

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la  
empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba – 2021”**

**Tesis para optar el Título profesional de  
Licenciada en Administración**

**AUTOR:**

Gallardo Paredes, Sheila Yesenia

**ASESOR:**

López Morillas Alejandro

**Código ORCID:**

0000-0003-1263-6865

**CAJAMARCA - PERÚ**

**2021**

## 1. Palabras clave

<b>Tema</b>	Motivación, Desempeño Laboral
<b>Especialidad</b>	Ciencia Económicas y Administrativas

## Líneas de Investigación

<b>Línea de Investigación OCDE</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub – área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management

## Keywords

<b>Tema</b>	Motivation, job performance
<b>Speciality</b>	Economic and Administrative Science

## Lines of Investigation

<b>Line of Research OCDE</b>	Human Talent
<b>Área</b>	Social Sciences
<b>Sub – Área</b>	Economy and Business
<b>Discipline</b>	Human talent

**II. Título:**

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CP INGENIEROS S.R.L. CAJABAMBA – 2021.”**

### **III. Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como pretensión analizar la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021.

El tipo de investigación fue descriptiva y relevante, utilizando un diseño transversal no experimental, presentando métodos de investigación cuantitativos.

La población estuvo integrada por 80 colaboradores, y se extrajo una muestra representativa de 33 colaboradores mediante métodos probabilísticos. La técnica usada es la encuesta, y el cuestionario se utiliza como herramienta para valorar la vinculación entre la motivación y el desempeño laboral.

Se obtuvo que existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021, con nivel de significancia de 0.000 menor al 5% ( $p < 0.05$ ), por lo que se aprueba la hipótesis de estudio.

#### **IV. Abstract**

The purpose of this research work was to describe the relationship that exists between Motivation and work performance of the employees of La Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021.

The type of research was descriptive and correlational, with a non-experimental, cross-sectional design, presenting a quantitative research approach.

The population consisted of 80 collaborators, and a representative sample of 33 collaborators was extracted using probabilistic methods. The technique used is the survey, and the questionnaire is used as a tool to assess the relationship between motivation and job performance.

The result was that there is a significant relationship between Motivation and work performance of the employees of La Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021, with a significance level of 0.000 less than 5% ( $p < 0.05$ ), for which the study hypothesis is approved.

## Índice

<b>1. Palabras clave.....</b>	<b>i</b>
<b>II. Título:.....</b>	<b>ii</b>
<b>III. Resumen .....</b>	<b>iii</b>
<b>IV. Abstract .....</b>	<b>iv</b>
<b>5. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>6. Metodología .....</b>	<b>13</b>
<b>6.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>13</b>
<b>6.2. Población y muestra .....</b>	<b>14</b>
<b>6.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>6.4. Procesamiento y análisis de la información.....</b>	<b>.....</b>
<b>7. Resultados .....</b>	<b>17</b>
<b>7.1 Descripción de los resultados .....</b>	<b>17</b>
<b>7.2. Caracterización de las variables.....</b>	<b>21</b>
<b>7.3. Prueba de Normalidad.....</b>	<b>23</b>
<b>7.4. contrastación de hipótesis .....</b>	<b>24</b>
<b>7.4.1 Prueba de hipótesis específicas.....</b>	<b>24</b>
<b>Prueba de hipótesis específica 2 .....</b>	<b>26</b>
<b>Prueba de hipótesis específica 3:.....</b>	<b>28</b>
<b>7.4.2 Prueba de hipótesis general .....</b>	<b>30</b>
<b>8. Análisis y Discusión .....</b>	<b>31</b>
<b>9. Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>35</b>
<b>5. Agradecimiento.....</b>	<b>38</b>
<b>6. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>39</b>
<b>14. Anexos y Apéndice. ....</b>	<b>43</b>
<b>Anexo 1 Matriz de consistencia.....</b>	<b>43</b>
<b>Anexo 2 Cuestionario.....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo 3 Base de datos de la muestra piloto.....</b>	<b>47</b>
<b>Anexo 4 Análisis de Fiabilidad.....</b>	<b>48</b>
<b>Anexo 5 Planilla de Juicio de expertos.....</b>	<b>49</b>

## Índice de Tablas y Figuras

<b>Tabla 01:</b> Nivel de la dimension motivacion. ....	<b>19</b>
<b>Tabla 02:</b> Nivel de las dimensiones de la motivacion. ....	<b>20</b>
<b>Tabla 03:</b> Nivel del desempeño laboral .....	<b>21</b>
<b>Tabla 04:</b> Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	<b>22</b>
<b>Tabla 05:</b> Caracterización de la motivacion .....	<b>23</b>
<b>Tabla 06:</b> Caracterización del desempeño laboral .....	<b>24</b>
<b>Tabla 07:</b> Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de Motivación y Desempeño Laboral....	<b>25</b>
<b>Tabla 08:</b> Los Factores higiénicos y su relación con el desempeño laboral.....	<b>26</b>
<b>Tabla 09:</b> Correlación de los factores higiénicos con el desempeño laboral .....	<b>27</b>
<b>Tabla 10:</b> Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	<b>28</b>
<b>Tabla 11:</b> Los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral.....	<b>29</b>
<b>Tabla 12:</b> Correlación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba 2021 .....	<b>30</b>
<b>Tabla 13:</b> La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba2021.....	<b>31</b>
<b>Tabla 14:</b> Correlación de la motivación con el desempeño laboral Error! Marcador no definido.	

## 5. Introducción

Es indudable que los antecedentes son una parte muy esencial en el trabajo de investigación por lo que a continuación se detalla:

Enríquez (2014), en su tesis, dictamina que los distintos factores tienen una conexión directa con el acrecentamiento del trabajo de los subalternos, encontrándose: los entornos profesionales en las que se ejerce el jornalero, salario recibido, compensaciones, reconocimientos, capacitaciones.

Sum (2015), concluye que, si los jornaleros obtienen una motivación propicia de sus superiores esto ayudara a que logren un buen desempeño laboral al plasmar cada una de sus actividades.

Castro (2016) concluyó que: este trabajo evidencia una conexión positiva entre motivación laboral y valores. De este modo se relacionan los valores laborales y el desempeño laboral en la PYMES de Potosí.

Espaderos (2016), estipulo que: Los jornaleros de la institución financiera de Santa Lucía Cotzumalguapa alegaron que no se relaciona la satisfacción laboral y desempeño y los colaboradores presentan un óptimo nivel de satisfacción laboral por su profesionalismo y organización. como el compromiso y las emociones laborales ".

Madero (2019), concluyó que, en la actualidad, las compañías deben esbozar planeamientos de atracción y retenimiento para dar soporte a los empleados a incrementar la productividad y encontrar una fuente de ganancias estable que compense sus carencias económicas a través de la compensación que reciben.

Rodríguez & Lechuga (2019) determinaron que para extender la continuidad de los factores de desempeño docente y lograr un mayor nivel entre los docentes, necesitándose superior motivación. Considerando la jerarquía de la comunicación organizacional, se propone como un beneficio para instaurar un excelente clima organizacional.

Morillo (2016), concluye que, se resolvió que la motivación impacta en la considerablemente en la eficiencia de la empresa Luz del Sur S.A.A.

Morales (2016), concluye que, prevalece una conexión sumamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, por este motivo, un sobresaliente nivel de motivación propiciara un significativo desempeño laboral.

Vivas (2017), concluye que, la motivación se conecta con el desempeño laboral del equipo de la División de Fiscalización de la Intendencia Lima SUNAT existiendo así una relación directa y representativa entre las variables.

Ostolaza (2017), concluye que, la motivación influye enormemente en el desempeño laboral de los subalternos del Hotel Arco Iris en la ciudad de Nuevo Chimbote.

Cunyarache (2018), concluye que, la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Quiroga S.A.C. Sullana.

Muñoz (2018), concluye que, existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A.

Cueva (2018), concluye que, la magnitud de la motivación de McClelland y el desempeño laboral, aplicado a la tienda Bembos de Javier Prado, deben darse capacitaciones para el crecimiento del personal, que influirá como referencia en las áreas de la tienda como modelo.

Gonzales, Maldonado y Sánchez (2019) determinaron que es importante que la agencia contribuya al mejoramiento y buen desempeño de los socios involucrados en las negociaciones e inversiones de la empresa en diversos campos de VANIYU SAC.

Casquino (2020), deduce que, a mayor motivación note el colaborador su satisfacción laboral será más amplia.

