



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA  
DE SEGURIDAD, ATE 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR  
LUSBY JACKELINE CORNETERO MORALES

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR  
DRA. JUANA MARCOS ROMERO  
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-0545-2386

CHINCHA, 2022

**Asesor:**

DRA JUANA MARCOS ROMERO

**Miembros del jurado:**

Dr. Eladio Damián Angulo

Altamirano

Dr. Elio Javier Huamán Flores

Dr. José Jorge Campos Martínez

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 6 de marzo del 2022

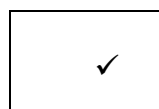
**Dra. JUANA MARCOS ROMERO**  
**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la bachiller: Lusby Jackeline Cornetero Morales, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con presentar la tesis titulada: **“INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021”** que luego de revisada fue:

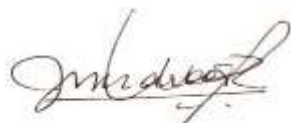
APROBADA



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para susustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



---

Dra. Juana María Marcos

Romero Código ORCID:

0000000205452386

## **DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, Lusby Jackeline Cornetero Morales, identificado(a) con DNI N°47101323, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021”** declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es 

21%
-----

 del:

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 06 de marzo del 2022

Bach. Lusby Jackeline Cornetero  
Morales  
DNI: 47101323

### **Dedicatoria**

A mi familia, quienes son la motivación y el empuje de poder desarrollarme profesionalmente y en especial a mi hija Tanit quien es mi inspiración y mi fuerza del día a día

**Agradecimiento:**

A mi hermano José, por la paciencia y el tiempo en poder orientarme en el desarrollo de la tesis.

A la doctora Isabel y a la universidad “Autónoma de Ica” por su apoyo académico.

## Resumen

El objetivo principal de la investigación es “conocer cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate2021”.

La investigación es nivel básico, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental con una población de 100 personas y una muestra de 63. Para realizar el análisis de las dimensiones de motivación y desempeño laboral se empleó la técnica tipo encuesta y posteriormente para el resultado, la prueba de normalidad Rho de Spearman y como resultado final se obtuvo según el valor de la significancia mayor a ( $Rho = 0,711; 0,05$ ) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que, si existe influencia entre motivación y desempeño laboral, del mismo modo sucede entre sus dimensiones de la motivación y el desempeño laboral se recomienda mejorar las dimensiones de la motivación para poder obtener un mejor rendimiento laboral.

### **Palabras claves:**

Desempeño Laboral, Motivación, trabajadores.

## **Abstract**

The main objective of the research is “to know what is the influence of work motivation on the work performance of workers in a security company, Ate 2021.

The research is basic, descriptive -correlational, non-experimental in design with a population of 100 people and a sample of 63. To carry out the analysis of the dimensions of motivation and work performance, the survey-type technique was used and subsequently for the result, spearman's Rho normality test and as a final result was obtained according to the value of significance greater than ( $Rho = 0.711; 0.05$ ) therefore the null hypothesis is rejected and it is affirmed that, if there is an influence between motivation and work performance, in the same way it happens between its dimensions of motivation and work performance it is recommended to improve the dimensions of motivation in order to obtain better work performance.

Keywords: Work Performance, Motivation, workers



## Índice general

Constancia.....	i
ii	
Declaración de autenticidad de la investigación.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen.....	vii
Palabras claves: .....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	13
II.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción Del Problema.....	15
2.2. Pregunta De Investigación General .....	17
2.3. Pregunta De Investigación Especifica .....	17
2.4. Objetivo General .....	18
2.5. Objetivos Específicos .....	18
2.6. Justificación e Importancia.....	19
2.7. Alcance y Limitaciones .....	20
III. MARCO TEORICO.....	21
3.1. Antecedentes .....	21

3.2.	Bases teóricas .....	24
3.3.	Marco conceptual .....	33
IV.	METODOLOGIA .....	34
4.1.	Tipo y Nivel de Investigación .....	34
4.2.	Diseño de Investigación .....	34
4.3.	Hipótesis General y Específicos .....	34
4.4.	Identificación de las variables .....	35
4.5.	Matriz de operacionalización de variables .....	36
4.6.	Población- Muestra.....	39
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	40
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	42
V.	RESULTADOS .....	43
5.1.	Presentación de resultados.....	43
5.2.	Interpresentacion de resultados .....	52
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	56
6.1.	Análisis inferencial (*) .....	56
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	64
	ANEXOS .....	66
	Anexo 1: Matriz de consistencia .....	67
	Anexo 2: Instrumentos de recoleccion de datos.....	72
	Anexo 3: Ficha de validación de Instrumentos de medición .....	75
	Anexo 4: Base de datos .....	81
	Anexo 5: Evidencia fotografica .....	84
	Anexo 6: informe de turnitin al 28% de similitud.....	85

## Índice Figuras

Figura 1 : Género de los encuestados.....	43
Figura 2: Edad de los encuestados .....	43
Figura 3: Área de trabajo.....	44
Figura 4: Frecuencia de la variable motivación a nivel global .....	45
Figura 5: Motivación: dimensión desmotivación.....	45
Figura 6: Motivación- dimensión regulación externa .....	46
Figura 7: Motivación- dimensión regulación introyectada .....	47
Figura 8: Motivación- dimensión regulación identificada .....	47
Figura 9: Motivación- dimensión motivación intrínseca .....	48
Figura 10: Desempeño laboral .....	49
Figura 11: Desempeño laboral- dimensión motivación .....	49
Figura 12: Desempeño laboral- dimensión determinantes facilitadores .....	50
Figura 13: Desempeño laboral- dimensión conductas extrarol.....	51
Figura 14: Desempeño laboral- dimensión habilidades .....	51

## Índice de cuadros

Tabla 1: Prueba de normalidad .....	44
Tabla 2: Frecuencia Motivación laboral .....	44
Tabla 3: Frecuencia Motivación en dimensión desmotivación.....	45
Tabla 4: Frecuencia Motivación en dimensión regulación externa .....	46
Tabla 5: Frecuencia Motivación en dimensión regulación introyectada .....	46
Tabla 6: Frecuencia Motivación en dimensión regulación identificada .....	47
Tabla 7: Frecuencia Motivación en dimensión motivación intrínseca.....	48
Tabla 8: Frecuencia Desempeño Laboral.....	48
Tabla 9: Frecuencia Desempeño laboral dimensión motivación .....	49
Tabla 10: Frecuencia Desempeño laboral dimensión determinantes facilitadores .....	50
Tabla 11: Frecuencia Desempeño laboral dimensión conducta extra rol .....	50
Tabla 12: Frecuencia Desempeño laboral dimensión habilidades .....	51
Tabla 13: Prueba de correlación Rho Sperman de Motivación y Desempeño laboral.....	56
Tabla 14: Prueba de correlación Rho Sperman de Motivación y Desempeño laboral.....	54

Tabla 15: Prueba de correlación Rho de Spearman de regulación externa y desempeño laboral.....	55
Tabla 16: Prueba de correlación Rho de Spearman de regulación introyectada y desempeño laboral.....	56
Tabla 17: Prueba de correlación Rho de Spearman de regulación identificada y desempeño laboral.....	57
Tabla 18: Prueba de correlación Rho de Spearman de Motivación Intrínseca y desempeño laboral.....	58

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas dedicadas al rubro de seguridad buscan establecerse a nivel nacional dando un servicio óptimo y eficaz a sus clientes reflejados en la buena prevención y seguridad. Pero, aunque es alto su inclinación hacia crecimiento, también es bajo el interés de fortalecer la motivación del personal. Un descuido notorio en su desenvolviendo del día a día en sus labores.

La motivación es una fuerza innata que incita al ser humano a realizar una acción, que nace de un estímulo que nos pone en movimiento y que ayuda a definir hacia dónde ir. La motivación es la clave principal para aumentar la productividad en las empresas, mejora el trabajo en equipo, el ambiente laboral, el compromiso en el trabajo y así la reducción de los problemas. Por ello las empresas tiene que tomar conciencia en la influencia que tiene la variable motivación en los resultados y /o desempeño del trabajador.

