueda potenciar al máximo las habilidades y así poder

especializar a cada colaborador en su respectiva área; Ya que, como se sabe una capacitación efectiva no sólo solucionará problemas específicos, sino que a largo plazo será la mejor práctica, en donde los colaboradores podrán evitar muchas problemáticas y no caerán en la incertidumbre.

REFERENCIAS

- Acuña Montoya , M. G., & Tantaleán Vásquez, E. E. (mayo de 2019). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Planta Quesera Chugur. *Repositorio Institucional UPAGU*, 25,88. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/936>
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2015). Diseños de investigación experimental y no experimental. *CEO*, 39. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
- Alvarez Bustillos, B. L., & Ayala Perez , J. R. (2017). "Los Efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en C Y J S.A.C Lima 2017". IIMA. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf
- Alvarez Bustillos, B. L., & Ayala Perez, J. R. (2020). Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en las empresas. *Google academico*, 9-10. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3973>
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral un problemasocial de la ciencia. *Dialnet*, 9(2), 6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arias Guerra, J. O. (2015). "Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa de Lácteos "San Pablo" del Cantón Píllaro". *Google academico*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7727/1/161%20o.e..pdf>
- Arias Guerra, J. O. (2015). "Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa de Lácteos "San Pablo" del Cantón Píllaro". ECUADOR. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7727/1/161%20o.e..pdf>
- Arribasplata Palomino, E. J., & Arribasplata Palomino, J. L. (2019). "Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes EIRL de la ciudad de Cajamarca, 2019". *Repositorio institucional UPAGU*, 84. Obtenido de

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1301>

Arribasplata Palomino, E. J., & Arribasplata Palomino, J. L. (08 de agosto de 2020). Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos Los Alpes EIRL, de la ciudad de Cajamarca, 2019. *Repositorio institucional UPAGU*, 3. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1301>

Asti Vera, A. (2015). *Metodología de la investigación*. Athenaica Ediciones Universitarias. Obtenido de <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/43844>

Avilés López, S. M. (2018). Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de Lince de la empresa RENA WARE S.A, agosto 2017. *Google academico*, 17-18. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2212/TRAB.SUF.PROF._Susan%20Melissa%20Avil%C3%A9s%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Berardi, A. L. (2015). "MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT". *Google academico*, 13-14. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Blanco Traslaviña, Á. T. (2016). Diagnóstico de la problemática de la cadena láctea que se presenta en el departamento de Santander en la región Los Comuneros. *Ciencia Unisalle*, 12. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_agronegocios

Burgos Burgos, Á. W., & Loor Moreira, J. P. (2018). Evaluación de la satisfacción laboral y su contribución al desempeño empresarial en la empresa de lácteos Reyver S.A. *Espammfl*, 96. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/929/1/TAE154.pdf>

Burgos Burgos, Á. W., & Loor Moreira, J. (2017). Evaluación de la satisfacción laboral y su contribución al desempeño laboral en la empresa de lácteos REYVER S.A. *Espammfl*, 1. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/929>

By Cognodota. (1 de Octubre de 2019). ¿Qué es el análisis descriptivo? *Cognodota Consulting S.L*. Obtenido de <https://www.cognodata.com/blog/que-es-analisis-descriptivo/>

Calvache Moreno, J. P. (2015). El clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el paraíso de la ciudad de Salcedo. 3-4. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8419/1/205%20o.e..pdf>

Canto de Gante, Á. G., Sosa Gonzáles, W. E., Bautista Ortega, J., Escobar Castillo, J., & Santillán

Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 38.

Obtenido de

<https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe0063b15beb25b917bec1/1610481763900/06+CantodeGante+ATS+V12N1+38-45.pdf>

Castañeda Chucchucan, M. L. (2019). Propuesta de un modelo de gestión de Recursos Humanos por competencias para la mejora del desempeño de los colaboradores de la empresa Lácteos

Huacariz, 2017. *Repositorio institucional UNC*, 64,69. Obtenido de

<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3179>

Cerdán Manosalva, C. (22 de julio de 2019). Relación entre satisfacción laboral y la productividad de

los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca

2018. *Repositorio Institucional UPN*, 6. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/23540>

Ceron Ruiz, J. A. (2015). La importancia de la motivación en las empresas. *Google academico*, 11,17.

Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=766B254C31E315EEBDE057563F242B7F?sequence=1>

Chagray Ameri, N. H. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la

empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C – año 2018. 18. Obtenido de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3465>

Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo

Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11, 1.

doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Chavárry Grozo, H. D. (2016). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los

colaboradores. *Alicia de Concytec*, 26. Obtenido de

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/988/MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DEL%20C3%81REA%20DE%20SERVICIOS%20COMPARTIDOS%20EN%20LA%20EMPRESA%20CREDISCOTIA%20FINANCIERA%2>

Chiavenato, I. (2000). *Administración Proceso administrativo* (3ª. Edición ed.). Colombia: Mc. Graw-Hill. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=M-0piZ6bzZsC&pg=PA396&dq=chiavenato,+I.+\(2000\).+Administraci%C3%B3n+en+los+nuevos+tiempos.+1%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw+Hill.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjIqPXlqcX6AhXLrZUCHZqIDFAQ6wF6BAgKEAE#v=onepage&q=chiav](https://books.google.com.pe/books?id=M-0piZ6bzZsC&pg=PA396&dq=chiavenato,+I.+(2000).+Administraci%C3%B3n+en+los+nuevos+tiempos.+1%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw+Hill.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjIqPXlqcX6AhXLrZUCHZqIDFAQ6wF6BAgKEAE#v=onepage&q=chiav)

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Mexico: : Mc Graw Hill. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=DxmiOwAACAAJ&dq=chiavenato,+I.+\(2002\).+Adm inistraci%C3%B3n+en+los+nuevos+tiempos.+1%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw+Hill.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwinsYSYqMX6AhVzIbkGHd5MAAd0Q6AF6BAgHEAE](https://books.google.com.pe/books?id=DxmiOwAACAAJ&dq=chiavenato,+I.+(2002).+Adm inistraci%C3%B3n+en+los+nuevos+tiempos.+1%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw+Hill.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwinsYSYqMX6AhVzIbkGHd5MAAd0Q6AF6BAgHEAE)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición ed.). Mexico. Obtenido de file:///C:/Users/Notebook/Downloads/Comportamiento_Organizacional_Chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición ed.). Mexico. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (Novena edición ed.). Los Angeles. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Córdova, M., Bauce, G., & Avila, A. (2018). Operacionalización de variables. *49*(2), 45. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>

Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Scielo*, *14*(1), 82. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2016000100016&script=sci_arttext&tlng=pt

- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2015). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del estado. *Science Direct*, 5, 69-73. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Emprendices. (2015). *Motivación Laboral*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/motivacion-laboral/>
- Esan. (9 de Septiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexionesan*, 1. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Scielo*, 14(1), 2. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039
- Fayol, H. (2009). *Teoría clásica de la administración*. Obtenido de <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- García Alcalde, E. Y., & Salazar Ravines, L. J. (21 de abril de 2021). Programa de capacitación para mejorar nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa del sector lácteo huacaráz, Cajamarca-2020. *Repositorio institucional UPAGU*, 7. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1584>
- Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en la organización* (4ª. Edición ed.). Madrid: ESIC editorial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Gelabert,+Miquel+\(2010\).+Gesti%C3%B3n+de+personas:+Manual+para+la+gesti%C3%B3n+del+capital+humano+en+las+organizaciones.+4%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+Madrid:+ESIC+Editorial.&hl=es-419&sa=X](https://books.google.com.pe/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Gelabert,+Miquel+(2010).+Gesti%C3%B3n+de+personas:+Manual+para+la+gesti%C3%B3n+del+capital+humano+en+las+organizaciones.+4%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+Madrid:+ESIC+Editorial.&hl=es-419&sa=X)
- Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (4º edición ed.). Madrid: ESIC editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Gelaber>