Escobedo & Quiñones (2020), determinaron que, la presencia más predominante, de acuerdo a la correlación de Pearson, Reconocimiento Personal, demuestran el reconocimiento propio, referente a los cumplimientos en el trabajo según percepción de los colaboradores.

Figuroa (2021), concluye que, hay una conexión contenida entre el desempeño y la motivación en la tarea de los jornaleros.

A continuación, se detalla la fundamentación científica que es parte fundamental para nuestro estudio para la variable motivación contamos con las teorías:

En la teoría de la higiene motivacional de Herzberg, "Frederick Herzberg y sus colaboradores transformaron en gran medida el método de demanda de Maslow. Su exploración sugiere hallar una teoría motivacional de dos factores. Una de las necesidades del grupo es la política de la empresa y el estilo de gestión, la inspección, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, remuneración, estatus, seguridad y vida personal. La cantidad y calidad de motivación son altas, no producirán insatisfacción. Su existencia no es un incentivo en la sensación de satisfacción; pero si no existen, causará desagrado. Herzberg los llama sostenimiento, higiene o trabajo. Factores ambientales Koontz, Weihrich H. & Cannice, M (2012)

9

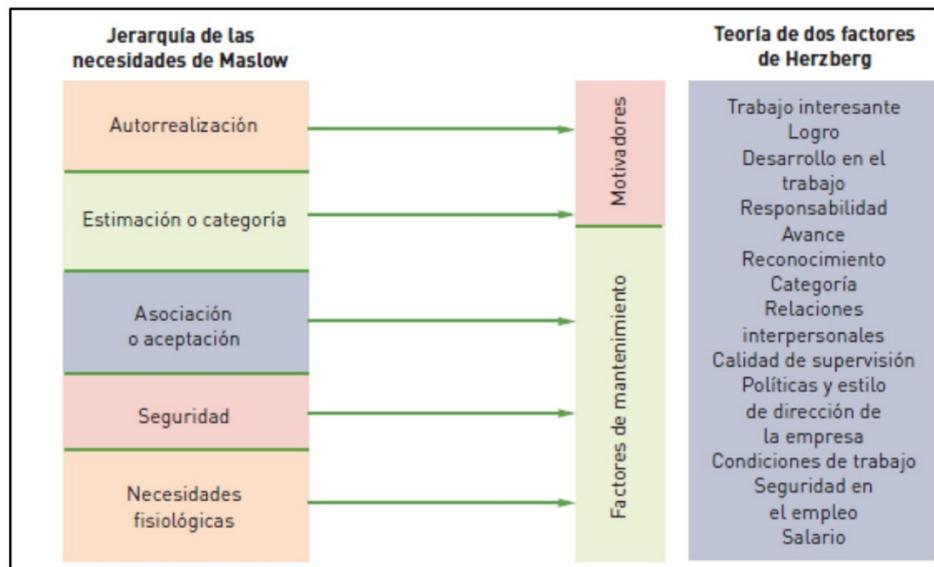


Figura 1. Contraste de las conjeturas de la motivación de Maslow y Herzberg

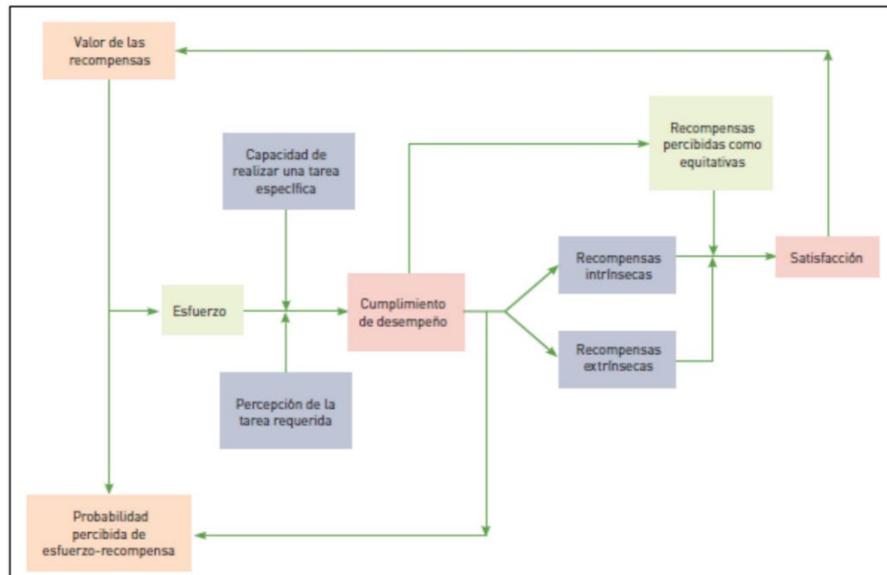
En el segundo grupo, Herzberg pormenorizo ciertos elementos de satisfacción y, por lo tanto, también enumeró los factores motivadores, están incluidos en el trabajo.

Incorporando logros, reconocimiento, trabajo desafiante, progreso y mejora en el trabajo; su existencia puede producir efectos de satisfacción o insatisfacción. Como se muestra en la figura, la satisfacción e insatisfacción identificadas por Herzberg son semejantes a las sugeridas por Maslow.

La teoría de la expectativa de la motivación Koontz, Weihrich H. y Cannice M (2012) definieron que: La teoría de la expectativa explica cómo las personas están motivadas. Victor H. Vroom, quien cree que si los individuos creen en el valor de las metas y pueden ver que lo que hacen las ayudará a lograr sus metas, entonces estarán motivadas para hacer algo para lograr sus metas. Martín Lutero observó hace siglos que en el planeta todo se hace para tener esperanza. La teoría de Vroom se puede expresar: fuerza = valor × expectativa.

Referencia de motivación de Porter y Lawler: logró un modelo de motivación crucial más repleto, basado principalmente en la teoría de las expectativas. Se administro el modelo a los gestores. Este modelo nos indica, la cantidad de esfuerzo (intensidad de la motivación y energía aplicada) deriva de la recompensa más la energía que una persona considera necesaria y la posibilidad de adquirir la bonificación. El esfuerzo percibido y la posibilidad real de obtener gratificaciones se ven afectados por la experiencia de desempeño. Obviamente, si las personas completan o han terminado el trabajo, comprenderán mejor el esfuerzo demandado y finalmente comprenderán la posibilidad de recibir una distinción. Koontz, Weihrich H y Cannice M (2012)

En la teoría del refuerzo de Skinner, elaboro una técnica de incentivos atractivos pero polémicos. Este método, conocido como refuerzo positivo o modificación de la conducta, cree que las personas se pueden motivar diseñando adecuadamente su entorno de trabajo y elogiando su desempeño, y las sanciones por un desempeño deficiente pueden tener un desenlace desfavorable. Koontz, Weihrich y Cannice M (2012)



Referencia de la motivación de Lawler y Porter.

Existe una serie de modelos acerca del desempeño laboral entre las que podemos mencionar:

Teoría de la equidad: Para Klingner y Nabaldian (2002), cree que el desempeño laboral va relacionado gracias a las percepciones de los trabajadores sobre el trato que reciben. Por lo tanto, estas evaluaciones conducirán a la lealtad, la expresión amable y una mayor eficiencia en su trabajo dentro de la organización. En muchos casos, esta impresión está más relacionada con estados mentales que con percepciones basadas en hechos. Sin embargo, nos indica que la justicia y la bondad son fundamentos sustanciales. Una interlocución apropiada entre todos los niveles organizacionales también tiene un impacto. La equidad consta de dos aspectos: desempeño e igualdad con los demás. En el primer caso, compara su contribución o desempeño laboral con la compensación que recibe con los demás. En el segundo caso, alguien habló de una comparación subjetiva con sus homólogos Klingner y Nabaldian (2002), determinando la teoría de la equidad en función del equilibrio entre el tipo de trato recibido por el colaborador y la actuación. Estos son el vínculo entre ahínco y recompensa, entonces, dependerá del tipo de trato que reciba el colaborador, sea justo o injusto, para así sentirse motivado y tenga un cierto desempeño Klingner y Nabaldian, (2002).

Teoría de la expectativa: Vroom, (1964) Se centra en el agrado de los empleados, lo que conduce a un superior desempeño laboral con los demás. El puesto se centra en la apreciación propia de los trabajadores sobre la posibilidad de lograr un determinado desempeño en la forma en que realizan su trabajo o desarrollan determinadas conductas. Presentándose:

- ✓ Expectativa: es el enlace entre el esfuerzo y el desempeño, hace alusión a la tenacidad que el subordinado desempeña para ser preciso.
- ✓ Instrumentalidad: es una conexión entre la recompensa y el desempeño dando a entender que le recompensaran con un premio.
- ✓ Valencia: hace mención a la distinción que el sujeto atribuye al desenlace o incentivo por el desempeño.