El desempeño laboral es otra variable que refleja el rendimiento del trabajador, y que también es un tema a considerar y que es indispensable para la meta organizacional. Considerando que un mal trabajador puede arruinar el trabajo grupal, a excepción de un buen trabajador que aumenta la motivación y así un buen resultado grupal.

Basado en ello se expone la siguiente pregunta ¿cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral de una empresa de seguridad, Ate 2021?

Cuya justificación se basa no solo de generar un gran impacto en la parte organizacional sino también en otras áreas e importante porque se enfoca básicamente en contribuir en estrategias que permitan discernir con el contexto actual,

En tal sentido su objetivo es Conocer cuál es la influencia de motivación en el desempeño laboral em los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate, 2021

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción Del Problema

En la investigación de Gallup, refiere que hay un 15 % de los trabajadores están motivados por el crecimiento de su organización. Porcentaje que evidencia la falta de motivación que existe dentro de una empresa.

También nos dice que en el Perú presenta un alto índice en rotación laboral en toda Latinoamérica. Demostrando en promedio un 20% según estudio realizado por PWC. (Conexione San, 2019)

En medio de coyuntura y ralentización de la economía es importante mantener la motivación laboral en las organizaciones o empresas. De acuerdo con un estudio realizado a nivel global por Talent Works Internacional, los trabajadores felices y motivados son un 31% más productivo teniendo un excelente desempeño laboral. (Agencia Peruana de Noticias, 2021).

Según INEI, 2019, mostro que 28 de cada 100 empresas a nivel nacional fueron víctimas de algún tipo de delito.

En el área laboral uno de los problemas más significativos y recurrente para el buen desempeño laboral es la baja o nula motivación en cuestión de incentivos que se brinda a los colaboradores para poder realizar sus tareas correctamente. En la actualidad en el rubro de servicio de prevención retail y vigilancia pasan la mitad de su tiempo en su trabajo, se observa que la mayoría no están bien motivados, lo cual es primordial e imprescindible ya que es una empresa privada de servicio, eso se reflejó en el poco compromiso, faltas, desgano y cansancio



Choquehuanca, K (2021) menciona que los trabajadores de una empresa de vigilancia, no tienen buen desempeño laboral ya que, si cumplen bien el trabajo, no están obligados a esforzarse más, un colaborador bien motivado puede cumplir competitivamente con sus funciones, se beneficia él y la organización, desenvolviéndose de la mejor forma.

Sum, M (2015, México) Señala que el rendimiento de los trabajadores reflejado en sus actividades diarias de su campo de acción, va a depender primordialmente en la forma y manera de como ellos se sientan motivados y de cómo lo manifiestan. Este proyecto corrobora que efectivamente el nivel de los trabajadores es alto ya que su rendimiento en la organización también los es.

Por consiguiente, la motivación induce al buen desempeño laboral, reflejando valores, cultura, buenas actitudes, compañerismo, estado de ánimo, excelente ambiente, trabajo agradable y creencias de los miembros de la organización, constituyendo a si la personalidad de la misma.

Según Chiavenato (2002, p.596) indica que la motivación va a estar condicionada a las necesidades individuales del trabajador, para que estas se reflejen en un sobreesfuerzo que el trabajador va a realizar para cumplir a cabalidad con una labor de calidad los exigentes objetivos y metas de la organización.

Jiménez (2016), las refleja que las organizaciones aspiran a que sus trabajadores vayan más allá de su labor impuesta por el reglamento, ya que esto genera un deterioro en su rendimiento a veces originado por la monotonía de mismo, esto se logra indispensablemente con una correcta planificación y diseño orientado a un sistema de motivación.

Para el éxito de una organización se es entonces indispensable reconocer las dimensiones que permiten evaluar el desempeño laboral y una variable para mejorar que es la motivación. Esto sin duda hará que la organización

busque estrategias para el buen desempeño y eficacia profesional en sus colaboradores.

Así mismo, en otro contexto del desempeño laboral, lo define en las aptitudes que manifiesta el trabajador en cuanto a su iniciativa, habilidad, empoderamiento, destreza y empeño orientadas a su área de trabajo conducido todo esto a un eficiente resultado, supervisados de manera individual de acuerdo al esfuerzo que dedica cada trabajador. (Acosta, 2018).

Según la organización encuestadora Gallup, menciona que el 13% está identificado con su trabajo, es decir se siente contento pertenecer en la empresa, el 63% esta desinteresado y el 24% se encuentra en total descontento con su labor realizada. (Choquehuanca, K 2021).

## **2.2. Pregunta De Investigación General**

¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021?

## **2.3. Pregunta De Investigación Especifica**

¿Cuál es la influencia de la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021?

¿Cuál es la influencia de la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021?

¿Cuál es la influencia de la dimensión regulación introyectada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021?

¿Cuál es la influencia de la dimensión regulación identificada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate2021?

¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, ate, 2021?

#### **2.4. Objetivo General**

Conocer cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

#### **2.5. Objetivos Específicos**

**O<sub>1</sub>:** Analizar la influencia de la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**O<sub>2</sub>:** Describir la influencia de la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate, 2021.

**O<sub>3</sub>:** Identificar la influencia de la dimensión regulación introyectada en la responsabilidad de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**O<sub>4</sub>:** Examinar la influencia de la dimensión regulación identificada en la responsabilidad de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**O<sub>5</sub>:** Comparar la influencia de la dimensión motivación intrínseca en la responsabilidad de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

## 2.6. Justificación E Importancia

### **Justificación**

Esta investigación tiene un fuerte impacto no solo para el campo organizacional sino también para otras áreas, en poder detectar desde un inicio las conductas de los trabajadores en su desempeño durante su horario laboral y mostrar propuestas que permitan ejecutar la motivación en sus colaboradores.

**Justificación teórica:** Esta investigación será de gran utilidad para futuras investigaciones psicológicas porque a través de las variables motivación de Motivación y desempeño laboral y lo resultados de estos, aportará al conocimiento científico.

**Justificación Práctica:** Esta Investigación será de utilidad para los trabajadores del rubro de seguridad, para cuando ejecuten sus labores, se evidenciará ciertas conductas que son favorables en su desempeño laboral.

**Justificación Metodológica:** Se utilizará técnicas e instrumentos de investigación, entre ellos la observación, dos instrumentos psicométricos que son la Escala de motivación para el trabajo R-Masw (2010) y la Escala de desempeño laboral (2012). Y la psicometría que se sustenta en la recolección de datos. En su confiabilidad y validez.

### **Importancia**

Se enfoca básicamente en contribuir estrategias que permitan discernir el contexto actual, en actitudes inadecuadas que perjudiquen el buen desempeño laboral como, por ejemplo: tardanzas, inasistencias, mala atención, desgano, desorientación, poca captación de tenderos, entre otros. Por ello es importante conocer ¿cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los

trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021? y así generar un gran impacto en el trabajador y la organización.

## **2.7. Alcance Y Limitaciones**

### **Alcance**

El estudio será de beneficio para la organización y cuenta con el permiso y el acceso a las áreas de análisis. Se desarrollarán los test psicológicos para su respectiva evaluación a los colaboradores que den su consentimiento. Se contará con los recursos materiales necesarios (no abundante), que permite ejecutar la investigación.

### **Limitaciones**

La investigación solo se aplicará a los trabajadores que den su consentimiento y las pruebas psicológicas solo se aplicaran en la hora de jornada del trabajador. Falta de interés por parte del trabajador.