- l,+Miquel+(2010).+Gesti%C3%B3n+de+personas:+Manual+para+la+gesti%C3%B3n+del+capital+humano+en+las+organizaciones.+4%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+Madrid:+ESIC+Editorial.&hl=es-419&sa=X
- Gelabert, M. P. (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=hF85GRhUnf4C&pg=PA593&dq=Gelabert,+Miquel+\(2010\).+Gesti%C3%B3n+de+personas:+Manual+para+la+gesti%C3%B3n+del+capital+humano+en+las+organizaciones.+4%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+Madrid:+ESIC+Editorial.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjf0](https://books.google.com.pe/books?id=hF85GRhUnf4C&pg=PA593&dq=Gelabert,+Miquel+(2010).+Gesti%C3%B3n+de+personas:+Manual+para+la+gesti%C3%B3n+del+capital+humano+en+las+organizaciones.+4%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+Madrid:+ESIC+Editorial.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjf0)
- González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Social Science Open Access Repository*, 65. Obtenido de <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- GPTW. (2012). Rentabilidad de las Buenas Prácticas Laborales. *Great Place To Work Institute*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/gptw/index.php>
- Grozo Chávarry, H. (2016). "Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa Crediscotia Financiera S.A. Filial Cajamarca- 2016". *Alicia de Concytec*. Obtenido de [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1133/MOTIVACION%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DEL%20ÁREA%20DE%20SERVICIOS%20COMPARTIDOS%20EN%20LA%20EMPRESA%20CREDISCOTIA%20FINANCIERA%](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1133/MOTIVACION%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DEL%20ÁREA%20DE%20SERVICIOS%20COMPARTIDOS%20EN%20LA%20EMPRESA%20CREDISCOTIA%20FINANCIERA%20)
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 2. Obtenido de <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). Definiciones de los

enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *McGraw Hill Education*, 4-

5. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625006324&Signature=KCxe~JfzGmLA3t-SjBwNERSzHQpDVbY0FmzwCx1-O0~Zw-OfAWfBHAYQqN56e8DCJXvIn

Huanca Butron, N. L. (2020). Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones.

Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano, 6-11. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>

Hurtado Yugcha, J. d., & Maiza Moya, A. B. (2019). La comunicación organizacional en la optimización del desempeño laboral de las empresas del sector de lácteos de la provincia de Tungurahua. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*, 9. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jsui/handle/123456789/29292>

IPE. (2019). ANDINA/Difusión. *Instituto Peruano de Economía*, 4. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

ISO 45001. (2019). *La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>

Jaya Condorcana, S. M. (2018). “Clima organizacional y su incidencia en el el desempeño laboral en las PYMES del sector lácteo de la parroquia Belisario Quevedo”. *Google academico*, 160-162. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/4484/1/PI-000655.pdf>

Jaya Condorcana, S. M. (2018). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en las Pymes del sector lácteo de la parroquia Belisario Quevedo. *UTC*, 1. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/4484>

La Cruz Vargas, O. J. (2020). “El clima organizacional y motivación laboral en el área productiva de lácteos de una empresa en la ciudad de Lima – 2019”. *Repositorio de la Universidad Privada del Norte*, 15. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/26980>

Leon Diaz, G. D. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. *Google*

- académico*, 13. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (Diciembre de 2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(1), párrafos 12, 16. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572019000500011&script=sci_arttext&tlng=pt
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (diciembre de 2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Bellaterra*, 8-22. Obtenido de <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1° ed.). Barcelona. Obtenido de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Maiza Moya, A. B. (2019). “La comunicación organizacional en la optimización del desempeño laboral de las empresas del sector de lácteos de la provincia de Tungurahua”. *F.CDM*, 72-78. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29292/1/540%20O.E..pdf>
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. *Google académico*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Scielo*, 57. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores. *Scielo*, 12, 361. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Madrid. Obtenido de https://www.academia.edu/34658268/TEOR%C3%8DA_DE_LAS_NECESIDADES_DE_MASLOW?sm=b

- Microsoft. (2019). *Introducción al Análisis de hipótesis*. España. Obtenido de <https://support.microsoft.com/es-es/office/introducci%C3%B3n-al-an%C3%A1lisis-de-hip%C3%B3tesis-22bffa5f-e891-4acc-bf7a-e4645c446fb4#:~:text=El%20An%C3%A1lisis%20de%20hip%C3%B3tesis%20es,objetivo%2C%20y%20Tablas%20de%20datos>.
- Montenegro Piedra, Y. A., & Valenzuela Medina, K. J. (Diciembre de 2019). El desempeño laboral en las organizaciones. *Alicia de concytec*, 7. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2777>
- Morales, F. (2018). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. 7,11. Obtenido de <http://www.mistareas.com.ve/investigacion-explicativa.htm>
- Muntané Relat, J. (junio de 2015). Revisiones Temáticas: Introducción a la investigación básica. *Rapd online*, 33(3), 221. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Neyra Bendezu, P. A. (2018). Incentivos Laborales: Revisión conceptual. *Google academico*, 4. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3586/1/2018_Neyra-Bendez%C3%BA.pdf
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, R. J., & Hernández Palma, H. (2016). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Ecuador: Revista Academia. Obtenido de <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605.pdf>
- Pelayo, J. (2016). Motivación laboral. 9. Obtenido de <https://www.slideshare.net/irenehd/la-motivacion-laboral-presentacion>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científic*, 181. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez López, J. A. (2015). *física social Dimension de la Motivación*. Obtenido de <https://slideplayer.es/slide/143176/>

- Pérez Martínez, M. (2016). “Motivación de los empleados en relación con su productividad, Proceso de caso tajado, el Zarzal S.A.”, 12. Obtenido de https://repository.eia.edu.co/bitstream/handle/11190/1718/PerezMelissa_2014_MotivacionEmpleadosRelacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, O. (2021). *¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa?* Mexico. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>
- Quintana Pumachoque, S. (2020). La operacionalización de variables. 2. Obtenido de <https://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/silvestre-quintana-articulo-unsm-13-05-2020.pdf>
- Ramírez Narvaéz, D. C. (2019). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores. *Gooogle academico*, 23. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13701/ramireznarvaez_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramírez Narvaéz, D. C. (2019). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores. *Google academico*, 31. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13701/ramireznarvaez_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramírez Vivar, M. X., & La Cruz Vargas, . (2018). Motivación laboral en una empresa de alimentos y bebidas en el área de lácteos en la ciudad de Lima en el año 2016. *Alicia*, 5. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/12855>
- Ramos Reyes , W. D., Paredes Sandoval, M., Teran Andrade, P. E., & Lema Lliguicota, L. F. (2017). COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. *Gogle academico*, 8. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Ramos Reyes, W. D., Paredes Sandoval, M., Teran Andrade, P. E., & Lema Lliguicota, L. F. (2017). Comunicación Organizacional. *Compas*, 8. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

Reyes Reinoso, J. R., Vasquez Hugo, E. S., & Castillo Castillo, D. C. (2019). Motivación Laboral en

la empresa Productora de Derivados Lácteos del Cantón. *Google academico*, 8. doi:

https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283

Robbins, S. P. (2005). Administración. En S. P. Robbins, & M. Coutler. Mexico: Pearson Educación.

Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover&dq=Robbins,+S.+y+Coulter,+M.+\(2005\).+Administraci%C3%B3n.+8%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Pearson+Educaci%C3%B3n.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLy9PVncX6AhX0kZUCHTpIAkUQ6wF6BAgFEAE#v=onepa](https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover&dq=Robbins,+S.+y+Coulter,+M.+(2005).+Administraci%C3%B3n.+8%C2%AA.+Edici%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Pearson+Educaci%C3%B3n.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLy9PVncX6AhX0kZUCHTpIAkUQ6wF6BAgFEAE#v=onepa)

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava edición ed.). Mexico. Obtenido de

[Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf](#)

Robles Pastor, B. F. (2019). *Población y muestra* (Vol. 30). doi:10.22497/PuebloCont.301.30121

Rojas Santos , F. J. (2018). Capacitación y desempeño laboral. *Google academico*, 30. Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Ruiz Correa, S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora

400 DIRES San Martín 2014. *Google academico*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz_cs.pdf?sequence=1

Rusu, C. (2016). Metodología de la Investigación. *Universidad cesar vallejo*, 9,16. Obtenido de

http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Alcance%20de%20la%20Investigacion.pdf

Significados. (2017). *Desarrollo de Competencias*. Obtenido de

<https://www.significados.com/competencias/>

Soriano Rodríguez, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. 8(13), 23.