No hay duda de que esta teoría permite comprender efectos positivos o negativos en el desempeño del subordinado, porque una persona también tiene expectativas y metas. Por tanto, sugiere que los empleados adopten una definida forma de comportamiento para cumplir sus aspiraciones, resultado que consideran preciado y que se integra en tres elementos: expectativas, herramientas y valencia.

Teoría del propósito o meta: Locke (1976), fue planteada por él y afirmó el efecto motivacional de influir en las intenciones de los trabajadores al realizar determinadas tareas. Es decir, los colaboradores persiguen conscientemente una meta u objetivo mediante la realización de tareas, lo que implica un cierto grado de esfuerzo, lo que determina su grado de desempeño. Locke (1969) concluye que, El propósito de lograr la meta se asegura en la motivación, porque estas orientan las acciones y promueven el mejor desempeño.

En conclusión, las metas fijadas para los trabajadores deben ser atractivas y específicas para atraer la motivación y la movilización para lograr las metas, y específicamente pueden incentivar de manera más efectiva la realización de conductas adecuadas Locke (1976). Por tanto, en la teoría de metas, los factores de motivación juegan un papel sustancial en la adquisición de las metas anticipadas plan y deben ser provocadoras y definidas para originar interés y poder alcanzar estas metas. La teoría

propone que el propósito hace que el individuo se desempeñe de cierta manera para lograr el objetivo propuesto, por lo que estos deben ser desafiantes.

Respecto a la justificación científica podemos mencionar : el trabajo se justifica porque las variables de estudio están siendo estudiadas en los momentos de que el covid -19 está afectando a todas las empresas, por consiguiente, es importante encontrar y estudiar hallazgos encontrados los cuales nos permitirán llegar a conclusiones , con ciertas diferencias en comparación con el desarrollo de actividades en la presencia de este flagelo que está afectando a la humanidad y como justificación social podemos detallar : este estudio servirá de fuente de información en cuanto a los colaboradores de la empresa, asimismo, podemos señalar que el presente trabajo de investigación permitirá determinar lo importante que es la motivación y el desempeño laboral de los de La Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba junio 2021, determinando el grado de satisfacción de los subordinados referente a la remuneración, capacitación y reconocimientos en la empresa.

Para el siguiente trabajo de investigación se ha planteado este problema: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba junio 2021?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables, específicamente en cuanto a conceptualización señalaremos que las variables se definen conceptualmente y operacionalmente tal como se señala a continuación:

La definición conceptual de variables de motivación se basa en: González (2005). Al indagar y definir la motivación, se define que incluye no solo los avances personales que guían a los empleados a actuar y están relacionados con su desempeño y satisfacción, siendo los procesos organizacionales que inciden en las acciones de los empleados. Los motivos de los trabajadores son coherentes con los motivos de la empresa. Este factor es muy importante porque corresponde a la actitud que adoptan los empleados al realizar determinadas actividades en el lugar de trabajo, es decir, está directamente relacionado con su desempeño y también relacionado con su satisfacción laboral.

Como descripción operacional de la variable motivación la definimos como la propulsión que tiene cada colaborador de complacer sus necesidades; eso de acuerdo a los factores higiénicos y motivacionales con lo que esto va a permitir que la empresa alcance las metas propuestas, beneficiándose ambos.

Según la definición conceptual de Chiavenato (2011) de variables de desempeño laboral, revelan el desempeño en un área específica, enfocándose en el proceder de las personas en ese puesto. Este desempeño es circunstancial, cambiante de persona a persona y dependiendo de inconmensurables condiciones que lo impactan de manera importante. La importancia de las recompensas y la impresión que dependen de los deseos del individuo determinan la cantidad de esfuerzo que un individuo está dispuesto a realizar, y es una perfecta relación costo-beneficio, en la que la evaluación del desempeño es una evaluación sistemática de su implementación. Las personas desempeñan un papel en el trabajo y su competencia de desarrollo.

Como descripción operacional de la variable desempeño laboral la definimos como un rendimiento laboral con el actuar del trabajador que manifiesta al efectuar las funciones y tareas, para las cuales ha sido contratado, por lo que es muy valioso. para la empresa, lo que permite desarrollar la productividad, contribuyendo así al logro de los propósitos.

A continuación se definen las principales dimensiones de las variables de estudio: Factores higiénicos: Chiavenato (2006) son factores de contexto y se disponen en el habitat exterior que rodea al individuo, Factores motivacionales: Mosley, Megginson & Pietry (2005) creen que un subordinado proactivo y calificado logra superar a otro empleado más motivado pero menos calificado; de manera similar, el desempeño del empleado depende del llamado apoyo organizacional, la productividad: Robert (2005) el logro de una compañía depende en gran medida del desempeño y el bienestar de sus empleados. Si los empleados se sienten cómodos, su desempeño influirá en la productividad aumentará y es crucial para los trabajadores enfocarse en sus funciones, Toma de decisiones: Según Chiavenato (2007): es un proceso de evaluación y para evaluar diferentes opciones para luego optar por una opción, Eficacia laboral: según Andrade (2008). La eficacia “es la preparación para lograr los retos planteados,

Relaciones interpersonales: Según Cetina Comena, John (2009), la dimensión interpersonal permite descubrir las relaciones interpersonales y aspectos que intervienen en la interacción serian semejanza, apatía, discordia sin dejar de lado la empatía.

Referente a lo que es operacionalización de las variables tenemos: la motivación y desempeño laboral y se visualiza en la siguiente tabla.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>MOTIVACION</b>	(McClelland, 1974) Motivación refiere a una necesidad inherente, que determina el comportamiento de una persona hacia un objetivo que afecta a otra persona o su grupo.	La disposición de un trabajador determinado a actuar de una forma u otra en función de los puntos obtenidos del proyecto.	<b>Factores Higiénicos</b> Chiavenato (2006) Son factores de contexto y se centran en el habitat exterior que rodea al individuo.	Características del trabajo	1
				Jornal	2
				Prestación social	3
				Relación con el supervisor	4
				Relación con los colaboradores	5
			<b>Factores Motivacionales</b> Megginson y Pietry (2005) estiman: un subordinado proactivo y calificado logra superar a otro empleado más motivado, pero menos calificado; de manera similar, el desempeño del empleado depende del llamado apoyo organizacional	Trabajo en si	6
				Producción	7
				Reconocimiento	8
				Crecimiento profesional	9,10,11
				Asignación	12

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Señala que el desempeño es la eficiencia de los subordinados necesaria para la organización, y así los individuos trabajen eficientemente Chiavenato, (2002)	Se permite determinar el número total de puntos acumulados determinados por el proyecto, y la proporción de formas de trabajo desarrolladas dentro de un período de tiempo específico.	<b>Productividad</b> Robert (2005) el logro de una empresa depende en gran medida del desempeño y el bienestar de sus empleados. Si los empleados se sienten cómodos, su desempeño será mejor y la productividad aumentará y es crucial para los trabajadores enfocarse en sus funciones.	Propósito alcanzado	13
				Tiempo empleado	14
			<b>Toma de decisiones</b> Chiavenato (2007 es un proceso de evaluación y para evaluar diferentes opciones para luego optar por una opción	Exposición	15
				Indecisión	16
				Evaluación de opciones	17, 18
			<b>Eficacia Laboral</b> Andrade (2008), es la actuación para cumplir las metas propuestas.	Eficiencia en el rendimiento	19
				Asignación	20
			<b>Relaciones interpersonales</b> Cetina Comena, John (2009), La dimensión interpersonal permite descubrir las relaciones interpersonales y aspectos que intervienen en la interacción serian semejanza, apatía, discordia sin dejar de lado la empatía.	La percepción interpersonal	21, 22
				Predilección interpersonal	23,24

Posteriormente, se presentan las siguientes Hipótesis: La hipótesis alternativa (**H1**) cuyo enunciado señala que: Existe una relación significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. y la hipótesis nula (**H0**) que señala que: No existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de La empresa CP INGENIEROS S.R.L.

El estudio presenta los siguientes objetivos generales y específicos: siendo el objetivo general: Analizar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP Ingenieros S.R.L. 2021.