### III. MARCO TEORICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Antecedentes Internacionales**

Cadena, E (2019) Ecuador. En la investigación “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha 2019”. Se basa en observar la conexión entre la motivación y desempeño laboral de su personal operativo con un estudio de tipo descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores de sexo indistinto los resultados fueron aplicando el formulario MbM gestión por motivación , señala que el operario sostiene en un nivel medio necesidades como protección, seguridad, autoestima y autorrealización, por otro lado en un nivel bajo se encuentran las sociales y de pertenencia; con respecto al rendimiento laboral aplicando la evaluación de desempeño por competencias, el operario mostro un alto nivel en las competencias liderazgo y trabajo en equipo. Por consiguiente, se concluye que si se observa una conexión entre la motivación y el rendimiento en el trabajo.

Zans, A (2017) Nicaragua. La investigación “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2017” evalúa la relación entre el clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, con un estudio tipo descriptivo- explicativo con una población de 88 trabajadores. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios, siguiendo la normativa establecida por la UNAN para este tipo de trabajo. Los resultados fueron en el Clima Organizacional muestra el optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y

distanciamiento en menor intensidad, por lo consiguiente, se estima entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el rendimiento laboral de los individuos de la facultad. Se propone de manera inmediata una forma eficaz de motivación a su plana alta y media para contribuir en lograr un desempeño favorable, y óptimo para así alcanzar los niveles más altos de los objetivos y metas de la organización por medio también de la euforia y entusiasmo, excitación y orgullo.

Diaz, M (2017) Guatemala. En la investigación "Seguridad en el trabajo y desempeño laboral ". Se haya relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, con un estudio de tipo descriptivo, que se hará en la empresa corporación La Rotonda S.A., se realizó con 50 colaboradores de genero indistinto, a quienes se les aplico una prueba de desempeño diseñada y estandarizada por el mismo investigador, indica que 66 % de los individuos sostiene interés de mejorar constantemente su labor, mientras que el 14% a veces lo realiza y el 20 % no lo hace y una escala de seguridad de Likert dando como resultado que el 49% de los individuos sostiene que las reglas de seguridad que están establecidas por la organización son buenas , mientras que un 14% señala que necesitan mejorar y el 37% son malas. Por lo tanto, se concluye si se haya relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, porque induce que los trabajadores realicen su trabajo de una mejor manera al establecer medidas de seguridad, ya que permite que todo el personal se sienta seguro al momento de ejecutar sus tareas diarias y así minimizar y evitar accidentes y enfermedades ocupacionales, esto a su vez se orienta a un factor de motivación para un buen desempeño laboral.

### **Antecedentes Nacionales**

Bailetti, L (2020) Lima, La investigación “Motivación laboral y desempeño en los colaboradores de un call center del cercado de Lima 2020” determino que si se haya relación entre motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de un call center”, se aplicó un estudio no experimental tipo descriptivo – correlacional con una población de 234 colaboradores usando los instrumentos de recolección de datos como formularios dando como resultado con una correlación significativa entre motivación y desempeño laboral ( $r=,518^{**}$ ;  $p < 0.05$ ).

Escobedo, T (2021) Amazonas, La investigación “Motivación y desempeño laboral en trabajadores de instituciones Educativas de Gestión Educativa local de Bongara- Amazonas 2020”, determino la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de instituciones educativas de la unidad de gestión educativa, este estudio es de tipo cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal, su población fue de 66 colaboradores, aplicando la escala de motivación laboral de Jaramillo (2010) dio un resultado de 59.1% de colaboradores manifestó un nivel de motivación de categoría medio, 22.7% alto y 18.2% y aplicando la escala de desempeño laboral SDL de Toro (2012) los resultados fueron 57.6% perciben un nivel medio de desempeño, 22.7% alto y 19.7% bajo, los datos aportados concluyen que existen relación altamente significativa entre motivación y desempeño laboral.

Pachas, K (2020) Chincha, La motivación y la satisfacción laboral de la empresa Santo Domingo S.A Chincha 2019”, trata de determinar si existe relación entre motivación y satisfacción laboral , el estudio que se realizo es de tipo descriptivo de diseño no experimental y método cuantitativo, la población que se utilizo fue de 274 colaboradores,



aplicando la escala de motivación laboral R Maws , los resultados arrojaron que nivel promedio del personal en general en cuestión de motivación es del 80%, el bajo de 6.8% y el alto de 13.2%, aplicando la escala de satisfacción laboral SL-SPC- Palma, el resultado que percibe el personal con respecto a la satisfacción laboral se encuentran en un nivel promedio 68%, 19.4% bajo y 13.2% alto, por la tanto se concluye que la motivación influye en la satisfacción laboral significativamente 0.01(bilateral).

### **3.2. Bases teóricas**

#### **Motivación**

Según McClelland (1989, citado por Alguna y Prieto, 2017) la motivación es como un impulso emocional, en donde un motivo ya sea por diferentes razones puede cambiar una situación afectiva, implicando un aprendizaje previo.

Gonzales (2008) indica que la motivación es un conjunto de procesos psíquicos de cada persona, que se vincula e influencia entre la interacción del mundo y el individuo, determinando así la satisfacción o no del sujeto. De acorde con Santrock (2002), “la motivación son argumentos que explican el comportamiento del individuo en la forma en que lo hace y por su razón. Un comportamiento incentivado es vigoroso, educado y permanente” (pp. 432).

Chiavenato (2000) refiere que la motivación se relaciona con el comportamiento del ser humano, que este comportamiento es causado por factores internos y externos, en los que dicha causa se relaciona con el deseo y las necesidades que generan la energía que incentiva al individuo a realizar actividades que cumplan con sus objetivos propuestos.

Hampton (2000) La motivación se refiere a aquellos deseos que hace que la gente actúe de determinadas maneras.

## **Motivación laboral:**

Peña (2017) La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización, cuyo objetivo sea incentivar al colaborador con los diferentes elementos que puedan proporcionar. Todo individuo se caracteriza por querer alcanzar metas, pero su voluntad y perseverancia de hacerlo es la que le permite conseguirlas, en el campo laboral, lo hace a través del esfuerzo propio de querer alcanzar los objetivos de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el empuje de satisfacer necesidades como la autorrealización que está presente en cada empleado, el buen clima laboral y la estimulación que permita que el empleado logre su meta señalada.

## **Teoría de la autodeterminación**

Ryan, Kuhl y Deci (1997, citado en Ryan & Deci 2000, p 2) indican que la TAD está orientado a las necesidades del individuo enfocada en la motivación y su personalidad utilizando tanto sistemas empíricos como teóricos en que destaca “la importancia del crecimiento evolutivo de los recursos humanos internos para el buen y óptimo desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta humana”.

Ryan Y Deci (2000, citado por Esquivias, K, 2018). La TAD trata de explicar cómo los acontecimientos externos positivos en la motivación, pueden influir y repercutir en la persona, para saber si dichos sucesos están orientados a la creencia de que la persona posee el pleno control de los resultados y si estos benefician su capacidad competitiva, de esta forma su motivación intrínseca se elevara notablemente. Si los

sucesos son negativos se reducirá la motivación intrínseca notablemente ya que va a tener una percepción de incompetencia y asimismo de falta de control.

### **Clasificación de la motivación:**

Se conceptúa como un acontecimiento unitario pero que puede ser proporcional la fuerza de motivación para cada labor que hagamos, pudiendo ir desde una mínima motivación por alcanzar un objetivo común a una gran motivación por conseguir algo que desea con intensidad, depende de la importancia que le otorguen las personas.

Seguidamente describiremos las diferentes clases de motivación, así como los diversos conceptos de motivación que nos lleva a ejercer algunas conductas, según Deci Y Ryan (2000).

#### **La motivación extrínseca**

Es aquella que proviene de los estímulos del medio externo en forma transitoria y como su motor de funcionamiento para poder realizar algo son las recompensas.

Los factores extrínsecos, surgen de las organizaciones estas las asocian, con sus políticas, culturas, tipo de supervisión, reglamentos, sueldos, condiciones y ambiente de trabajo, y se vinculan a la relación empresa y empleado, Herzber, F (1968).