Obtenido de

http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. *Alicia de Concytec*, 26. Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y Desempeño laboral. *google academico*, 13. Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Taylor, F. (2012). *La administración científica*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-097/214>

Taylor, F. W. (1981). *Sistema de los Incentivos Laborales Taylor*. MEXICO. Obtenido de <https://idoc.pub/documents/sistema-de-incentivo-de-taylor-k546m05828n8>

Toro CH, D. F. (2016). Operacionalización de Variables Motivación y Satisfacción Laboral. Obtenido de <https://pdfcoffee.com/operacionalizacion-de-variables-motivacion-y-satisfaccion-laboral-3-pdf-free.html>

ANEXOS

ANEXO n° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Título	Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca 2021							
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / categorías	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>P. General: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lácteos Tongod EIRL de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?</p> <p>P. Específicas: ¿Cuál es la relación entre motivación laborales con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área</p>	<p>O. General: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.</p> <p>O. Específicos: Identificar la relación entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.</p> <p>Ho: Existe relación significativa entre motivación laboral con la comunicación organizacional y proactividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.</p>	<p>Variable Independiente: Motivación laboral</p>	<p>Factores motivacionales y física social</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>-Frecuencia de reconocimiento laborales. -Probabilidad de seguros. -% de incentivos laborales. - Nivel de satisfacción con el salario.</p> <p>-Nivel de relaciones interpersonales. -Frecuencia de horas extras remuneradas. -% de asumir nuevas responsabilidades.</p>	Encuesta / cuestionario	<p>Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal</p>	<p>Población objetivo: 30 trabajadores de la empresa Lácteos Tongod EIRL. Durante el año 2021 Población accesible: Los 30 trabajadores de Lácteos Tongod 2021. Muestra: Población no probabilística, se tomó el 100% de los trabajadores.</p>

<p>productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la</p>	<p>año 2021. Establecer la relación entre motivación laboral con el desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Indicar la relación entre la motivación laboral con la evaluación del desempeño</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación laboral desarrollo de competencias y productividad de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Existe relación significativa entre la motivación laboral con la evaluación de desempeño y manejo del tiempo</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Comunicación organizacional y proactividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comunicación con superiores. - Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo. - Nivel de iniciativa y capacidad de respuesta. - Frecuencia de oportunidades de mejora. 	<p>Encuesta / cuestionario</p>		
---	---	--	---	---	--	--------------------------------	--	--

<p>ciudad de Cajamarca, en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y evaluación del desempeño y manejo del tiempo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021? Existe relación significativa entre la motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?</p>	<p>y manejo del tiempo de los colaboradores de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021. Determinar la relación motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.</p>	<p>de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Existe relación significativa entre la motivación laboral con la responsabilidad en el puesto de trabajo de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p>		<p>Responsabilidad en el puesto de trabajo</p>	<p>-Nivel de organización en el puesto. - Nivel de ausentismo en el puesto. -Nivel de complejidad de las funciones del puesto.</p>			
---	---	---	--	--	--	--	--	--

Nota: Se detalla la formulación del problema, el objetivo general y objetivos específicos, así como también los indicadores de cada variable y la descripción metodológica que se tendrá en cuenta.

ANEXO n° 2: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral trabajadores de la empresa Lácteos Tongod EIRL, Cajamarca 2021.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información Obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Nº	LEYENDA
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

V.	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL	Condiciones de seguridad	Condición del ambiente laboral.	1. ¿La empresa se preocupa por brindarles un ambiente adecuado donde puedan desarrollar sus actividades con facilidad?					
		Nivel de cuidado de la salud.	2. ¿Cuenta con protocolos de higiene, los cuales cuidan su salud y la de sus clientes?					
		Nivel de índice en seguridad laboral.	3. ¿La empresa les brinda algunos tipos de seguridad laboral, con el fin prevenir riesgos en el desarrollo de sus actividades?					
	Factores motivacionales y física social	Frecuencia de reconocimientos laborales	4. ¿Ha recibido usted un reconocimiento (carta de felicitación, bono, beca de capacitación, entre otros) durante el tiempo que viene laborando en la empresa?					
		Probabilidad de seguros.	5. ¿Es beneficiario de algún seguro social que lo pueda cubrir en caso de accidentes?					
		% de incentivos laborales.	6. ¿Con que frecuencia percibe algún tipo de incentivos laborales, ya sea por su buen desempeño como colaborador u otra actividad en la que resalte?					
		Nivel de satisfacción con el salario.	7. ¿Siente que el sueldo que usted percibe es justo y está acorde a su esfuerzo?					
	Mejora progresiva y perseverancia	Nivel de estabilidad emocional de los trabajadores.	8. ¿El salario que usted recibe actualmente cumple con sus aspiraciones económicas?					
		% de probabilidad de ascensos laborales.	9. ¿Siente que la interacción que mantiene con su entorno (compañeros y jefe) contribuye a una adecuada estabilidad emocional?					
		Nivel de superación	10. ¿La empresa genera oportunidades en las cuales los trabajadores puedan ascender laboralmente?					
	Condiciones laborales	Nivel de relaciones interpersonales.	11. ¿La empresa les incita a superar obstáculos para lograr sus metas propuestas?					
			12. ¿Existe una confianza óptima entre jefe y colaborador?					
				13. ¿Recibe comprensión y buen trato por parte de sus superiores?				

Frecuencia de horas extras remuneradas.	14. ¿La empresa les reconoce por las horas extras que trabaja?				
% de asumir nuevas responsabilidades.	15. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en sus labores?				

ANEXO n° 3: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Lácteos Tongod EIRL, Cajamarca 2021.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información Obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

N°	LEYENDA
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

V.	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	Comunicación organizacional y proactividad	Nivel de comunicación con superiores.	1. ¿El nivel de comunicación con sus superiores es fluida?					
		Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo.	2. ¿Tiene una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo?					
		Nivel de iniciativa y capacidad de respuesta.	3. ¿Suele tener iniciativa y apoyar a sus compañeros de trabajo?					
			4. ¿Suele emplear criterios altamente calificados para fundamentar sus respuestas?					
	Frecuencia de oportunidades de mejora.	5. ¿ Busca nuevas oportunidades para el beneficio de toda la empresa?						
	Desarrollo de competencias y Productividad	N° de capacitaciones efectivas.	6. ¿Las capacitaciones percibidas ayudan a mejorar su rendimiento?					
		Nivel de trabajo en equipo.	7. ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo para mejorar sus habilidades?					
		Nivel de liderazgo.	8. ¿Ha participado de talleres o actividades en las que usted ha sido líder?					
		Frecuencia de supervisiones.	9. ¿Las supervisiones son constantes y permite identificar deficiencias en el proceso?					
	Evaluación de desempeño y manejo del tiempo	Probabilidad de toma de decisiones a favor de la empresa.	10. ¿Se siente preparado para tomar decisiones en caso de ausencia del jefe?					
			Nivel de esfuerzo y rendimiento en el trabajo.	11. ¿Establece algún tipo de indicador que le ayude a medir el cumplimiento a cabalidad de todas sus actividades asignada?				
			12. ¿Maneja adecuadamente el trabajo bajo presión para no afectar su rendimiento laboral?					
		Frecuencia de creatividad.	13. ¿La empresa les permite aplicar su creatividad libremente en el trabajo?					

	Nº de horas diarias laborales .	14. ¿Con que frecuencia ha laborado horas extras?					
Responsabilidad en el puesto de trabajo	Nivel de organización en el puesto.	15. ¿Cuenta con un plan de trabajo diario?					
	Nivel de ausentismo.	16. ¿Suele faltar a su trabajo?					
		17. ¿Puede otra persona desarrollar sus labores en su ausencia?					
	Nivel de complejidad de las funciones del puesto.	18. ¿Considera que las actividades que realiza son demasiado complejas?					

ANEXO n° 4: FORMATO DE VALIDACIÓN PARA AMBAS VARIABLES

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE COLOCAR NOMBRE DE VARIABLE

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la **colocar el nombre de su variable**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los **xx** ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido			
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Colocar breve definición de la variable

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Gestión Administrativa (puntaje 1), “coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Gestión Administrativa (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias				
Escribir aquí el nombre de la dimensión																		
1		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Escribir aquí el nombre de la dimensión																		
1		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Escribir aquí el nombre de la dimensión																		
1		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Escribir aquí el nombre de la dimensión																		
1		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>

FIRMA DEL EXPERTO

DNI:

ANEXO n° 5: VALIDACIÓN EXPERTO 01 JUDITH ARAUJO GARCIA

TALLER DE TESIS 2(Virtual) INVE.1638.221434.10561.V Mensajes de curso Carpeta: Bandeja de entrada Ver mensaje

Ver mensaje

Los mensajes del curso son comunicaciones de texto privadas y seguras que se realizan dentro del curso y entre miembros de ese curso. Todos los usuarios pueden usar los mensajes para emitir recordatorios, hacer preguntas breves e interactuar con otras personas. La actividad de mensajes permanece interna al sistema. [Más ayuda](#)

Responder ▼ Reenviar Eliminar Imprimir

De JUDITH ESTEFANY ARAUJO GARCIA
Para AMNER KEVIN FIGUEROA GONZALES
Cc
Enviado viernes 24 de septiembre de 2021 16:26
Asunto Re:VALIDACIÓN DE LA DOCENTE
Documento adjunto FIGUEROA_VALIDACIÓN_JUDITH.pdf

Buenas tardes,
Envío lo solicitado
Por favor en próximas entrega colocar su nombre a sus archivos.
Saludos
----- Mensaje original ----- Enviado el:viernes 24 de septiembre de 2021 14:57
Miss buenas tardes, adjunto archivo con las validaciones de los 2 expertos, para que usted haga la validación correspondiente

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DEMOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a) experto(a): Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basado en el contenido de un instrumento destinado a medir la motivación laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitiría identificar posibles errores en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Judith Estefany Araujo García		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

Breve explicación del constructo

La motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales, afirma (Marín, 2016).