Y así como también se consideró como objetivos específicos:

- a. Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L 2021.
- b. Especificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de La empresa CP INGENIEROS S.R.L. 2021.
- c. Establecer la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba 2021.
- d. Identificar la relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba 2021.

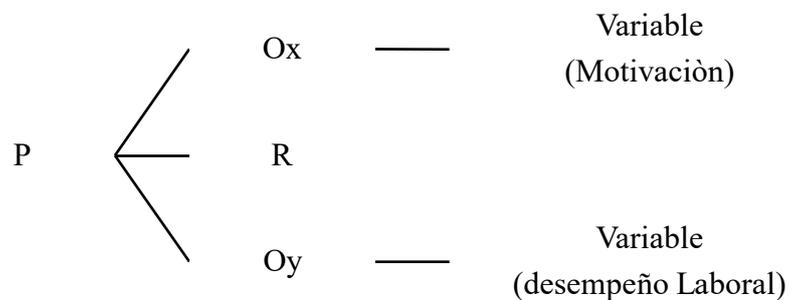
## 6. Metodología

### 6.1. Tipo y diseño de investigación:

La averiguación fue de tipo descriptivo correlacional porque describe operacionalmente las variables siendo su propósito: Analizar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP Ingenieros S.R.L. junio 2021. El nivel de la investigación fue Aplicada.

El diseño de la investigación fue no Experimental, debido a que no se manipularon las variables y de corte transversal, debido a que la aplicación del cuestionario y la obtención de la información se realizó en un solo momento.

Donde:



#### Se Considera:

P: Población

R: Relación

Ox: Variable: Motivación

Oy: Variable: Desempeño laboral

Se considera este diseño ya que es requerible comparar la relación que tienen dos variables como Ox y Oy que se obtienen de una población.

## 6.2. Población y muestra

**Poblacion:** D'Angelo define a la población como una agrupacion de individuos, objetos, componentes o fenómenos en los que se puede estudiar una característica”.

En este proyecto la población estuvo establecida por 80 trabajadores de la empresa CP. Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021.

**Muestra:** D'Angelo también define la muestra como: Cualquier subconjunto del universo. Desde el punto de vista estadístico, pueden ser probabilísticos o no probabilísticos. Aquí, encontramos que la unidad de muestreo se define como un conjunto de elementos extraídos de la población que constituye la muestra. Es posible que la unidad base y la unidad de muestra no coincidan. Por ejemplo, para estudiar las habilidades de aprendizaje de los estudiantes de primaria, la UE serán los niños, pero en el muestreo probabilístico, primero debemos muestrear las escuelas (UM)

Hurtado (2000) Es una parte significativa de la población seleccionada para ser analizada, debido a que la población es de gran tamaño como para ser analizada en su totalidad.

Aplicandose el muestreo probabilistico simple, cuya fórmula estadística es :

$$n = \frac{z^2 * (p * q) * N}{E^2 * (N - 1) + z^2 * (p * q)}$$

**Donde:**

n: población =80

z: nivel de confianza = 95% = (1.96)<sup>2</sup>

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

E: margen de error = (0.07)<sup>2</sup>

N: muestra = 57.2 colaboradores

$$n = \frac{80 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{(0.07)^2 * (57.2 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$(0.07)^2(80-1) + (1.96)^2(0.5 \times 0.5)$$

$$n=57.2$$

$$n= 58$$

Para este caso se aplicó la fórmula de la muestra ajustada:

$$n_2 = \frac{n_1}{1+(n_1/N)}$$

Donde:

n<sub>2</sub>: muestra ajustada = ?

n<sub>1</sub>: muestra=

n: población=

$$n_2 = \frac{57.02}{1.7127273} = 33$$

$$n_2=33 \text{ colaboradores}$$

En consecuencia, la muestra queda constituida por 33 colaboradores de la empresa CP. Ingenieros S.R.L Cajabamba junio 2021.

### 6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

#### Encuesta

López (2015) es un seguimiento del proceso de investigación de toda metodología de investigación social cuantitativa, su expansión tiene como objetivo recolectar datos de investigación, pero involucra una variedad de técnicas, que combinan una sintaxis propia y coherente para construir objetos de investigación.

Es un procedimiento en el diseño de encuestas descriptivas. Los investigadores recolectan datos a través de cuestionarios prediseñados, sin cambiar el entorno ni el fenómeno de recolección de información, y brindan información en forma de trípticos, gráficos o tablas. Mediante la implementación de una muestra representativa Grupo de preguntas estandarizadas para obtener datos.

## **Cuestionario**

Hernández (2010), definió al cuestionario como un grupo de interrogantes acerca de una o más variables a cuantificar.

Efectuándose la validación de juicio de tres expertos, con una amplia experiencia laboral y posteriormente se usó la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Crombach donde se obtuvo como resultado para la primera variable motivación: ,845 y para la segunda variable desempeño laboral; ,861 confirmando que el instrumento es confiable.

### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Se recolectaron datos por medio de un cuestionario que fue aplicado a 33 colaboradores de la empresa CP.Ingenieros S.R.L. 2021. Estas encuestas consistieron en otorgar un ponderado a cada ítem, considerando la escala de Likert, es decir, de mayor a menor peso según corresponda a un indicador negativo o positivamente. Seguidamente se procedió a elaborar los datos verificando las respuestas del cuestionario, estas se pasaron a un formato de elaboración de datos de manera que facilitó su análisis y obtención de un porcentaje adecuado

Para el proceso de los datos se utilizó los programas Excel y SPSS, y para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva con tablas de una y doble entrada mostrando las frecuencias absolutas y relativas (porcentajes). También se utilizó la estadística inferencial de acuerdo a la prueba de normalidad de los datos se decidió la aplicación del cálculo del coeficiente no paramétrico de correlación de Spearman.

## 7. Resultados

### 7.1 Descripción de los resultados

**Tabla 01.** Nivel de la Motivación según percepción de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	33 - 43	11	33,3
	Nivel medio	44 - 56	15	45,5
	Nivel alto	57 - 60	7	21,2
	Total		33	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba 2021

#### **Interpretación:**

En la tabla 01 se aprecia que el 45,5% de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., perciben que la motivación tiene un nivel medio, el 33,3% perciben un nivel bajo, en tanto que el 21,2 % percibe un nivel alto. Determinándose que la motivación de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. es de nivel medio.

**Tabla 02.** Nivel de las dimensiones de la motivación según percepción de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba 2021.

Niveles	Factores Higiénicos		Factores Motivacionales	
	Nº	%	Nº	%
Nivel bajo	11	33,3%	11	33,3%
Nivel medio	15	45,5%	18	54,5%
Nivel alto	7	21,2%	4	12,1%
Total	33	100%	33	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba 2021

### **Interpretación.**

En la tabla 02 se aprecia que las dimensiones de motivación de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. 2021 Cajabamba, presentan un nivel medio, es así que los niveles factores higiénicos y factores motivacionales son de nivel medio según percepción del 45,5% y 54,5% para ambos factores respectivamente, de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L junio 2021. Determinándose que las dimensiones de la motivación de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L junio 2021 son de nivel medio.

**Tabla 03.** Nivel del desempeño laboral según percepción de los colaboradores la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., Cajabamba 2021.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	33 – 44	10	30,3
	Nivel medio	45 – 56	15	45,5
	Nivel alto	57 - 60	8	24,2
	Total		33	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba 2021

**Interpretación:**

En la tabla 03 se aprecia que el 45,5% de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., perciben que el desempeño laboral tiene un nivel medio, el 30,3% perciben un nivel bajo, en tanto que el 24,2 % percibe un nivel alto. Determinándose que el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., es de nivel medio.

**Tabla 04.** Nivel de las dimensiones del desempeño laboral según percepción de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L Cajabamba junio 2021.

Niveles	Productividad		Toma de decisiones		Eficacia laboral		Relaciones interpersonales	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	11	33,3%	16	48,5%	14	42,4%	10	30,3%
Medio	16	48,5%	11	33,3%	5	15,2%	15	45,5%
Alto	6	18,2%	6	18,2%	14	42,4%	8	24,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba 2021

**Interpretación.**

En la tabla 04 se aprecia que las dimensiones del desempeño laboral de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba, presentan un nivel variado, es así que los niveles productividad y relaciones interpersonales son de nivel medio según percepción del 48,5% y 45,5% respectivamente, de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. También las dimensiones, como toma de decisiones y eficacia son de nivel bajo según percepción del 48,5% y 42,4%, Determinándose que las dimensiones del desempeño laboral tienen un nivel medio.