#### **La motivación intrínseca**

Se enfoca en el impulso interno del sujeto, que es placentero o agradable para la persona y además se encuentra vinculada en cumplir los logros personales, así como también la efectividad de sus aspiraciones y objetivos trazados.

Esto refiere, que la persona involucrada no tiene limitaciones, demostrando ser constante en los objetivos que se propone, la cual se encuentra evidenciada a la productividad que demuestra el individuo proponiéndose tener un empeño constante. (Decy y Ryan, 2000)

### **La motivación positiva**

Surge por una necesidad y deseo constante, que impulsa directamente a las personas a mejorar cada día sus capacidades en este proceso el ser humano en busca de conseguir una recompensa positiva, sea externa o interna que lo motive inicia o se mantiene adherido a un tipo conducta. Farias, G (2017).

### **Motivación negativa**

Es aquella motivación que ve su origen en amenazas y castigos en este proceso el individuo se aferra o mantiene un comportamiento que le permita evitar consecuencias no gratas, en externas (memorándum, ofensa, suspensión, etc.) y en interna (evitar su percepción de frustración o fracaso). Farias G (2017).

### **Dimensiones**

Gagné et al. (2010) formula un mecanismo que busca comparar la motivación de los colaboradores hacia el trabajo; cuya adaptación fue por los propios autores en el año 2012 y basada en la teoría de la autodeterminación, las 5 dimensiones son:

- **Desmotivación:** es cuando el individuo carece de intención para realizar una actividad o se considerase inadecuado para hacerlo.

- **Regulación Externa:** La labor o acción es ejecutada con la finalidad de conseguir una recompensa o para eludir una sanción.
- **Regulación introyectada:** En esta etapa el sujeto adquiere un cierto compromiso o control para ejecutar una acción y evitar sensaciones de remordimiento por no lograr con lo solicitado por los demás, y la evitación de castigos y obtención de recompensas.
- **Regulación identificada:** En esta etapa el sujeto se le nota identificado con lo que vale su trabajo y lo aprecia. No ignora los aspectos extrínsecos, pero se ha avanzado un nivel hacia lo interno.
- **Regulación intrínseca:** En esta etapa el sujeto hace el trabajo por sí mismo por que le agrada hacerlo y es de su interés, el mérito de la conducta en cuestión se relaciona o está asociado al sentido del yo.
- **Motivación Intrínseca:** en esta etapa el sujeto se interesa por realizar acciones atrayentes por sí mismo, pareciéndole grato y satisfactorio realizar dichas acciones.

### **Teoría de la jerarquización de las necesidades.**

Maslow (1943), citado por Farias, 2017), establece que el individuo se halla en un estado de necesidad constante, que necesita ser satisfecha a plenitud de acuerdo a una denominada jerarquía de necesidades que se puede apreciar en forma ascendente como una pirámide desde las necesidades básicas hasta las necesidades más prominentes. Por consiguiente, para estimular a la persona, se requiere saber en qué escalón de la jerarquía se localiza; con el fin de enfocarse en el nivel de esta satisfacción. Dichas jerarquías se encuentran enumeradas a continuación:

- Necesidades fisiológicas: Estas son aludidas a las necesidades más básicas y están orientadas a la subsistencia del individuo: alimentación, agua, refugio, dormir, entre otros.
- Necesidad de seguridad: En este nivel se atiende y prioriza la protección y seguridad contra los perjuicios tanto físicos como emocionales; protección, seguridad, orden, ley, límites o estabilidad.
- Necesidad de estima: Abarca elementos que están más relacionados con el individuo en sí, como internos (valores, autonomía y logros) y, los externos como (el estatus, el reconocimiento, y la atención).
- Necesidad de autorrealización: Este es nivel en que el individuo está su plena satisfacción y para lograrlo se basa en este estímulo que le sirve para alcanzar su propio desarrollo y crecimiento del potencial.

### **Desempeño laboral**

Rojas, F y Saldaña, G (2020). El rendimiento laboral es la labor que se ejerce y se encamina por el individuo con el único fin de alcanzar propósitos y metas en común. A su vez varios autores lo han definido como el resultado del esfuerzo realizado por el hombre y que es modificado por sus capacidades, aptitudes y por la valoración que se deduce de su trabajo en este concepto, es equivalente a un desgaste de energía física y mental que se ocupa al realizar un determinado trabajo.

Sikula (1989, citado por Medina, S 2017), destaca que el rendimiento del ser humano vendría a ser la atribución de un valor que se le asigna a cada acción del individuo con el propósito de facilitar la toma de decisiones y lograr óptimos resultados.

## **Evaluación de desempeño Laboral**

Román, M (2019) la evaluación de desempeño laboral permite garantizar la obtención de resultados favorables para la organización, donde es primordial que el empleado satisfaga las actividades y labores del puesto asignado, para ello debe tener buena aptitud, experiencia, motivación laboral, conocimiento, compromiso y deseo de lograr objetivos de la empresa, así como el personal.

Asu vez es una herramienta de medición, la cual permite obtener datos acerca de los rasgos, habilidades, comportamiento y objetivos de los empleados. El encargado de dicha medición debes estar debidamente capacitado no solo para obtener información, sino que además debe realizar el respectivo análisis de fortalezas y debilidades de cada individuo.

### **Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.**

Al realizar una evaluación de desempeño laboral obtienes beneficios a corto mediano y largo plazo tanto como para la empresa como para jefatura y personal operativo.

Según Chiavenato (2011, citado por Lorren, N 2018), indica los beneficios que se obtienen para la empresa y su personal.

Para la empresa:

- Desarrollar jerarquías de desempeño.
- Inspeccionar y reconocer el desenvolvimiento del personal sobresaliente.
- Identificar momentos y amenazas de desarrollo.
- Alinear objetivos individuales de cada segmento y estar a su vez distribuidos con los objetivos de la empresa
- Conseguir que el colaborador se identifique y comprometa hacia la empresa.

Para el jefe:

- Supervisar y comprobar el rendimiento productivo orientado a los intereses de la empresa.
- Mejorar el nivel de desempeño.
- Fomentar una comunicación agradable y afiliación entre trabajadores por medio de reuniones o actividades deportivas u otros.
- Minimizar la rotación del colaborador para generar estabilidad.
- Dar a conocer que la evaluación del trabajador es por medio de un sistema neutral.

Para el trabajador:

- Tiene que tener conocimiento claro y preciso de las expectativas, requerimientos de su jefe y la empresa concerniente a su puesto de trabajo, sus objetivos y desempeño.
- Considerar y valorar las competencias solicitadas por la empresa dentro de su equipo de trabajo.
- Realizar una evaluación personal que le permita su crecimiento profesional.
- Motivación y empeño en sus acciones para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa.

## **Dimensiones de desempeño laboral**

### **Motivación**

Peters T citado por Chávez P& Ruiz J, (2007) El tipo de motivación la brinda la empresa hacia sus colaboradores, ya que la contribución al individuo es un elemento clave que impulsa a estos a satisfacer y cumplir con los objetivos y metas planteadas por la organización, dentro de un tiempo establecido.



Según Herzberg (1959, “la motivación es el impulso de hacer bien sus labores que el individuo lo asume con iniciativa, conciencia y la toma de manera primordial para él “.

### **Habilidades:**

Según Paredes S, (2021) son los talentos y aptitudes inherentes que posee un individuo para desempeñarse de manera idónea y con facilidad en una actividad específica, en referencia a las actividades que realiza como trabajador dentro de la organización, dichas habilidades se distinguen entre un colaborador y otro, aun así, considerando que están preparados técnicamente en el puesto.

Núñez, P (2012), las competencias desarrolladas en el ámbito personal y social, simbolizan la facilidad de interrelacionarse con el individuo, escucharlos, entenderlos, uniéndolos y motivarlos para lograr y cumplir los objetivos organizacionales. Para esto es necesario el trabajo en equipo, la lealtad, la justicia, la neutralidad y la ética en la resolución de problemas y en la retribución de reconocimiento y estímulo a sus subordinados.