II. Criterios de calificación

a) Relevancia

Es el grado en el que el ítem es esencial e importante, por lo tanto, debe ser incluido para evaluar la motivación laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada es relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en el que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la motivación laboral (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada claro” (puntaje 0), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2) y “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Medianamente claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL:

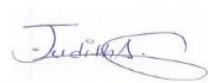
SEXO: (a) Masculino (b) Femenino

EDAD: (a) De 18 a 25 (b) De 26 a 33 (c) De 34 a 41
(d) De 42 a 49 (e) De 50 a 55

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS MOTIVACIÓN LABORAL	RELEVANTE	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS									
MOTIVACIÓN	Condiciones de seguridad	Condición del ambiente laboral	1. ¿La empresa se preocupa por brindarles un ambiente adecuado donde puedan desarrollar sus actividades con facilidad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel del cuidado de la salud	2. ¿Cuenta con protocolos de higiene, los cuales cuidan su salud y la de sus clientes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de índice en seguridad laboral	3. ¿La empresa les brinda algunos tipos de seguridad laboral, con fin de prevenir los riesgos en el desarrollo de sus actividades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Física social	% de incentivos laborales	4. ¿Con que frecuencia percibe algún tipo de incentivos laborales, ya sea por su buen desempeño como colaborador u otra actividad en la que resalte?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de satisfacción con el salario	5. ¿Siente que el sueldo que usted percibe es justo y está acorde a su esfuerzo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			6. ¿El salario que usted recibe actualmente cumple con sus aspiraciones económicas ?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Mejora Progresiva	Nivel de estabilidad emocional de los trabajadores	7. ¿Siente que la interacción que mantiene con su entorno (compañeros y jefe) contribuye a una adecuada estabilidad emocional?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		% de probabilidad de ascensos laborales	8. ¿La empresa genera oportunidades en las cuales los trabajadores puedan ascender laboralmente?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Perseverancia	Factores motivacionales	Nivel de superación	9. ¿La empresa les incita a superar obstáculos para lograr sus metas propuestas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de reconocimientos laborales	10. ¿Ha recibido usted un reconocimiento(carta de felicitación, bono, beca de capacitación, entre otros) durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Probabilidad de seguros	11. ¿Es beneficiario de algún seguro social que lo pueda cubrir en caso de accidentes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Condiciones laborales	Nivel de relaciones interpersonales	12. ¿Existe una confianza óptima entre jefe y colaborador?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			13. ¿Recibe comprensión y buen trato por parte de sus superiores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de horas extras remuneradas	14. ¿La empresa les reconoce por las horas extras que trabaja?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
% de asumir nuevas responsabilidades	15. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en sus labores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3			

Las alternativas de respuesta van del 1 al 5 y tiene la siguiente escala:

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



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42887489

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) experto(a): Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basado en el contenido de un instrumento destinado a medir el desempeño laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirán identificar posibles errores en la escala. Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Judith Estefany Araujo García		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Según Cueva (2017) el desempeño laboral se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Cienfuegos (2020) conceptualiza el desempeño laboral como las acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

III. Criterios de calificación

d) Relevancia

Es el grado en el que el ítem es esencial e importante, por lo tanto, debe ser incluido para evaluar el desempeño laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada es relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

e) Coherencia

El grado en el que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

f) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada claro” (puntaje 0), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2) y “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Medianamente claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL:

SEXO: (a) Masculino (b) Femenino

EDAD: (a) De 18 a 25 (b) De 26 a 33 (c) De 34 a 41
(d) De 42 a 49 (e) De 50 a 55

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS DESEMPEÑO LABORAL	RELEVANTE	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS									
DESEMPEÑO LABORAL	Proactividad	Nivel de iniciativa y capacidad de respuesta	1. ¿Suele tener iniciativa y apoyar a sus compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			2. ¿Suele emplear criterios altamente calificados para fundamentar su respuestas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de oportunidades de mejora	3. ¿Busca nuevas oportunidades, para el beneficio de toda la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Desarrollo de competencias	Nº de capacitaciones efectivas	4. ¿Las capacitaciones percibidas ayudan a mejorar su rendimiento?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de trabajo en equipo	5. ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo para mejorar sus habilidades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de liderazgo	6. ¿Ha participado de talleres o actividades en las que usted ha sido líder?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Evaluación de desempeño	Nivel de esfuerzo y rendimiento en el trabajo	7. ¿Establece algún tipo de indicador que le ayude a medir el cumplimiento a cabalidad de todas sus actividades asignadas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			8. ¿Maneja adecuadamente el trabajo bajo presión para no afectar su rendimiento laboral?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de creatividad	9. ¿La empresa les permite aplicar su creatividad libremente en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Manejo del tiempo	Nº de horas diarias laboradas	10. ¿Con que frecuencia ha laborado horas extras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Productividad	Frecuencia de supervisiones	11. ¿Las supervisiones son constantes y permite identificar deficiencias en el proceso?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	Probabilidad de toma de decisiones a favor de la empresa		12. ¿Se siente preparado para tomar decisiones en caso de ausencia del jefe?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de comunicación con superiores.	13. ¿El nivel de comunicación con sus superiores es fluida ?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Comunicación organizacional	Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo.	14. ¿Tiene una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Funciones del puesto	Nivel de responsabilidad en el puesto	15. ¿Cuenta con un plan de trabajo diario?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
			16. ¿Suele faltar a su trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Nivel de ausentismo		17. ¿Puede otra persona desarrollar sus labores en su ausencia?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de complejidad de las funciones del puesto	18. ¿Considera que las actividades que realiza son demasiado complejas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

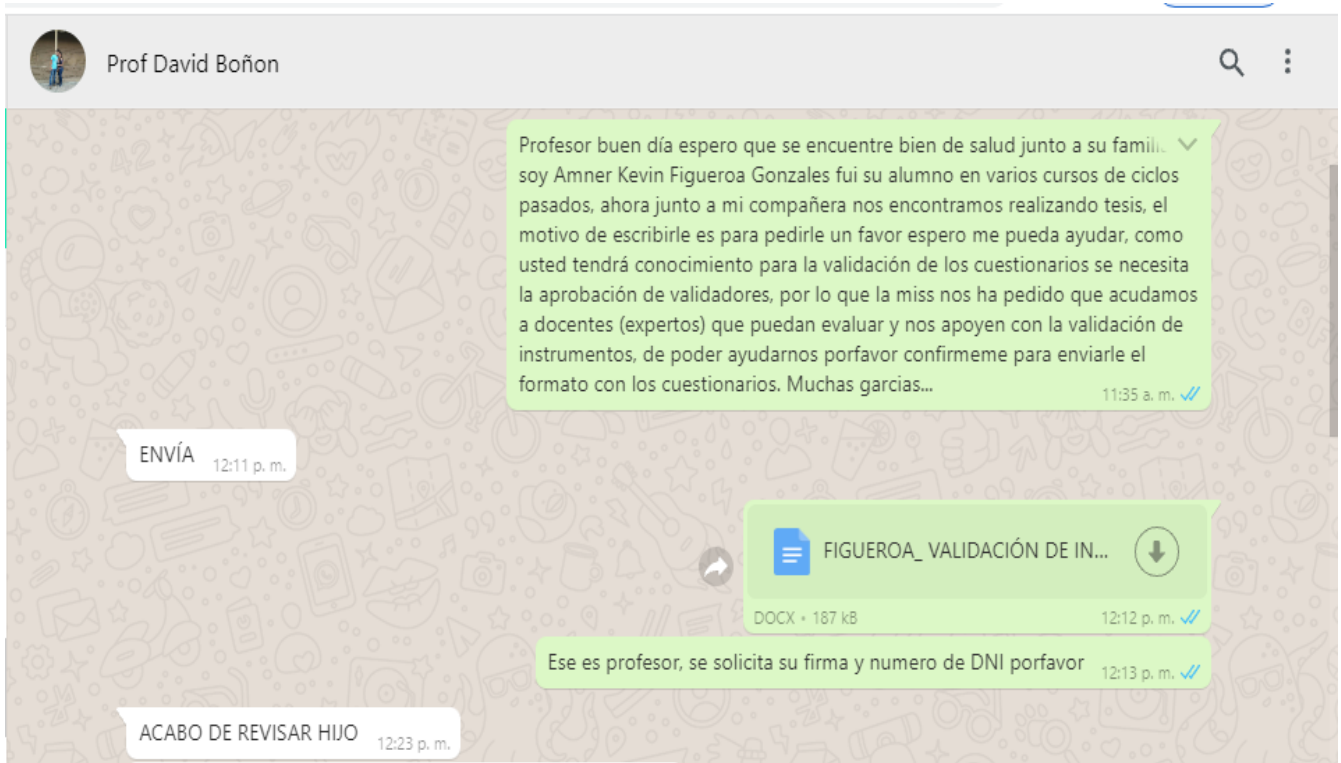
Las alternativas de respuesta van del 1 al 5 y tiene la siguiente escala:

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

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42887489

ANEXO n° 6: VALIDACIÓN EXPERTO 02 DAVID BOÑÓN DIAZ



**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE
MOTIVACIÓN LABORAL**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basado en el contenido de un instrumento destinado a medir la motivación laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles errores en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	David Boñón Díaz			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	10 años			
Grado académico	Bachiller		Magister	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

La motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales, afirma (Marín, 2016).

III. Criterios de calificación

a) Relevancia

Es el grado en el que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la motivación laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada es relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en el que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada claro” (puntaje 0), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2) y “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Medianamente claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL:

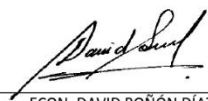
SEXO: (a) Masculino (b) Femenino

EDAD: (a) De 18 a 25 (b) De 26 a 33 (c) De 34 a 41
(d) De 42 a 49 (e) De 50 a 55

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS MOTIVACIÓN LABORAL	RELEVANTE			COHERENCIA			CLARIDAD			SUGERENCIAS			
MOTIVACIÓN LABORAL	Condiciones de seguridad	Condición del ambiente laboral	1. ¿La empresa se preocupa por brindarles un ambiente adecuado donde puedan desarrollar sus actividades con facilidad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel del cuidado de la salud	2. ¿Cuenta con protocolos de higiene, los cuales cuidan su salud y la de sus clientes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de índice en seguridad laboral	3. ¿La empresa les brinda algunos tipos de seguridad laboral, con fin de prevenir los riesgos en el desarrollo de sus actividades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Física social	% de incentivos laborales	4. ¿Con que frecuencia percibe algún tipo de incentivos laborales, ya sea por su buen desempeño como colaborador u otra actividad en la que resalte?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de satisfacción con el salario	5. ¿Siente que el sueldo que usted percibe es justo y está acorde a su esfuerzo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			6. ¿El salario que usted recibe actualmente cumple con sus aspiraciones económicas ?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Mejora Progresiva	Nivel de estabilidad emocional de los trabajadores	7. ¿Siente que la interacción que mantiene con su entorno (compañeros y jefe) contribuye a una adecuada estabilidad emocional?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		% de probabilidad de ascensos laborales	8. ¿La empresa genera oportunidades en las cuales los trabajadores puedan ascender laboralmente?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Perseverancia	Nivel de superación	9. ¿La empresa les incita a superar obstáculos para lograr sus metas propuestas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Factores motivacionales	Frecuencia de reconocimientos laborales	10. ¿Ha recibido usted un reconocimiento(carta de felicitación, bono, beca de capacitación, entre otros) durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Probabilidad de seguros	11. ¿Es beneficiario de algún seguro social que lo pueda cubrir en caso de accidentes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Condiciones laborales	Nivel de relaciones interpersonales	12. ¿Existe una confianza óptima entre jefe y colaborador?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			13. ¿Recibe comprensión y buen trato por parte de sus superiores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de horas extras remuneradas	14. ¿La empresa les reconoce por las horas extras que trabaja?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		% de asumir nuevas responsabilidades	15. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en sus labores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van del 1 al 5 y tiene la siguiente escala:

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


 ECON. DAVID BOÑÓN DÍAZ
 DNI: 43226538

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE
DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basado en el contenido de un instrumento destinado a medir el desempeño laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles errores en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

IV. Datos Generales

Nombres y apellidos	David Boñón Díaz			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	10 años			
Grado académico	Bachiller	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

V. Breve explicación del constructo

Según Cueva (2017) el desempeño laboral se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Cienfuegos (2020) conceptualiza el desempeño laboral como las acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

VI. Criterios de calificación

d) Relevancia

Es el grado en el que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el desempeño laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada es relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el desempeño

laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

e) Coherencia

El grado en el que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

f) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada claro” (puntaje 0), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2) y “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Medianamente claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL:

SEXO: (a) Masculino (b) Femenino
EDAD: (a) De 18 a 25 (b) De 26 a 33 (c) De 34 a 41
(d) De 42 a 49 (e) De 50 a 55

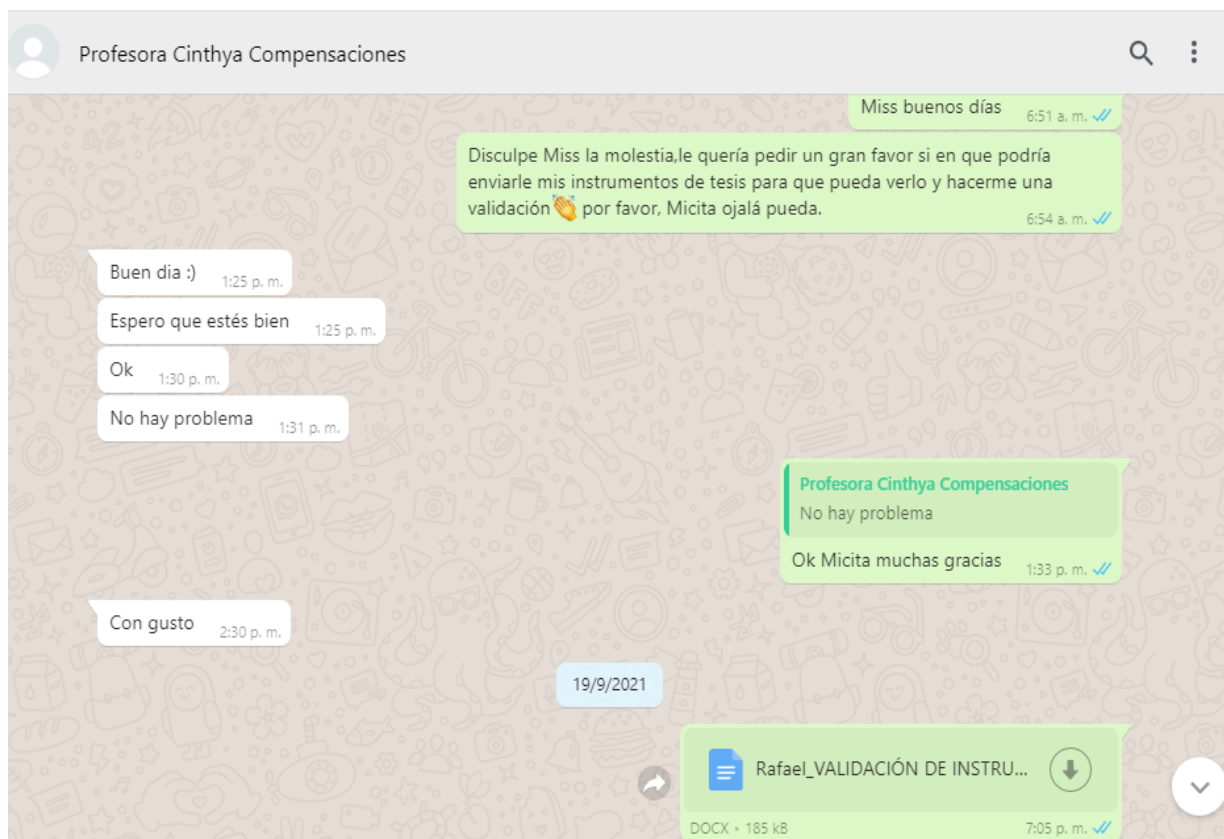
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS DESEMPEÑO LABORAL	RELEVANTE	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS									
DESEMPEÑO LABORAL	Proactividad	Nivel de iniciativa y capacidad de respuesta	1. ¿Suele tener iniciativa y apoyar a sus compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			2. ¿Suele emplear criterios altamente calificados para fundamentar su respuestas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de oportunidades de mejora	3. ¿Busca nuevas oportunidades, para el beneficio de toda la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Desarrollo de competencias	Nº de capacitaciones efectivas	4. ¿Las capacitaciones percibidas ayudan a mejorar su rendimiento?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de trabajo en equipo	5. ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo para mejorar sus habilidades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de liderazgo	6. ¿Ha participado de talleres o actividades en las que usted ha sido líder?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Evaluación de desempeño	Nivel de esfuerzo y rendimiento en el trabajo	7. ¿Establece algún tipo de indicador que le ayude a medir el cumplimiento a cabalidad de todas sus actividades asignadas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			8. ¿Maneja adecuadamente el trabajo bajo presión para no afectar su rendimiento laboral?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de creatividad	9. ¿La empresa les permite aplicar su creatividad libremente en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Manejo del tiempo	Nº de horas diarias laboradas	10. ¿Con que frecuencia ha laborado horas extras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Productividad	Frecuencia de supervisiones	11. ¿Las supervisiones son constantes y permite identificar deficiencias en el proceso?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Comunicación organizacional	Probabilidad de toma de decisiones a favor de la empresa	12. ¿Se siente preparado para tomar decisiones en caso de ausencia del jefe?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		Nivel de comunicación con superiores.	13. ¿El nivel de comunicación con sus superiores es fluida ?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo.	14. ¿Tiene una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
	Funciones del puesto	Nivel de responsabilidad en el puesto	15. ¿Cuenta con un plan de trabajo diario?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			16. ¿Suele faltar a su trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de ausentismo	17. ¿Puede otra persona desarrollar sus labores en su ausencia?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Nivel de complejidad de las funciones del puesto	18. ¿Considera que las actividades que realiza son demasiado complejas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		