## 7.2. Caracterización de las variables

**Tabla 05.** Caracterización de Motivación de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba 2021 2021.

Factores/variables	Motivación						Total		
	Bajo		Medio		Alto				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
<b>Sexo</b>	Masculino	9	27,3	10	30,3	6	18,2	25	75,8
	Femenino	2	6,1	5	15,2	1	3,0	8	24,2
<b>Edad</b>	De 18 a 25 años	1	3,0	5	15,2	3	9,1	9	27,3
	De 26 a 33	1	3,0	5	15,3	2	6,1	8	24,2
	De 34 a 41	2	6,1	3	9,1	2	6,1	7	21,2
	De 42 a 49	5	15,2	1	3,0	0	0,0	6	18,2
	Más de 49	2	6,1	1	3,0	0	0,0	3	9,1
	<b>Instrucción</b>	Primaria	1	3,0	2	6,1	0	0,0	3
	Secundaria	0	0,0	2	6,1	1	3,0	3	9,1
	Superior técnica	5	15,2	5	15,2	2	6,1	12	36,4
	Superior universitario	5	15,2	6	18,2	4	12,1	15	45,5
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 2 años	3	9,1	5	15,2	1	3,0	9	27,3
	de 3 a 4	2	6,1	5	15,2	2	6,1	9	27,3
	de 5 a 6	2	6,1	2	6,1	1	3,0	5	15,2
	De 7 a 8	1	3,0	2	6,1	2	6,1	5	15,2
	Más de 8	3	9,1	1	3,0	1	3,0	5	15,2
<b>TOTAL</b>		21	33,4	15	45,5	7	21,2	33	100,0

Fuente: Matriz de datos de la Motivación de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., Cajabamba 2021.

### Interpretación:

En la tabla 05, se considera que la tercera parte de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L, específicamente, aquellos que pertenecen al sexo masculino (30.3%) perciben que la motivación tiene un nivel medio. De igual modo, aquellos colaboradores que PERTENECEN al sexo femenino (15,2), perciben que la motivación es de nivel medio. Respecto al grado de instrucción, la tercera parte de los trabajadores (33,4) tiene instrucción superior técnica o universitaria, perciben que la motivación de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., tiene un nivel medio.

**Tabla 06.** Caracterización del desempeño laboral de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba 2021.

Factores/variables	Desempeño laboral						Total		
	Bajo		Medio		Alto				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
<b>Sexo</b>	Masculino	10	30,3	11	33,3	4	12,1	25	75,8
	Femenino	0	0,0	4	12,1	4	12,1	8	24,2
<b>Edad</b>	De 18 a 25	0	0,0	6	18,2	3	9,1	9	27,3
	De 26 a 33	2	6,1	3	9,1	3	9,1	8	24,2
	De 34 a 41	3	9,1	3	9,1	1	3,0	7	21,2
	De 42 a 49	4	12,1	2	6,1	0	0,0	6	18,2
	Más de 49	1	3,0	1	3,0	1	3,0	3	9,1
	Primaria	0	0,0	3	9,1	0	0,0	3	9,1
<b>Instrucción</b>	Secundaria	1	3,0	2	6,1	0	0,0	3	9,1
	Superior técnica	5	15,2	4	12,1	3	9,1	12	36,4
	Superior universitaria	4	12,1	6	18,2	5	15,3	15	45,5
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 2 años	3	9,1	5	15,2	1	3,0	9	27,3
	de 3 a 4	3	9,1	3	9,1	3	9,1	9	27,3
	de 5 a 6	2	6,1	1	3,0	2	6,1	5	15,2
	De 7 a 8	0	0,0	4	12,1	1	3,0	5	15,2
	Más de 8	2	6,1	2	6,1	1	3,0	5	15,2
	TOTAL	10	30,0	15	45,4	8	24,2	33	100,0

Fuente: Matriz de datos del clima organizacional y el desempeño laboral de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. junio 2021.

### Interpretación:

En la tabla 06 se puede apreciar que más de la tercera parte de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021, (33,3%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo masculino, perciben que el desempeño laboral tiene un nivel medio. De igual modo, casi la quinta parte de los colaboradores, específicamente del sexo femenino (12,1), perciben que el desempeño laboral es de nivel medio alto. Respecto al grado de instrucción, la tercera parte los colaboradores (30,2,3%), tienen instrucción técnica o universitaria, perciben que el desempeño laboral tiene un nivel medio.

### 7.3. Prueba de Normalidad

**Tabla 07.** Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L Cajabamba 2021.

<b>Pruebas de normalidad</b>			
Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Motivación</b>	,918	33	,023
Factores higiénicos	,870	33	,046
Factores motivacionales	,846	33	,012
<b>Desempeño laboral</b>	,868	33	,020
Productividad	,807	33	,016
Toma de decisiones	,858	33	,003
Eficacia laboral	,843	33	,000
Relaciones interpersonales	,724	33	,011

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chimbote 2021

#### **Interpretación:**

En la Tabla 07 se aprecia que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para pruebas menores a 50, que prueba la normalidad de los datos de las variables de estudio, donde se observa que los niveles de significancia para las variables Motivación y Desempeño laboral son menores al 5% ( $9 < 0.05$ ), probándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar la Motivación y/o dimensiones con el desempeño laboral es preciso aplicar la prueba no paramétrica de Correlación de Rho Spearman para establecer la correlación entre las variables de estudio.

## 7.4. contrastación de hipótesis

### 7.4.1 Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específicas 1

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre los factores higiénicos y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba 2021

**Tabla 08:** Los Factores higiénicos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba 2021.

<b>Tabla de contingencia Factores higiénicos * Desempeño laboral</b>						
		<b>Desempeño laboral</b>			<b>Total</b>	
		<b>Nivel bajo</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>nivel alto</b>		
<b>Factores higiénicos</b>	<b>Nivel bajo</b>	<b>Recuento</b>	8	3	0	11
		<b>% del total</b>	24,2%	9,1%	0,0%	33,3%
	<b>Nivel medio</b>	<b>Recuento</b>	2	8	5	15
		<b>% del total</b>	6,1%	24,2%	15,2%	45,5%
	<b>nivel alto</b>	<b>Recuento</b>	0	4	3	7
		<b>% del total</b>	0,0%	12,1%	9,1%	21,2%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	10	15	8	33
		<b>% del total</b>	30,3%	45,5%	24,2%	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba 2021.

#### **Interpretación:**

En la tabla 08 se aprecia que casi la mitad de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. (33,3%), perciben que los factores higiénicos en la empresa son de un nivel bajo, además perciben que el desempeño laboral presenta un nivel medio bajo (24,2% y 9,1%) respectivamente.

**Tabla 09.** Correlación de los factores higiénicos con el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L., Cajabamba 2021.

<b>Correlaciones</b>			
		Factores higiénicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,625**
		N	33
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,625**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	33

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

En la tabla 09 se aprecia que el coeficiente de Rho Spearman= .625 (comprobandose una correlación positiva moderada, según la interpretación de la tabla 08), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre los factores higiénicos y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que los factores higiénicos contribuye al desempeño laboral en La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en la ciudad de Cajabamba, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio H1.

**Tabla 10.**

**Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman**

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	
Valor de $\rho$	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### **Prueba de hipótesis específica 2**

H1: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

H0: No Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

**Tabla 11.** Los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

<b>Tabla de contingencia Factores motivacionales * Desempeño laboral</b>						
		<b>Desempeño laboral</b>			<b>Total</b>	
		<b>Nivel bajo</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel alto</b>		
<b>Factores motivacionales</b>	<b>Nivel bajo</b>	<b>Recuento</b>	7	4	0	11
		<b>% del total</b>	21,2%	12,1%	0,0%	33,3%
	<b>Nivel medio</b>	<b>Recuento</b>	3	9	6	18
		<b>% del total</b>	9,1%	27,3%	18,2%	54,5%
	<b>Nivel alto</b>	<b>Recuento</b>	0	2	2	4
		<b>% del total</b>	0,0%	6,1%	6,1%	12,1%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	10	15	8	33
		<b>% del total</b>	30,3%	45,5%	24,2%	100,0%

Fuente<. Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba 2021.

### **Interpretación**

En la tabla 11 se aprecia que casi la mitad de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. (27.3%), perciben que los factores motivacionales en la empresa son de un nivel medio y además perciben que el desempeño laboral de los trabajadores presenta un nivel medio bajo (21,2% y 12,1% respectivamente).