Peters, T (2007), se refiere a la habilidad que el trabajador adquiere para rendir sus labores encomendadas, y esto comprende a las habilidades inherentes y aprendidas del entorno, como el desarrollo interpersonal, liderazgo, conocimientos técnicos y presentaciones.

### **Determinantes facilitadores y/o inhibidores**

Llanos tapia (2017) la evolución del trabajador en sus actividades laborales, los reglamentos laborales, las relaciones del entorno laboral y las condiciones económicas.

Ambiente laboral

Recursos

Tiempo suficiente

Distracción e interrupción

### **Conducta extra- rol**

Según Paredes, S (2021) el rol representa el conjunto de labores o acciones que la persona que se encarga de hacerlo tendrá que poner en práctica. Este papel está definido en gran medida por las expectativas, exigencias y presiones que los socios de rol delegan al colaborador. Compuesto de tres dimensiones. Compuesto de tres dimensiones:

La exactitud del rol: se refiere a la dimensión en la que el trabajador opina que los requerimientos que sus socios imponen a la función, son incompatibles.

La percepción de conflicto del rol: surge cuando los trabajadores creen que no cuentan con los datos necesarios para desempeñar su rol correctamente.

Katz (1964) de este modo, la disimilitud entre conductas rol y extra- rol básicamente muestra semejanza entre las conductas de los empleados que son propias de su puesto de trabajo, y comportamientos voluntarios, pero que igual

### **3.3. Marco conceptual:**

**Autorrealización:** Es el logro de sus metas, obtenido por sí mismo.

**Vigoroso:** Que tiene fuerza o energía interna

**Competencias:** es el conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes, que permite desempeñar eficazmente una labor.

**Habilidad inherente:** capacidad para hacer algo adecuadamente, con facilidad e inteligencia

**Aptitudes:** es la capacidad del sujeto para efectuar una determinada actividad, función o servicio.

## IV. METODOLOGIA

### 4.1. Tipo y Nivel de Investigación

Se ha optado al tipo de investigación básica, ya que está orientada a la recopilación e información de datos y busca generar un aporte de conocimientos a futuras investigaciones relacionadas con la investigación planteada y tiene como finalidad incrementar los conocimientos científicos (Villanueva, 2019).

Así mismo es de tipo descriptivo- correlacional ya que describe 2 variables (motivación y desempeño laboral) y se determina el tipo de correlación que existe entre ambas. (Andrade, J & Álvarez, J, 2021).

### 4.2. Diseño de Investigación

El presente estudio se utilizó el diseño no experimental y transversal, ya que este tipo de investigación se trata de no manipular a las variables de esta investigación, lo que llevara a estudiarlas de una forma natural para que más adelante puedan ser evaluadas. (Susanibar, F, 2020).

Morán y Alvarado 2010. El estudio es de corte transversal conforme a la recopilación de datos en un tiempo único.

### 4.3. Hipótesis General y Específicos

#### Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

## **Hipótesis Específico**

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia entre la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>2</sub>:** Existe influencia entre la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>3</sub>:** Existe influencia entre la dimensión regulación introyectada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>4</sub>:** Existe influencia entre la dimensión regulación identificada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>5</sub>:** Existe influencia entre la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

### **4.4. Identificación de las variables**

#### **Motivación Laboral**

Dimensiones:

- Desmotivación
- Regulación externa
- Regulación Introyectada
- Regulación identificada
- Motivación intrínseca

#### **Desempeño laboral**

- Dimensiones:
- Motivación
- Determinantes facilitadores y /o inhibidores
- Conductas extra- rol
- Habilidades

#### 4.5. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
<b>Motivación Laboral</b>	Es la fase en que el trabajador muestra cómo se siente frente a la organización.	Desmotivación	-Ausencia de esfuerzo. -Significado erróneo del trabajo. -Falta de objetivos.	17,18,19	Ordinal
		Regulación Externa	Mostrarles a los demás que si puede. Busca la aceptación de su trabajo por los demás. -Comodidad en obedecer valores.	1,2,3,4,5,6	

		Regulación Introyectada	-Interés por el reconocimiento. -Busca el respeto de los demás.	7,8,9,10	
		Regulación Identificada	-Asumir como propios los objetivos. -Identificación con las actividades, valores y objetivo, valores y trabajos.	11,12,13	
		Motivación Intrínseca	-Identificación con las actividades	14,15,16	
<b>Desempeño Laboral</b>	Son las conductas que el trabajador realiza para obtener un	Motivación	-Precisión de metas. -Tareas ambiguas -Tiempo y esfuerzo -Motivación y falta de reconocimiento	1,5,9,13,17,21,25,28	Ordinal

	resultado. Toro, 2002).	Determinantes facilitadores y / o inhibidores	-Ambiente laboral -Recursos -Tiempo suficiente -Distracción interrupción -Recompensas	2,6,10,14,18,22,26	
		Conductas extra- rol	-Distracción -Responsabilidad -Prácticas ilegales - Horas Extras	3,7,11,15,19,23,27	
		Habilidades	-Conocimiento -Habilidades -Dificultades -Capacitación	4,8,12,16,20,24	

#### 4.6. Población- Muestra

##### **Población:**

La población del presente estudio está constituida por 100 personas que forman parte de una empresa de seguridad, Ate 2021.

Tomando en cuenta que según Hernández, Fernández Y Baptista (2014) la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p,174).

##### **Muestra:**

Según supo (2018) la muestra está definida como un subgrupo de casos específicos de la población que tiene las condiciones de estudio y, a partir de la misma serán recogidos cada uno de los datos necesarios para el trabajo de estudio. Cuenta la investigación con 63 de muestra, considerando los siguientes criterios.

$$n = \frac{Z^2 N (p.q)}{NE^2 + Z^2 (p.q)}$$

Z<sup>2</sup>: Probabilidad

p: Nivel de confianza

q: Tamaño de la muestra

N: Población

NE: Error



#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información:**

##### **Técnicas**

La técnica empleada fue la encuesta, que es un procedimiento que permite recoger información de forma rápida y eficaz, para así analizarlos y expresarlos de acuerdo a las características evaluadas. (Casas, et al., 2003).

##### **Instrumentos**

Cuestionarios: Instrumentos de recolección de datos que “estuvo conformado por un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” Hernández et al, 2014, p. 2017).

##### **Ficha técnica de motivación laboral**

**Nombre:** Escala de motivación para el trabajo R- Masw

**Autores:** Gagné et. Al (2010)

**Adaptación:** Karla Gastañaduy (2013)

**Instituto:** Pontifica universidad católica del Perú

**Aplicación:** Mayores de edad- adultos o Colectivo

**Administración:** Individual o colectivo.

**Duración:** si bien no presenta un límite de tiempo; sin embargo, se estima un aproximado de 10 a 15 minutos.

**Significación:** Conocer los niveles de motivación intrínseca y extrínseca de la motivación

##### **SE ACEPTA LA HIPOTESIS NULA Q**

##### **Confiabilidad**

En el Perú, Karla Gastañaduy (2013) utilizó el método de Alpha de Cronbach, y se obtuvo:

Regulación externa 0.75

Regulación Introyectada 0.85

Regulación identificada 0.66

Regulación intrínseca 0.86

Desmotivación 0.76

**Validez:**

Gastañaduy, K (2012) utilizo el método de validez de contenido, se realizó una validación de jueces y finalmente las tablas de concordancia fueron superiores a 0.50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir la motivación en el Perú.