Las alternativas de respuesta van del 1 al 5 y tiene la siguiente escala:

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


ECON. DAVID BOÑÓN DÍAZ
DNI: 43226538

ANEXO n° 7: VALIDACIÓN DE EXPERTO 03 CINTHYA VÍLCHEZ ALFARO



FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE

MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basado en el contenido de un instrumento destinado a medir la motivación laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles errores en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Vilchez Alfaro Cinthya			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	11 años			
Grado académico	Bachiller	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

La motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales, afirma (Marín, 2016).

III. Criterios de calificación

a) Relevancia

Es el grado en el que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la motivación laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada es relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la motivación laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en el que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar la motivación laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la motivación laboral (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada claro” (puntaje 0), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2) y “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Medianamente claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL:

SEXO: (a) Masculino (b) Femenino
EDAD: (a) De 18 a 25 (b) De 26 a 33 (c) De 34 a 41
 (d) De 42 a 49 (e) De 50 a 55

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS MOTIVACIÓN LABORAL	RELEVANTE	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS										
MOTIVACIÓN LABORAL	Condiciones de seguridad	Condición del ambiente laboral	1. ¿La empresa se preocupa por brindarles un ambiente adecuado donde puedan desarrollar sus actividades con facilidad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		Nivel del cuidado de la salud	2. ¿Cuenta con protocolos de higiene, los cuales cuidan su salud y la de sus clientes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		Nivel de índice en seguridad laboral	3. ¿La empresa les brinda algunos tipos de seguridad laboral, con fin de prevenir los riesgos en el desarrollo de sus actividades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
	Física social	% de incentivos laborales	4. ¿Con que frecuencia percibe algún tipo de incentivos laborales, ya sea por su buen desempeño como colaborador u otra actividad en la que resalte?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		Nivel de satisfacción con el salario	5. ¿Siente que el sueldo que usted percibe es justo y está acorde a su esfuerzo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
			6. ¿El salario que usted recibe actualmente cumple con sus aspiraciones económicas ?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
	Mejora Progresiva	Nivel de estabilidad emocional de los trabajadores	7. ¿Siente que la interacción que mantiene con su entorno (compañeros y jefe) contribuye a una adecuada estabilidad emocional?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		% de probabilidad de ascensos laborales	8. ¿La empresa genera oportunidades en las cuales los trabajadores puedan ascender laboralmente?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
	Perseverancia	Nivel de superación	9. ¿La empresa les incita a superar obstáculos para lograr sus metas propuestas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
			10. ¿Ha recibido usted un reconocimiento(carta de felicitación, bono, beca de capacitación, entre otros) durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		Factores motivacionales	Probabilidad de seguros	11. ¿Es beneficiario de algún seguro social que lo pueda cubrir en caso de accidentes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			Condiciones laborales	Nivel de relaciones interpersonales	12. ¿Existe una confianza óptima entre jefe y colaborador?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		13. ¿Recibe comprensión y buen trato por parte de sus superiores?		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		
		Frecuencia de horas extras remuneradas		14. ¿La empresa les reconoce por las horas extras que trabaja?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		% de asumir nuevas responsabilidades	15. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en sus labores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3		

Las alternativas de respuesta van del 1 al 5 y tiene la siguiente escala:

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



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 45305360

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE
DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basado en el contenido de un instrumento destinado a medir el desempeño laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles errores en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

IV. Datos Generales

Nombres y apellidos	Vílchez Alfaro Cinthya			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	11 años			
Grado académico	Bachiller	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

V. Breve explicación del constructo

Según Cueva (2017) el desempeño laboral se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Cienfuegos (2020) conceptualiza el desempeño laboral como las acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

VI. Criterios de calificación

d) Relevancia

Es el grado en el que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el desempeño laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada es relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el desempeño

laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

e) Coherencia

El grado en el que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

f) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada claro” (puntaje 0), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2) y “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Medianamente claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL:

- SEXO:** (a) Masculino (b) Femenino
- EDAD:** (a) De 18 a 25 (b) De 26 a 33 (c) De 34 a 41
(d) De 42 a 49 (e) De 50 a 55

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS DESEMPEÑO LABORAL	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
DESEMPEÑO LABORAL	Proactividad	Nivel de iniciativa y capacidad de respuesta	1. ¿Suele tener iniciativa y apoyar a sus compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			2. ¿Suele emplear criterios altamente calificados para fundamentar su respuestas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de oportunidades de mejora	3. ¿Busca nuevas oportunidades, para el beneficio de toda la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Desarrollo de competencias	Nº de capacitaciones efectivas	4. ¿Las capacitaciones percibidas ayudan a mejorar su rendimiento?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de trabajo en equipo	5. ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo para mejorar sus habilidades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de liderazgo	6. ¿Ha participado de talleres o actividades en las que usted ha sido líder?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Evaluación de desempeño	Nivel de esfuerzo y rendimiento en el trabajo	7. ¿Establece algún tipo de indicador que le ayude a medir el cumplimiento a cabalidad de todas sus actividades asignadas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			8. ¿Maneja adecuadamente el trabajo bajo presión para no afectar su rendimiento laboral?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Frecuencia de creatividad	9. ¿La empresa les permite aplicar su creatividad libremente en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Manejo del tiempo	Nº de horas diarias laboradas	10. ¿Con que frecuencia ha laborado horas extras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Productividad	Frecuencia de supervisiones	11. ¿Las supervisiones son constantes y permite identificar deficiencias en el proceso?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Probabilidad de toma de decisiones a favor de la empresa	12. ¿Se siente preparado para tomar decisiones en caso de ausencia del jefe?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Comunicación organizacional	Nivel de comunicación con superiores.	13. ¿El nivel de comunicación con sus superiores es fluida ?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo.	14. ¿Tiene una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Funciones del puesto	Nivel de responsabilidad en el puesto	15. ¿Cuenta con un plan de trabajo diario?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de ausentismo	16. ¿Suele faltar a su trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
			17. ¿Puede otra persona desarrollar sus labores en su ausencia?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
		Nivel de complejidad de las funciones del puesto	18. ¿Considera que las actividades que realiza son demasiado complejas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van del 1 al 5 y tiene la siguiente escala:

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



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 45305360

ANEXO n° 8: COEFICIENTE DE V DE AIKEN MOTIVACIÓN LABORAL

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL		Juez 1 (Judith Araujo)			Juez 2 (David Boñón)			Juez 3 (Cinthya Vílchez)			RESUMEN-TOTAL			Total	V de AIKEN	Condición
		rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
1	¿La empresa se preocupa por brindarles un ambiente adecuado donde puedan desarrollar sus actividades con facilidad?	3	2	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Valido
2	¿Cuenta con protocolos de higiene, los cuales cuidan su salud y la de los clientes?	3	2	3	3	3	3	3	2	2	9	7	8	24	0.89	Valido
3	¿La empresa les brinda algunos tipos de seguridad laboral, con el fin de prevenir los riesgos en el desarrollo de sus actividades?	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
4	¿Con que frecuencia percibe algún tipo de incentivos laborales, ya sea por su buen desempeño como colaborador u otra actividad en la que resalte?	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
5	¿Siente que el sueldo que usted percibe es justo y está acorde a su esfuerzo?	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
6	¿El salario que usted recibe actualmente cumple con sus aspiraciones económicas?	3	2	3	3	3	3	2	2	2	8	7	8	23	0.85	Valido
7	¿Siente que la interacción que mantiene con su entorno (compañeros y jefe) contribuye a una adecuada estabilidad emocional?	3	2	3	3	3	3	2	2	2	8	7	8	23	0.85	Valido
8	¿La empresa genera oportunidades en las cuales los trabajadores puedan ascender laboralmente?	3	3	3	3	3	3	2	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
9	¿La empresa les incita a superar obstáculos para lograr sus metas propuestas?	3	2	3	3	3	3	2	2	2	8	7	8	23	0.85	Valido
10	¿Ha recibido usted un reconocimiento (carta de felicitación, bono, beca de capacitación, entre otros) durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	3	2	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Valido
11	¿Es beneficiario de algún seguro social que lo pueda cubrir en caso de accidentes?	3	3	3	3	3	3	2	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
12	¿Existe una confianza óptima entre jefe y colaborador?	3	3	3	3	3	3	2	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
13	¿Recibe comprensión y buen trato por parte de sus superiores?	3	3	3	3	3	3	2	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
14	¿La empresa les reconoce por las horas extras que trabaja?	3	2	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Valido
15	¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en sus labores?	3	2	3	3	3	3	2	2	2	8	7	8	23	0.85	Valido
													PROMEDIO	0.92	Valido	

ANEXO n° 9: COEFICIENTE DE V DE AIKEN DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL		Juez 1 (Judith Araujo)			Juez 2 (David Boñón)			Juez 3 Cinthya Vílchez			RESUMEN- TOTAL			Total	V de AIKEN	Condición
		rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
1	¿Suele tener iniciativa y apoyar a sus compañeros de trabajo?	3	2	2	3	3	3	3	2	2	9	7	7	23	0.85	Valido
2	¿Suele emplear criterios altamente calificados para fundamentar sus respuestas?	2	2	2	3	3	3	3	2	2	8	7	7	22	0.81	Valido
3	¿Busca nuevas oportunidades para el beneficio de toda la empresa?	3	2	3	3	3	3	3	1	2	9	6	8	23	0.85	Valido
4	¿Las capacitaciones percibidas ayudan a mejorar su rendimiento?	3	2	3	3	3	3	2	1	2	8	6	8	22	0.81	Valido
5	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo para mejorar sus habilidades?	3	3	3	3	3	3	2	1	2	8	7	8	23	0.85	Valido
6	¿Ha participado de talleres o actividades en la que usted ha sido líder?	3	3	3	3	3	3	2	1	2	8	7	8	23	0.85	Valido
7	¿Establece algún tipo de indicador que le ayude a medir el cumplimiento a cabalidad de todas sus actividades asignadas?	3	3	3	3	3	3	2	3	3	8	9	9	26	0.96	Valido
8	¿Maneja adecuadamente el trabajo bajo presión para no afectar su rendimiento laboral?	2	2	2	3	3	3	2	3	3	7	8	8	23	0.85	Valido
9	¿La empresa les permite aplicar libremente su creatividad en el trabajo?	3	2	3	3	3	3	2	3	3	8	8	9	25	0.93	Valido
10	¿Con que frecuencia ha laborado horas extras?	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
11	¿Las supervisiones son constantes y permite identificar deficiencias en el proceso?	3	2	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Valido
12	¿Se siente preparado para tomar decisiones en caso de ausencia del jefe?	3	3	3	3	3	3	2	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
13	¿El nivel de comunicación con sus superiores es efectiva?	2	2	2	3	3	3	2	2	2	7	7	7	21	0.78	Valido
14	¿Tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	3	2	3	3	3	3	2	2	2	8	7	8	23	0.85	Valido
15	¿Cuenta con un plan de trabajo diario?	3	3	3	3	3	3	2	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
16	¿Suele faltar a su trabajo?	2	2	2	3	3	3	2	2	2	7	7	7	21	0.78	Valido
17	¿Puede otra persona desarrollar sus labores en su ausencia?	3	2	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Valido
18	¿Considera que las actividades que realiza son demasiado complejas?	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
PROMEDIO													0.88	Valido		

ANEXO n° 10: BASES DE DATOS DE ENCUESTA PILOTO DE MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

MOTIVACIÓN LABORAL																
N°	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	SUMA
1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	63
2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	62
3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	59
4	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	29
5	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	1	26
6	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	2	3	1	26
7	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	24
8	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	25
9	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	4	2	42
10	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	28

DESEMPEÑO LABORAL																			
N°	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	SUMA
1	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	1	4	4	1	3	2	65
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	64
3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	35
4	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	40
5	5	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	5	39
6	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	3	38
7	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	36
8	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	4	35
9	4	2	1	2	4	1	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4	49
10	4	1	2	3	4	3	2	5	5	4	5	3	1	5	3	3	2	4	59

ANEXO n° 11: Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Cuestionario de Motivación Laboral

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
ITEM 1	35,80	233,289	,895	,984
ITEM 2	35,20	243,956	,887	,984
ITEM 3	36,00	245,556	,890	,984
ITEM 4	36,20	237,289	,870	,984
ITEM 5	36,00	238,000	,951	,983
ITEM 6	36,20	237,289	,929	,983
ITEM 7	35,10	249,433	,782	,985
ITEM 8	36,70	246,233	,993	,983
ITEM 9	35,90	248,544	,888	,984
ITEM 10	36,30	234,011	,974	,982
ITEM 11	36,00	228,222	,920	,984
ITEM 12	35,10	239,211	,928	,983
ITEM 13	35,60	240,933	,898	,983
ITEM 14	34,90	256,544	,868	,985
ITEM 15	36,60	241,156	,972	,983

ANEXO n° 12: Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Cuestionario de Desempeño Laboral

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
ITEM 1	42,60	134,044	,505	,898
ITEM 2	43,80	141,956	,349	,901
ITEM 3	43,30	142,456	,313	,902
ITEM 4	43,60	128,711	,844	,887
ITEM 5	43,60	120,933	,873	,884
ITEM 6	43,80	134,400	,713	,892
ITEM 7	44,30	127,344	,919	,885
ITEM 8	43,30	124,456	,811	,887
ITEM 9	43,30	120,678	,839	,885
ITEM 10	42,70	142,900	,633	,898
ITEM 11	43,40	122,711	,763	,889
ITEM 12	43,00	131,778	,821	,889
ITEM 13	43,70	156,011	-,273	,916
ITEM 14	43,00	130,444	,708	,891
ITEM 15	43,90	120,100	,889	,883
ITEM 16	44,20	151,956	-,101	,914
ITEM 17	43,90	141,211	,661	,897
ITEM 18	42,60	157,378	-,361	,916

ANEXO n° 13: Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Cuestionarios de Motivación Laboral y Desempeño Laboral

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
ITEM 1	81,80	605,956	,780	,960
ITEM 2	81,20	619,511	,801	,960
ITEM 3	82,00	616,889	,899	,959
ITEM 4	82,20	606,622	,834	,959
ITEM 5	82,00	608,889	,890	,959
ITEM 6	82,20	607,956	,868	,959
ITEM 7	81,10	616,989	,911	,959
ITEM 8	82,70	623,344	,882	,960
ITEM 9	81,90	626,100	,802	,960
ITEM 10	82,30	606,678	,852	,959
ITEM 11	82,00	597,556	,817	,960
ITEM 12	81,10	615,211	,793	,960
ITEM 13	81,60	613,156	,844	,959
ITEM 14	80,90	641,878	,661	,961
ITEM 15	82,60	614,044	,901	,959
ITEM 16	81,00	640,889	,368	,963
ITEM 17	82,20	639,733	,548	,961
ITEM 18	81,70	648,233	,350	,962
ITEM 19	82,00	628,889	,668	,961
ITEM 20	82,00	614,000	,706	,960
ITEM 21	82,20	641,733	,504	,962
ITEM 22	82,70	617,567	,899	,959
ITEM 23	81,70	630,011	,510	,962
ITEM 24	81,70	620,233	,585	,961
ITEM 25	81,10	654,544	,456	,962
ITEM 26	81,80	608,844	,739	,960
ITEM 27	81,40	629,600	,751	,960
ITEM 28	82,10	664,544	,012	,964
ITEM 29	81,40	628,711	,622	,961
ITEM 30	82,30	605,789	,815	,960
ITEM 31	82,60	665,600	-,012	,964
ITEM 32	82,30	644,011	,754	,961
ITEM 33	81,00	688,444	-,522	,966

TABLAS CRUZADAS

ANEXO n° 14: Tabla cruzada entre la variable motivación laboral (Agrupada) y el género de los encuestados.