**Tabla 12:** Correlación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba 2021

		<b>Correlaciones</b>	
		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,565**
		N	33
Factores motivacionales		Coefficiente de correlación	,565**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	33

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

En la tabla 12 se aprecia que el Coeficiente de Rho Spearman = ,565 (comprobándose una correlación positiva moderada, según interpretación de la tabla 10), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión factores motivacionales y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que los factores motivacionales contribuye a generar desempeño laboral en la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en la ciudad de Cajabamba, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio.

### **Prueba de hipótesis específica 3:**

H1: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

H0: No Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

**Tabla 13.** La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba 2021.

		Desempeño laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Motivación	Nivel bajo	Recuento	8	3	0	11
		% del total	24,2%	9,1%	0,0%	33,3%
	Nivel medio	Recuento	2	8	5	15
		% del total	6,1%	24,2%	15,2%	45,5%
	Nivel alto	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0,0%	12,1%	9,1%	21,2%
	Total	Recuento	10	15	8	33
		% del total	30,3%	45,5%	24,2%	100,0%

**Interpretación:**

En la tabla 13, se percibe que más de la cuarta parte de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. (24,2%), perciben que la aplicación de la motivación es de nivel bajo y asimismo que el desempeño laboral es medio.

#### 7.4.2 Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

H0: No Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en Cajabamba 2021.

**Tabla 14.** Correlación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba 2021.

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

#### Interpretación:

En la tabla 14, se puede apreciar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman es de ,625 (presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), siendo así que la motivación contribuye a generar el desempeño laboral de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., en la ciudad de Cajabamba, aprobándose de esta manera la hipótesis de estudio.

## 8. Análisis y Discusión

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L. en Cajabamba – junio 2021. El resultado respecto al nivel de motivación laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba – 2021, según la tabla 1, es de nivel medio, de acuerdo a la percepción del 45,5% de los colaboradores de la empresa. Este resultado coincide con las dimensiones de factores higiénicos y factores motivacionales (con un 45,5% entre ambos factores), es decir que ambos factores han obtenido una calificación media, de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la empresa, estos resultados coinciden con los obtenidos por Morillo (2016), quien concluye que la motivación si repercute en la productividad de la empresa Luz del Sur S.A.A. La motivación se demostró una buena confiabilidad. Al respecto también podemos mencionar Vivas (2017), quien concluye que a mayor nivel de motivación habrá mayor nivel de desempeño laboral. La experiencia señala efectivamente que una buena motivación genera una serie de beneficios para la empresa, ya que da lugar a un mayor desempeño laboral, por parte de los colaboradores. De igual modo respecto a la caracterización de la motivación de acuerdo a la tabla 5 se obtuvo como resultado, que los colaboradores de ambos sexos (hombres 30,3% y mujeres 18,2%) perciben que la motivación es de nivel medio. Esto indica que este grupo de colaboradores se encuentran satisfechos siendo que en aquellos que tienen educación técnica como universitaria siendo un total de (33,4%), a diferencia de aquellos que tienen instrucción primaria (3%). La experiencia señala que efectivamente, una buena motivación genera una serie de beneficios para la empresa, que da lugar a una mayor satisfacción personal y profesional.

**Objetivo específico 2:** Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de La empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba junio 2021.

El resultado respecto al nivel de motivación laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en Cajabamba – 2021, según la tabla 3, es de nivel medio, de acuerdo a la percepción del 45,5% de los colaboradores de la empresa. Este resultado coincide con las dimensiones de los factores productividad (48,5%) y factores relaciones interpersonales (45,5%), es decir que ambos factores han obtenido una calificación media, de acuerdo a la captación de los subordinados de la empresa, estos resultados coinciden con Escobedo & Quiñones (2020). Con su tesis de investigación “Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes internacional del Callao, 2019.”, concluye que, reconocimiento propio genera mejores logros en el trabajo, Castro, (2016), en su tesis “El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de Pymes Potosinas” la influencia positiva influye en la motivación en el desempeño laboral de los empleados de las PYMES de Potosí.

De igual modo respecto a la caracterización de la motivación de acuerdo a la tabla 6 los resultados fueron que los colaboradores de ambos sexos (hombres 33,3% y mujeres 12,1%) perciben que la motivación es de nivel medio. Esto indica que este grupo de colaboradores se encuentran satisfechos siendo que en aquellos que tienen educación superior técnica (15,2) y educación superior universitaria (18,2%), a diferencia de aquellos que tienen instrucción primaria (9,1%). La experiencia señala que efectivamente, un buen desempeño laboral genera una serie de utilidades para la compañía, que da lugar a una mayor satisfacción personal y profesional.

**Objetivo específico 3:** Especificar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L., Cajabamba – 2021.

En la tabla 9 se aprecia que el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,625, lo que nos indica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que quiere decir, que existe relación significativa entre los

factores higiénicos y el desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que los factores higiénicos contribuyen a generar desempeño laboral en la Empresa CP Ingenieros S.R.L., en la ciudad de Cajabamba. esta situación coincide con Muñoz (2018). Con su tesis de investigación “La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018”, concluye que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A. La experiencia señala que los factores higiénicos generan consecuencias positivas para la empresa, permite una amplia satisfacción laboral, mayor integración entre los subordinados y, por consiguiente, un mejor rendimiento laboral, consiguiendo así tener un buen desempeño laboral.

**Objetivo específico 4:** Identificar la relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L., Cajabamba junio 2021.

En la tabla 12 se aprecia que el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,565, lo que nos indica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que quiere decir, que existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, afirmándose que los factores motivacionales contribuyen a generar un gran desempeño laboral en la Empresa CP Ingenieros S.R.L., en la ciudad de Cajabamba. Esto coincide con Escobedo & Quiñones (2020). Con su tesis de investigación “Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019 determinaron que, la presencia más predominante, de acuerdo a la correlación de Pearson, Reconocimiento Personal, demuestran el reconocimiento propio, referente a los cumplimientos en el trabajo según percepción de los colaboradores. La experiencia señala que los factores motivacionales generan consecuencias positivas para la empresa, permite una mayor satisfacción laboral, mayor integración entre los subordinados y, por consiguiente, un mejor rendimiento laboral, consiguiendo así tener un buen desempeño laboral.

**Objetivo General:** Describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral de la Empresa CP INGENIEROS S.R.L., Cajabamba – junio 2021.

En la tabla 14 se aprecia que el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,625, lo que nos indica una correlación positiva alta, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que quiere decir, que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a generar desempeño laboral en la Empresa CP INGENIEROS S.R.L. en la ciudad de Cajabamba. Esta situación coincide con los resultados de Escobedo & Quiñones (2020). Con su tesis de investigación “Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.”, la conclusión es que, según el Índice de Correlación de Pearson, el aspecto más importante es el reconocimiento personal y / o social, que muestra el valor del autorreconocimiento de los empleados, con respecto al logro laboral.

Figuroa (2021). Con su tesis de investigación “Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020”, concluye que existe una correlación moderada entre la motivación y el desempeño. La experiencia señala que los factores motivacionales generan consecuencias positivas para la empresa, permite una mayor satisfacción laboral, mayor integración entre los trabajadores y, por consiguiente, un mejor rendimiento laboral, consiguiendo así tener un buen desempeño laboral.

## 9. Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones:

Primera: Se identificó que la motivación que se aplica en la Empresa CP. Ingenieros S.R.L. - Cajabamba, en la ciudad de Cajabamba, es de nivel medio, representado por el 45,5% de los colaboradores, observándose un comportamiento variado en las dimensiones de la variable, como son factores higiénicos y factores motivacionales, con un 45,5% y 54,5% respectivamente, gracias al proceso de baremación, obteniéndose además que más de la tercera parte de los trabajadores (33,4%) que tienen instrucción superior técnica o superior universitaria también perciben una motivación con nivel medio.

Segunda: Se identificó que el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP. Ingenieros S.R.L. en la ciudad de Cajabamba, es de un nivel medio, representado por un 45,5% de los colaboradores, observándose el mismo comportamiento en las dimensiones de la variable, como son, productividad y relaciones interpersonales, de los colaboradores con un 48,5% y 45,5% respectivamente, con excepción de la dimensiones como son toma de decisiones y eficacia laboral, que presenta un nivel bajo, según percepción del 48,5% y 42,4% de los colaboradores de la Empresa CP. Ingenieros S.R.L. en Cajabamba 2021.