**Ficha técnica de desempeño laboral**

**Nombre:** Escala de desempeño laboral

**Autores:** Mg Rubén Toro Reque (2012)

**Sustento teórico:** Peters y O' Connor

**Procedencia:** Perú:

**Aplicación:** Mayores de edad- Adultos

**Administración:** Individual o colectivo

**Duración:** 15 a 20 minutos aproximadamente

**Significación:** Medir los niveles de desempeño laboral

**Confiabilidad:**

El autor peruano Toro (2021) empleo el estadístico alfa de Cronbach, mostrando un coeficiente de fiabilidad de 0,84 puntos que supera el límite de 0,70 que se recomienda como criterio (Nunally, 1978).

**Validez**

Se recurrió a criterio de expertos, luego se aplicó las recomendaciones y se modificaron los ítems originales, de tal modo que, al sumar la revisión teórica especializada, se

siguió con los procedimientos requerido para obtener la validez (Latiesa, 2000).

### **Recolección de datos**

Se aplicó los cuestionarios en su centro de labores y horario de jornada laboral, de manera online, a través de un flayer que se obtuvo en coordinación con el área de Gestión y desarrollo humano, así mismo se le dio instrucciones a cada responsable de área para la aplicación de los cuestionarios a sus subordinados.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

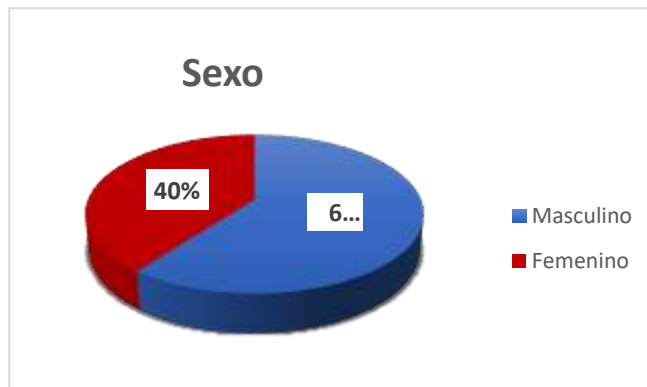
Para el procesamiento de datos del formulario Google, Excel se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov en SPSS y para sacar las hipótesis el correlacional RHO spearman.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

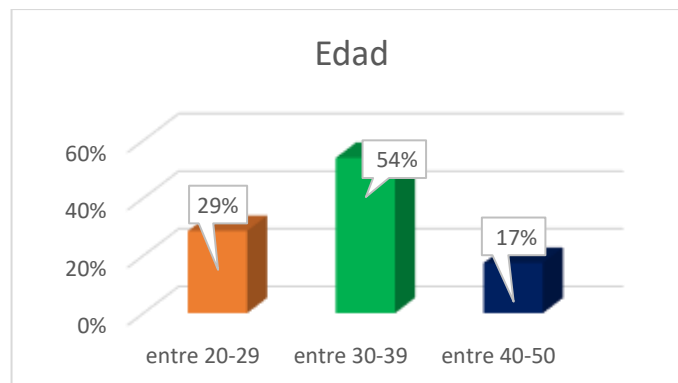
#### Descriptivo:

Figura 1 : Género de los encuestados



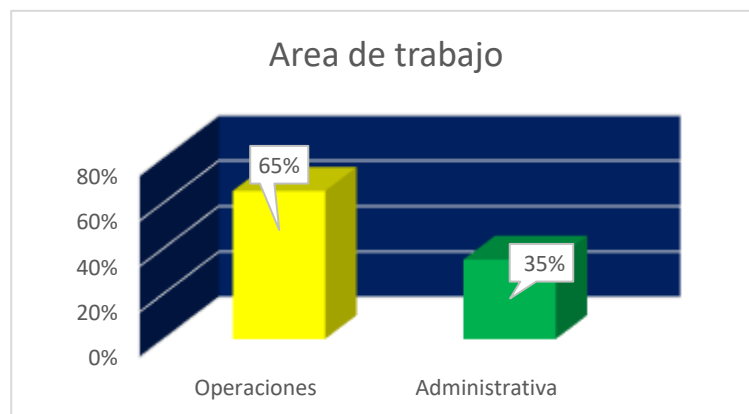
Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Área de trabajo



Fuente: Elaboración propia

### Tablas cruzadas

Tabla 1: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivacion	.145	63	.002	.964	63	.065
RegulaciónExterna	.143	63	.003	.957	63	.028
RegulaciónIntrojectada	.112	63	.048	.961	63	.042
RegulaciónIdentificada	.260	63	.000	.847	63	.000
MotivacionIntrinseca	.152	63	.001	.957	63	.028

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Variable motivación:

Tabla 2: Frecuencia Motivación laboral

		Motivacion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	61.9%	61.9%	61.9%
	Promedio	15	23.8%	23.8%	85.7%
	Alto	9	14.3%	14.3%	100.0%
	Total	63	100%	100%	

Figura 4: Frecuencia de la variable motivación a nivel global



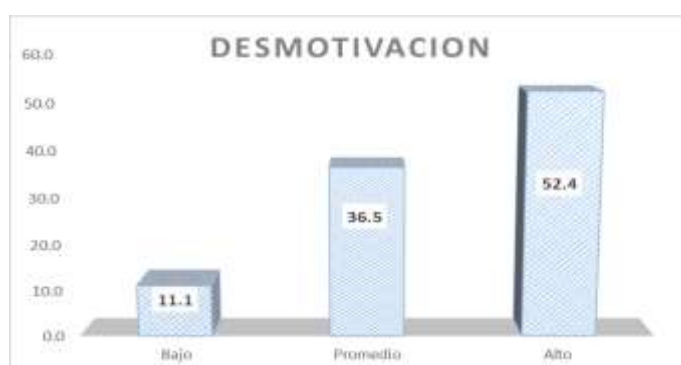
Fuente: Elaboración Propia

**Dimensiones de la variable Motivación:**

Tabla 2: Frecuencia Motivación en dimensión desmotivación

Desmotivacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11.1	11.1	11.1
	Promedio	23	36.5	36.5	47.6
	Alto	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 5: Motivación: dimensión desmotivación

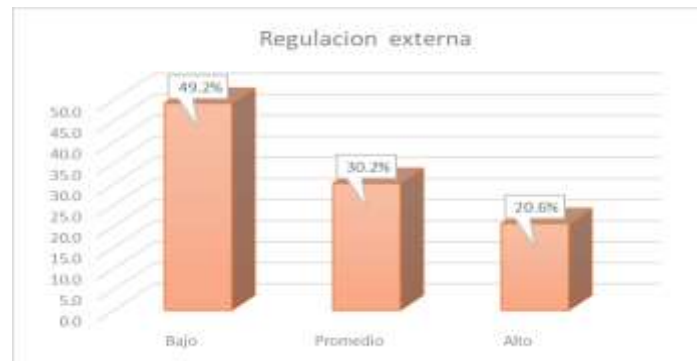


Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3: Frecuencia Motivación en dimensión regulación externa

Regulación Externa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	49.2	49.2	49.2
	Promedio	19	30.2	30.2	79.4
	Alto	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 6: Motivación- dimensión regulación externa

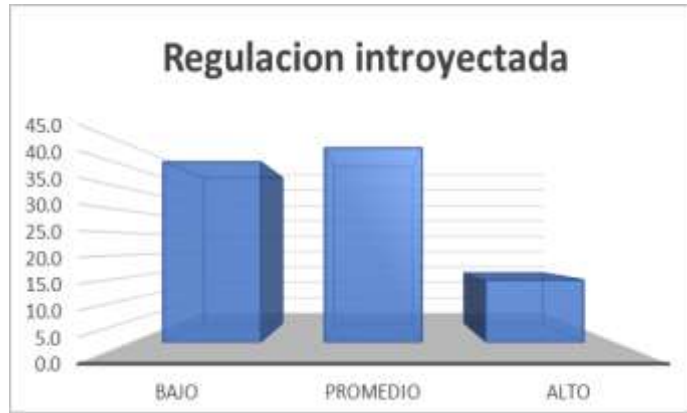


Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4: Frecuencia Motivación en dimensión regulación introyectada