		Género de los encuestados			
		Masculino	Femenino	Total	
SUMATORIA-V1 MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	3	8
		% del total	16,7%	10,0%	26,7%
	Medio	Recuento	8	8	16
		% del total	26,7%	26,7%	53,3%
	Alto	Recuento	2	4	6
		% del total	6,7%	13,3%	20,0%
Total	Recuento	15	15	30	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

Se ha cruzado la información a través del software SPSS con el fin de determinar cuál de los 2 géneros se encuentran más motivados laboralmente. se muestra que en el nivel bajo son los varones los que se encuentran con un mejor nivel de motivación laboral con un 16.7%, mientras que en el nivel medio tanto varones como mujeres están igual de motivados con un 26.7% para ambos sexos y finalmente en el nivel alto son las mujeres quienes se encuentran con un mayor grado de motivación laboral alcanzando un 13.3%.

ANEXO n° 15: Tabla cruzada entre la variable motivación laboral (Agrupada) y la edad de los encuestados

		Edad de los encuestados				Total	
		De 18 a 25 años	De 26 a 33 años	De 34 a 41 años	De 42 a 49 años		
SUMATORIA-V1 MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	Bajo	Recuento	1	3	3	1	8
		% del total	3,3%	10,0%	10,0%	3,3%	26,7%
	Medio	Recuento	5	8	2	1	16
		% del total	16,7%	26,7%	6,7%	3,3%	53,3%
	Alto	Recuento	1	1	3	1	6
		% del total	3,3%	3,3%	10,0%	3,3%	20,0%
Total	Recuento	7	12	8	3	30	
	% del total	23,3%	40,0%	26,7%	10,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario y base de datos en IBM SPSS

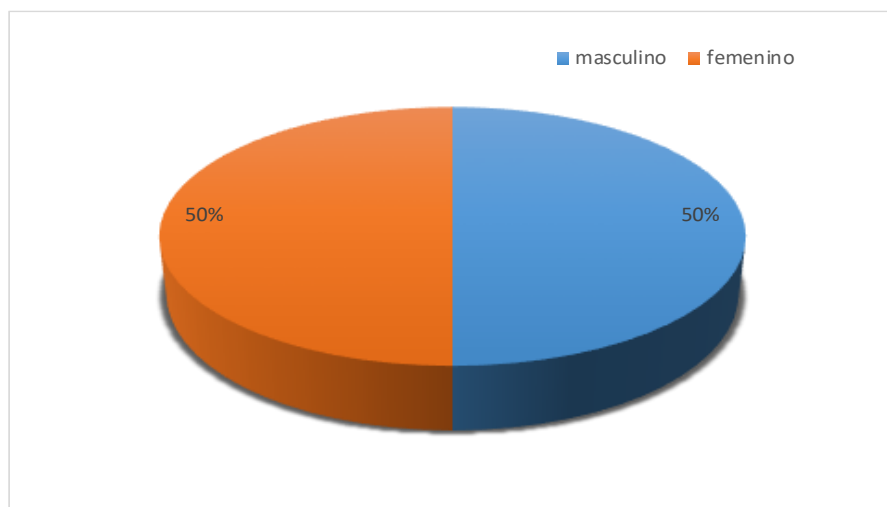
Se ha cruzado la información a través del software SPSS con el fin de determinar cuál de los 4 rangos de edades establecidos se encuentran más motivados laboralmente. se deduce que, para el nivel bajo, el rango de edades de (26 a 33 años) y de (34 a 41 años) son los que manejan una mejor motivación laboral con un 10%, por otro lado, para el nivel medio se entiende que son las personas comprendidas entre 26 y 33 años quienes están más motivadas laboralmente con un 26.7%, mientras que en el nivel alto las personas que se encuentran con más alta motivación laboral están comprendidas entre las edades de 34 a 41 años obteniendo un 10% frente a tan solo un 3.3% para los otros rangos, de todo ello se encuentra una motivación relativamente alta en los rangos de 26 a 41 años de edad.

ANEXO n° 16: Grado de magnitud de la relación según coeficiente de la relación.

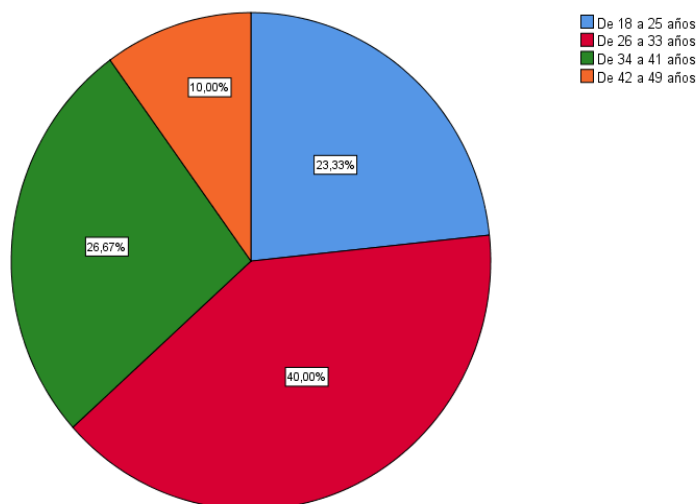
RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Sirve para determinar si la relación es de rango positivo o negativo, así como también la intensidad de dicha relación, se tendrá que incurrir en el coeficiente de correlación que nos facilita el programa IBM SPSS.

ANEXO n° 17: Genero de los trabajadores encuestados que formaron parte de la muestra.



ANEXO n° 18: Edad de los trabajadores encuestados distribuidos en distintos rangos.



ANEXO n° 19: CONSTANCIA SUNEDU DE VALIDADOR 01

REGISTRO NACIONAL DE

 Aplicativo

 Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ARAUJO GARCIA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>MAESTRA EN EDUCACION PEDAGOGIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 16/07/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i></p>
<p>ARAUJO GARCIA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 03/05/2007 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i></p>
<p>ARAUJO GARCIA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>LICENCIADA EN TURISMO Fecha de diploma: 22/02/2008 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i></p>
<p>ARAUJO GARCIA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL Fecha de diploma: 01/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 14/09/2013 Fecha egreso: 26/04/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>ARAUJO GARCIA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL Fecha de diploma: 24/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>ARAUJO GARCÍA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>DOCTORA EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN Fecha de diploma: 13/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 15/04/2010 Fecha egreso: 31/01/2012</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i></p>
<p>ARAUJO GARCIA, JUDITH ESTEFANY DNI 42887489</p>	<p>MAESTRA EN CIENCIAS SOCIALES PLANIFICACION Y GESTION TURISTICA Fecha de diploma: 17/10/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i></p>

ANEXO n° 20: CONSTANCIA SUNEDU DE VALIDADOR 02

REGISTRO NACIONAL DE

Aplicativo

Gula

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BOÑON DIAZ, DAVID DNI 43226538	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 28/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
BOÑON DIAZ, DAVID DNI 43226538	ECONOMISTA Fecha de diploma: 20/02/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
BOÑON DIAZ, DAVID DNI 43226538	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2018 Fecha egreso: 23/12/2018	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

ANEXO n°21: CONSTANCIA SUNEDU DE VALIDADOR 03

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

 Aplicativo

 Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILCHEZ ALFARO, CINTHYA LISSETTE DNI 45305360	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO PERU
VILCHEZ ALFARO, CINTHYA LISSETTE DNI 45305360	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 29/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO PERU
VILCHEZ ALFARO, CINTHYA LISSETTE DNI 45305360	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL Fecha de diploma: 31/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/06/2015 Fecha egreso: 04/10/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO PERU