Tercera: Se comprobó la relación entre la dimensión factores higiénicos y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP. Ingenieros S.R.L., con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que los factores higiénicos contribuyen a generar un desempeño laboral en la empresa. También el Coeficiente de Rho Spearman de 0,625 nos indica que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

Cuarta: Se comprobó la relación entre la dimensión factores motivacionales y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L., con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), indicándonos que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que los factores motivacionales contribuyen a generar desempeño laboral en la empresa. También el Coeficiente de

Rho Spearman de 0,565 nos indica que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

Quinta: Se comprobó la relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L., con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que los factores motivacionales contribuyen a generar desempeño laboral en la empresa. También el Coeficiente de Rho Spearman de 0,625 nos indica que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

**Recomendaciones:**

Primera: Con los resultados obtenidos sobre la motivación y desempeño laboral de la empresa, se recomienda al gerente potenciar los objetivos, realizar programas, planes y proyectos de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba.

Segunda: Se recomienda darle más importancia a la toma de decisiones y a la eficacia laboral que están en un nivel bajo, se sugiere implementar programas, capacitaciones y planes de motivación al personal, para lograr las metas de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. - Cajabamba.

Tercera: Se recomienda, reforzar eficazmente la implementación de estrategias y materiales de trabajo para la ejecución oportuna de los propósitos de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. - Cajabamba.

Cuarta: Se recomienda reforzar con capacitaciones, eventos y planes de desarrollo al personal de la entidad, para obtener mejores resultados institucionales, con relación a la capacidad de resolver problemas lo que permitirá obtener mejores resultados para la Empresa CP Ingenieros S.R.L. - Cajabamba.

Quinta: Se recomienda reforzar con programas de retroalimentación, buscando el compromiso laboral por parte de los colaboradores, conscientes de que las decisiones se basan a la opinión de cada uno de ellos, para conseguir el éxito, de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. - Cajabamba.

## **5. Agradecimiento**

Gracias Dios Todopoderoso por acompañarme y guiarme a lo largo de mi carrera, convirtiéndome en mi fortaleza y ayuda cuando estoy débil, y nunca dejarme desmayar antes de lograr mis metas académicas y personales.

A mi madre, María Flor, por todo el apoyo que me ha brindado durante todo el proceso de mi educación universitaria, ya que sin ella no hubiera logrado mis metas.

A mi profesor Alejandro Morillas, por haberme guiado en este proyecto en base a su dedicación y erudición .

A Robison por todo su apoyo incondicional a lo largo de estos años.

Y por último a todas las personas que murieron en esa terrible pandemia y ya no están aquí para contar su propia historia.

## 6. Referencias bibliográficas

- Casquino, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocías ubicada en el distrito del Callao, año 2020*. Universidad de San Martín de Porres – Perú.
- Castro, P (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí - México.
- Chiavenato. (2002). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGrawHill.
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. Universidad de San Martín de Porres – Perú.
- Cunyarache, B. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Quiroga S.A.C Sullana 2017*. Universidad San Pedro – Perú.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad de Montemorelos - México.
- Escobedo, C. & Quiñones, M. (202). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. La Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Espaderos Narciso, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Universidad Rafael Landívar – Guatemala.
- Figuroa, K. (2021). *Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- García, R. (2002). *Formación para el desempeño de la dirección en centros escolares*. Cantabria.
- Gonzales, R., Maldonado, D., Sánchez A. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Negociaciones e Inversiones VANIYU SAC en la ciudad de Tarapoto en el año 2019*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Gonzales. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Cecsa.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill./Interamericana Editores S.A. De C.V.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.
- Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Acta universitaria, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020.<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Morales, O. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas*. Universidad Mayor de San Marcos – Perú.
- Morillo, K. (2016). *La motivación y su influencia en la productividad de la empresa Luz Del Sur S.A.A., Lima Metropolitana, 2016*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Muñoz, K. (2018). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Ostolaza, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Arco Iris-Nuevo Chimbote-2016*. Universidad San Pedro – Perú.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Revista EAN, (87), 79-101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar - Guatemala.
- Vivas, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Fiscalización de personas naturales de la Intendencia Lima SUNAT, 2016*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.



## 14. Anexos y Apéndice.

### Anexo 1 Matriz de consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;"><b><u>Problema</u></b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba junio 2021?</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Problemas Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L junio 2021?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L junio 2021?</li> <li>- ¿Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L junio 2021?</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Objetivo</u></b></p> <p>Analizar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP INGENIEROS S.R.L. junio 2021.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L junio 2021</li> <li>-Especificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de La empresa CP INGENIEROS S.R.L. junio 2021.</li> <li>- Establecer la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba junio 2021.</li> <li>- Identificar la relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba junio 2021.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de La Empresa CP Ingenieros S.R.L Cajabamba junio 2021. y la hipótesis nula</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Hipótesis Nula</u></b></p> <p>H0: No existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de La empresa CP INGENIEROS S.R.L. Cajabamba junio 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Tipo de Investigación</u></b></p> <p style="text-align: center;">Descriptiva</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Diseño de la Investigación</u></b></p> <p style="text-align: center;">No experimental – transversal</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Enfoque de la Investigación</u></b></p> <p style="text-align: center;">Cuantitativo</p>

## Anexo 2 Cuestionario.

### PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

**1. Sexo:**

Masculino:  Femenino:

**2. Edad:**

18 – 25:  26 – 35:  37 – 46  más de 46

**3. Estado civil:**

Soltero(a):  Casado(a):  Viudo(a):   
Divorciado(a):

**4. Grado de instrucción:**

Primaria:  Secundaria:  Superior técnica:   
Superior universitaria:

**5. Antigüedad como trabajador: (años)**

De 0-2  De 3-4  De 5-6  De 7-8  Mas de 8

**6. Lugar donde vive:**

Cajamarca:  Cajabamba:  Otro lugar:

**7. Indique el principal motivo por el que labora en CP Ingenieros**

Crecimiento profesional  Adquirir experiencia  Otros

Parte 2

**CUESTIONARIO SOBRE “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CP INGENIEROS S.R.L. CAJABAMBA – 2021”**

**INSTRUCCIONES:**

La presente encuesta tiene como objetivo recoger información de gran importancia sobre la motivación, para poder determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

**I. ITEMS:**

	DIMENSIONES	ESCALA				
		COMPLETAMENTE EN DESACUERDO 1	EN DESACUERDO 2	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3	DE ACUERDO 4	COMPLETAMENTE DE ACUERDO 5
1.	Es adecuada la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo.					
2.	El salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña.					
3.	La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley.					
4.	Siente que puede hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones.					
5.	El trato es igualitario, existe compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo.					
6.	Se toma en consideración las normas, leyes reglamentos y directivas oportunamente.					
7.	Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades.					
8.	Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera.					
9.	Se siente satisfecho con los reconocimientos que le dan en la empresa.					
10.	Existe un programa de incentivos en su empresa.					
11.	Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo.					
12.	Las funciones desarrolladas están acordes con las capacidades de cada trabajador					

13.	El desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir con los objetivos trazados.					
14.	Las tareas asignadas se han cumplido en el tiempo previsto.					
15.	Asumimos riesgos altos que conllevan a tener mejores resultados.					
16.	Con frecuencia se percibe un clima de claridad en todas las labores.					
17.	Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.					
18.	Utilizamos los recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones.					
19.	Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.					
20.	Las personas con quien interactuó muestran un trato cordial y agradable.					
21.	Puedo confiar con facilidad con cualquiera de los miembros de la empresa.					
22.	Como percibe su relación interpersonal en su trabajo.					
23.	Ante cada logro o meta obtenida dentro de la empresa se le da el reconocimiento necesario.					
24.	Puedo confiar con facilidad con cualquiera de los miembros de la empresa.					
<p>Cuestionario sobre la motivación y desempeño laboral  Fuente: Elaboración propia</p> <p style="text-align: right;"><b>¡Gracias por el tiempo brindado !</b></p>						

### **Anexo 3 Base de datos de la muestra piloto.**

#### **Base de Datos de la Primera Variable (motivación) Muestra Piloto**

<b>ID</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4

#### **Base de Datos de la Segunda Variable (desempeño laboral) Muestra Piloto**

<b>ID</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>	<b>P19</b>	<b>P20</b>	<b>P21</b>	<b>P22</b>	<b>P23</b>	<b>P24</b>
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
8	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4

#### **Anexo 4 Análisis de Fiabilidad.**

#### **ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH - VARIABLE N°01 MOTIVACION**

##### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,845	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.845), siendo mayor que 0.80.