Regulación Introyectada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	41.3	41.3	41.3
	Promedio	28	44.4	44.4	85.7
	Alto	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 7: Motivación- dimensión regulación introyectada



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5: Frecuencia Motivación en dimensión regulación identificada

Regulación Identificada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	41.3	41.3	41.3
	Promedio	20	31.7	31.7	73.0
	Alto	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 8: Motivación- dimensión regulación identificada



Fuente: Elaboración Propia



Tabla 6: Frecuencia Motivación en dimensión motivación intrínseca

Motivacion Intrinseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	54.0	54.0	54.0
	Promedio	20	31.7	31.7	85.7
	Alto	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 9: Motivación- dimensión motivación intrínseca



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7: Frecuencia Desempeño Laboral

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	55.6%	55.6%	55.6%
	Promedio	16	25.4%	25.4%	81.0%
	Alto	12	19.0%	19.0%	100.0%
	Total	63	100.0%	100.0%	

Figura 10: Desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8: Frecuencia Desempeño laboral dimensión motivación

Motivacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	54.0	54.0	54.0
	Promedio	14	22.2	22.2	76.2
	Alto	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 11: Desempeño laboral- dimensión motivación



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9: Frecuencia Desempeño laboral dimensión determinantes facilitadores

Determinantes facilitadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	46.0	46.0	46.0
	Promedio	17	27.0	27.0	73.0
	Alto	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 12: Desempeño laboral- dimensión determinantes facilitadores



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 10: Frecuencia Desempeño laboral dimensión conducta extra rol

Conductaextrarol					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	60.3	60.3	60.3
	Promedio	12	19.0	19.0	79.4
	Alto	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 13: Desempeño laboral- dimensión conducta extra rol

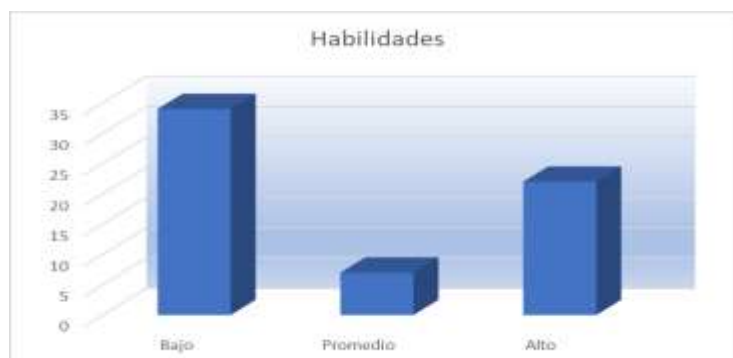


Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 11: Frecuencia Desempeño laboral dimensión habilidades

Habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	54.0	54.0	54.0
	Promedio	7	11.1	11.1	65.1
	Alto	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Figura 14: Desempeño laboral- dimensión habilidades



Fuente: Elaboración Propia

## **5.2. Interpretación de resultados**

### **Descriptivo**

En este apartado se presenta una descripción de la información recolectada por 63 trabajadores que participaron satisfactoriamente en esta investigación, para poder obtener los resultados sobre el impacto que tiene la motivación en el desempeño laboral, se ha utilizado mediciones a través de los correspondientes instrumentos dados, además del proceso de codificación de la información obtenida por medio del muestreo no probabilístico, ya que dichos datos se recolectaron de los colaboradores de la empresa, posteriormente se detalla el análisis de dicha información

### **Análisis descriptivo univariado**

En este epígrafe se presentan las variables de estudio, tanto como los ítems que evalúan la Motivación y el Desempeño laboral.

### **Figura 1: Genero de los encuestados**

Se observa que entre los encuestados un 60% es de género masculino, por otro lado, el 40% de género femenino.

Existe una mayor presencia de hombres en el rubro seguridad, ya que este sector requiere más personal operativo por los horarios, zonas y el riesgo que conlleva, pero no obstante las mujeres lideran en el área administrativa de este sector tanto por su capacidad como su nivel de organización.

### **Figura 2: Edad del trabajador**

Se observa que entre los encuestados un 54% están entre edades entre 30-39, mientras que el 15% está entre edades de 40–50 años.

Las empresas ven con mejor apreciación trabajadores entre 30-39 años debido a que son maduros y responsables y que aún se mantienen tanto física como mentalmente son aptos y con experiencia suficiente para desenvolverse en este sector, lo que no sucede con los jóvenes que se tiene un concepto de en ocasiones ser irresponsables y faltar al trabajo con regularidad, afectando las operaciones.

**Figura 3: Área de trabajo.**

Se observa entre los encuestados un 65% pertenecen al área de operaciones, mientras que el 35% pertenecen al área administrativa.

Existe una mayor presencia en el área de operaciones en el rubro seguridad, ya que su demanda de trabajo es más de campo por los riesgos que conlleva y así lo requiere.

**Figura 15 y tabla 2: Frecuencia de la variable motivación a nivel global.**

Se observa que el 61.9% obtuvo un nivel bajo de motivación laboral y un 14.3% de nivel alto. Lo cual da referencia que un gran porcentaje no se sienten motivados en la organización.

**Figura 16 y tabla 3: Motivación: dimensión desmotivación**

El presente trabajo tiene el 52.4% nivel alto de desmotivación, 36,5% en promedio y un 11.1% de nivel bajo de desmotivación.

**Figura 17 y tabla 4: Motivación- dimensión regulación externa.**

Se observa que el 49.2% obtuvo un nivel bajo de regulación externa y un 20.6% de nivel bajo.

Significa que la mayor parte de la muestra se encuentra en un nivel bajo, esto sumado al nivel promedio, es decir que casi

todos no se encuentran identificados con la motivación por regulación externa.

**Figura 18 y tabla 5: Motivación- dimensión regulación introyectada.**

Se observa que el 44.4% obtuvo un nivel promedio de regulación introyectada y un 14.3% de nivel alto.

**Figura 19 y tabla 6: Motivación- dimensión regulación identificada.**

El presente grafico muestra 41.3% de nivel bajo, 27%, de nivel alto, y un 31.7% se encuentra en un nivel promedio.

**Figura 20 y tabla 7: Motivación- dimensión motivación intrínseca.**

Indica que 54%, de las personas encuestadas tienen un nivel bajo, el 31.7% nivel promedio y el 14.3% de nivela alto en motivación intrínseca.

**Figura 21 y tabla 8: Desempeño laboral**

Se observa que el 55.6% obtuvo un nivel bajo de desempeño laboral y solo un 19% de nivel alto.

Significa que la mayor parte de la muestra se encuentra en un nivel bajo, pero el cuanto a la calidad en el desempeño carece bastante ya que solo están a un 19% de nivel alto.

**Figura 22 y tabla 9: Desempeño laboral- dimensión motivación**

Se observa que el 54.0% obtuvo un nivel bajo de motivación laboral y solo un 23.8 % si fueron motivados en la organización.

**Figura 23 y tabla 10: Desempeño laboral- dimensión determinante facilitadores**

Se observa en la muestra, que el 46% obtuvo un nivel bajo y un 27 % de nivel alto, lo que indica que casi siempre puede ver buenas condiciones laborales en su organización.

**Figura 24 y tabla 11: Desempeño laboral- dimensión determinante facilitadores**

Se observa que el 60.3 % obtuvo un nivel bajo, el 20.6% un nivel alto y el 19,0% nivel promedio de conductas extra rol en su organización.

**Figura 25 y tabla 12: Desempeño laboral- dimensión habilidades**

Se observa en la muestra que el 54 % obtuvo un nivel bajo en habilidades y el 34.9% un nivel alto, lo que indica que falta desarrollar habilidades básicas para el puesto.



## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial (\*)

#### Análisis de resultados – Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate.

H<sub>1</sub>: Existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

Tabla 12: Prueba de correlación Rho Spearman de Motivación y Desempeño laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			Motivación (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Motivación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,711**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	63	63
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,711**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis: El coeficiente de correlación Rho Spearman, Su valor es de 0,711 lo que indica una correlación positiva moderada. El valor de “Sig”. 0,00 menor a 0,05.