#### **ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH - VARIABLE N°02 DESEMPEÑO LABORAL**

##### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,861	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.861), siendo mayor que 0.80.

## Anexo 5 Planilla de Juicio de expertos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuyo cuestionario corresponde al constructo, que hace parte de la investigación titulada que hace parte de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba – 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ARMANDO CHERO FERNANDEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración, Contador Público

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Comercialización, Auditoría, Patrimonio

TIEMPO 33 Años CARGO ACTUAL Jefe de Patrimonio

INSTITUCIÓN: Municipalidad Provincial Del Santa

Objetivo de la investigación:

Analizar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP INGENIEROS S.R.L.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.

<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

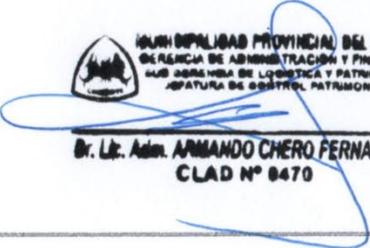
## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

### TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CP INGENIEROS S.R.L. CAJABAMBA – 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>MOTIVACION</b>						
factores higienicos	Es adecuada la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo.	4	4	4	4	
	El salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña.	4	3	4	3	
	La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley.	3	4	3	3	
	Siente que puede hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones.	4	4	3	3	
	El trato es igualitario, existe compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	3	
factores motivacionales	Se toma en consideración las normas, leyes reglamentos y directivas oportunamente.	4	4	4	4	
	Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades.	4	4	3	4	
	Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera.	3	4	4	3	
	Se siente satisfecho con los reconocimientos que le dan en la empresa.	4	3	3	4	
	Existe un programa de incentivos en su empresa.	4	3	4	3	
	Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo.	3	4	4	3	
	Las funciones desarrolladas están acordes con las capacidades de cada trabajador	3	4	4	4	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
Productividad	El desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir los objetivos trazados	3	4	3	4	
	Las tareas asignadas se han cumplido en el tiempo previsto.	3	3	4	3	
Toma de desiciones	Ha Asumido riesgos altos que conlleve a tener mejores resultados.	3	3	4	3	
	Con frecuencia se percibe un clima de claridad en todas las labores.	4	3	4	4	
	Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.	3	4	3	3	
Eficacia laboral	Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones	4	4	4	3	
	Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.	3	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las personas con quienes interactuó muestran un trato cordial y agradable	4	3	3	3	
	Ante cada logro o meta obtenida dentro de la empresa se le da el reconocimiento necesario.	3	4	4	3	
	Las promesas realizadas en el lugar de trabajo son cumplidas.	3	3	4	4	
	El comportamiento de los trabajadores es transparente.	3	4	3	4	
	Puedo confiar con facilidad en los miembros de la empresa	2	4	4	3	

Validar de 1 a 4 puntos

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: <b>Dr. ARMANDO CHERO FERNANDEZ</b>			Fecha: 14/06/2021
Firma:  GOBIERNO DEPARTAMENTAL DEL SANTA CRUZ GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA Y PATRIMONIO OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL  <b>Dr. Lic. Adm. ARMANDO CHERO FERNANDEZ</b> CLAD N° 8470	Teléfono: 981254120	Email: <a href="mailto:acherof@hotmail.com">acherof@hotmail.com</a>	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuyo cuestionario corresponde al constructo, que hace parte de la investigación titulada que hace parte de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba – 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Milagros Del Socorro Santos Paredes**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **Licenciada en Administración**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **Administración**

TIEMPO **5 años** CARGO ACTUAL **Asistente de contabilidad**

INSTITUCIÓN: **Panamerican Silver**

Objetivo de la investigación:

Analizar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP INGENIEROS S.R.L.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	-El ítem no es claro

<p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

### TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CP INGENIEROS S.R.L. CAJABAMBA – 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>MOTIVACION</b>						
factores higienicos	Es adecuada la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo.	4	4	4	4	
	El salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña.	4	3	4	3	
	La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley.	3	4	3	3	
	Siente que puede hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones.	4	4	3	3	
	El trato es igualitario, existe compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	3	
factores motivacionales	Se toma en consideración las normas, leyes reglamentos y directivas oportunamente.	4	4	4	4	
	Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades.	4	4	3	4	
	Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera.	3	4	4	3	
	Se siente satisfecho con los reconocimientos que le dan en la empresa.	4	3	3	4	
	Existe un programa de incentivos en su empresa.	4	3	4	3	
	Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo.	3	4	4	3	
	Las funciones desarrolladas están acordes con las capacidades de cada trabajador	3	4	4	4	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
Productividad	El desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir los objetivos trazados	3	4	3	4	
	Las tareas asignadas se han cumplido en el tiempo previsto.	3	3	4	3	
Toma de desiciones	Ha Asumido riesgos altos que conlleve a tener mejores resultados.	3	3	4	3	
	Con frecuencia se percibe un clima de claridad en todas las labores.	4	3	4	4	
	Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.	3	4	3	3	
Eficacia laboral	Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones	4	4	4	3	
	Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.	3	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las personas con quienes interactuó muestran un trato cordial y agradable	4	3	3	3	
	Ante cada logro o meta obtenida dentro de la empresa se le da el reconocimiento necesario.	3	4	4	3	
	Las promesas realizadas en el lugar de trabajo son cumplidas.	3	3	4	4	
	El comportamiento de los trabajadores es transparente.	3	4	3	4	
	Puedo confiar con facilidad en los miembros de la empresa	2	4	4	3	

Validar de 1 a 4 puntos

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: Lic. Milagritos del Socorro Santos Paredes		Fecha: 11/06/21	
Firma: 	Teléfono: 966364104	Email: milagrossantosparedes@gmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuyo cuestionario corresponde al constructo, que hace parte de la investigación titulada que hace parte de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CP Ingenieros S.R.L. Cajabamba – 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Fiorella Janeth Portilla Peredes

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACION

TIEMPO 8 años CARGO ACTUAL Asistente de Administrativo

INSTITUCIÓN: Galeno Medical

Objetivo de la investigación:

Analizar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CP INGENIEROS S.R.L.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de

<p>sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

### TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CP INGENIEROS S.R.L. CAJABAMBA – 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
						(Si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>MOTIVACION</b>						
<b>factores higienicos</b>	Es adecuada la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo.	3	4	3	4	
	El salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña.	4	3	4	3	
	La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley.	3	4	3	3	
	Siente que puede hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones.	4	4	3	2	
	El trato es igualitario, existe compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	3	
<b>factores motivacionales</b>	Se toma en consideración las normas, leyes reglamentos y directivas oportunamente.	4	3	4	4	
	Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades.	4	4	3	4	
	Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera.	3	4	4	3	
	Se siente satisfecho con los reconocimientos que le dan en la empresa.	3	4	4	4	
	Existe un programa de incentivos en su empresa.	4	3	4	3	
	Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo.	3	4	4	3	
	Las funciones desarrolladas están acordes con las capacidades de cada trabajador	3	3	4	4	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Productividad</b>	El desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir los objetivos trazados	3	3	3	4	
	Las tareas asignadas se han cumplido en el tiempo previsto.	3	3	4	3	
<b>toma de desicione</b>	Ha Asumido riesgos altos que conlleve a tener mejores resultados.	3	3	4	3	
	Con frecuencia se percibe un clima de claridad en todas las labores.	4	3	4	4	
	Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.	3	4	3	3	
<b>Eficacia laboral</b>	Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones	4	3	4	3	
	Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.	3	4	4	4	
<b>Relaciones interpersonales</b>	Las personas con quienes interactuó muestran un trato cordial y agradable	4	3	3	3	
	Ante cada logro o meta obtenida dentro de la empresa se le da el reconocimiento necesario.	3	4	4	3	
	Las promesas realizadas en el lugar de trabajo son cumplidas.	3	3	4	4	
	El comportamiento de los trabajadores es transparente.	3	4	3	4	
	Puedo confiar con facilidad en los miembros de la empresa	4	4	3	3	

Validar de 1 a 4 puntos

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: Fiorella JANETH PORTILLA Paredes		Fecha:	
Firma:  Lic. Adm. Portilla Paredes Janeth  CLAD 11062	Teléfono: 902134879	Email: <a href="mailto:fiorella@hotmail.com">fiorella@hotmail.com</a>	