Decisión: La correlación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021, es significativa, por lo cual se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis Específico:

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia entre la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia entre la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

Tabla 13: Prueba de correlación Rho Spearman de Motivación y Desempeño laboral.

Correlaciones			Desempeño Laboral (agrupado)	Desmotivación (agrupado)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000	,339**
		Sig. (bilateral)		.007
		N	63	63
	Desmotivación	Coefficiente de correlación	,339**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis: El coeficiente de correlación Rho Spearman, su valor es de 0,339 lo que indica una correlación positiva moderada. El valor de "Sig".0,00 menor a 0,05

Decisión: La correlación entre desmotivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Es significativa, por lo cual se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia entre la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>2</sub>:** Existe influencia entre la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

Tabla 14: Prueba de correlación Rho de Spearman de regulación externa y desempeño laboral.

Correlaciones			Desempeño Laboral (agrupado)	Regulación Externa
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000	,597**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	63	63
	Regulación Externa	Coefficiente de correlación	,597**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Análisis:** El coeficiente de correlación Rho Spearman, su valor es de 0,597 lo que indica una correlación positiva moderada. El valor de "Sig". 0,00 menor a 0,05.

**Decisión:** la correlación entre regulación externa y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Es significativa, por lo cual se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia entre la dimensión regulación introyectada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>3</sub>:** Existe influencia entre la dimensión regulación introyectada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

Tabla 15: Prueba de correlación Rho de Spearman de regulación introyectada y desempeño laboral.

Correlaciones			Desempeño Laboral (agrupado)	Regulación Introyectada
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,505**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	63	63
	Regulación Introyectada	Coeficiente de correlación	,505**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Análisis:** El coeficiente de correlación Rho Spearman, su valor es de 0,505 lo que indica una correlación positiva moderada. El valor de "Sig". 0,00 menor a 0,05.

**Decisión:** La correlación entre regulación introyectada y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Es significativa, por lo cual se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia entre la dimensión regulación identificada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>4</sub>:** Existe influencia entre la dimensión regulación identificada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

Tabla 16: Prueba de correlación Rho de Spearman de regulación identificada y desempeño laboral.

Correlaciones			Desempeño Laboral (agrupado)	Regulación Identificada
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,310*
		Sig. (bilateral)		.013
		N	63	63
	Regulación Identificada	Coeficiente de correlación	,310*	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	
		N	63	63

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Análisis:** El coeficiente de correlación Rho Spearman, su valor es de 0,310 lo que indica una correlación positiva moderada.

El valor de "Sig". 0,013 menor a 0,05.

**Decisión:** La correlación entre regulación identificada y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Es significativa, por lo cual se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia entre la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.

**H<sub>5</sub>:** Existe influencia entre la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad.

Tabla 17: Prueba de correlación Rho de Spearman de Motivación Intrínseca y desempeño laboral.

Correlaciones			Desempeño Laboral (agrupado)	Motivación Intrínseca
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,254*
		Sig. (bilateral)		.045
		N	63	63
	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,254*	1.000
		Sig. (bilateral)	.045	
		N	63	63

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Análisis: El coeficiente de correlación Rho Spearman, su valor es de 0,254 lo que indica una correlación positiva moderada. El valor de "Sig". 0,00 menor a 0,05.

Decisión: La correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Es significativa, por lo cual se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

### Comparación de resultados con antecedentes

En comparación con la investigación de Pachas, k (2020), en referencia de un promedio de 80 %, el 6.8 % es un nivel bajo de motivación y 13.2% nivel alto de motivación.

En cuanto a la investigación de motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Se observó en la muestra en la variable motivación laboral de un nivel promedio de 23.8%, el 61.9% es un nivel Bajo y 14.3% nivel alto, y en la variable desempeño laboral de un 25.4%, el 55.6% nivel bajo y 19.0% nivel alto.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

Según los resultados obtenidos en la investigación:

**Primero:** Existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral, y su significancia bilateral es mayor a 0,05, se confirma la hipótesis 1 y se rechaza la hipótesis nula.

**Segundo:** Existe relación significativa bilateral ( $Rho=,339$ ;  $p < 0,05$ ) entre desmotivación y desempeño laboral.

**Tercero:** Existe relación significativa bilateral ( $Rho= ,597$ ;  $p < 0,05$ ) entre regulación externa y desempeño laboral

**Cuarto:** Existe relación significativa bilateral ( $Rho=, 505$ ;  $p < 0,05$ ) entre regulación introyectada y desempeño laboral.

Quinto: Existe relación significativa bilateral ( $Rho=, 310$ ;  $p < 0,05$ ) entre regulación identificada y desempeño laboral.

Sexto: Existe relación significativa bilateral ( $Rho=,254$ ;  $p < 0,05$ ) entre motivación intrínseca y desempeño laboral.

## **Recomendaciones:**

**Primero:** Se recomienda a la organización, al área de gestión de desarrollo humano, entreviste, analice y aplique encuestas por lo menos trimestralmente, para saber y prevenir el mal desempeño laboral.

**Segundo:** Realizar charlas y dinámicas de integración que fidelicen al colaborador con la empresa.

**Tercero:** Capacitar y dar instrucciones al personal sobre las actividades y/o peligros del puesto de trabajo.

**Cuarto:** Aplicar reconocimientos de logros: por puntualidad, mejor trabajador del mes, ascensos, antigüedad, etc.

**Quinto:** Se sugiere implementar un área de atención psicológica para que el personal tenga la confianza y pueda expresar sus miedos y/o molestias.

**Sexto:** Mejorar los ambientes de trabajo del colaborador que permitan motivar a personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bailetti, L (2020). Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de un call center del Cercado de Lima, 2020. (Tesis de título). Universidad cesar vallejo, Lima.
- Cadena, E (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Enbatud S.A. de la provincia de Pichincha. (Tesis de título). Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- Choquehuanca, K (2021), La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de seguridad de la compañía nacional de vigilancia S.A (CONAVISA) de la ciudad de Lima (Tesis de título) Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Deci, E & Ryan, R (2000) la teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. Revista American Psychologist. Vol. 55 numero 1, pp. 68-78. doi:10.1037110003-066x.55.1.68
- Diaz, M (2017) Seguridad en el trabajo y desempeño laboral (tesis de título) universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Escobedo, T (2021) Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de instituciones educativas de gestión educativa local de Bongará- Amazonas 2020. (Tesis de título). Universidad cesar de vallejo.
- Llanos, L y Tapia, Y (2017) Satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo (Tesis de título). Universidad Señor de Sipan
- Lorren, N (2018) Clima organización y el desempeño laboral del personal de la empresa Improconsa S.AC. En el primer semestre 2017,2018 Lima (tesis de título). Universidad San Ignacio de Loyola.

- Pachas, K (2020), la motivación y la satisfacción laboral de la empresa Santo Domingo S.A. Chíncha, 2019. (Tesis de título). Universidad autónoma de Ica, Ica.
- Paredes, S (2021) Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa la semillas, Villa María del triunfo, 2021(tesis de título). Universidad autónoma del Perú.
- Ponce, B (2018) Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018(tesis de maestría). Universidad de san Martín de porres, Lima.
- Rojas, F Y Saldaña, G (2020) Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área de emergencia de un hospital de Cañete, 2020 (tesis de título) Universidad Autónoma de Ica.

# ANEXOS

**Anexo1: Matriz de consistencia**

**Título: “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021”**

**Autor: Lusby Jackeline, Cornetero Morales**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA VARIABLES</b>	<b>POBLACIÓN MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<p><b>P. General:</b> ¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad? ¿Ate 2021?</p> <p><b>P. específicos:</b> ¿Cuál es la influencia de la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de</p>	<p><b>Objetivos Generales:</b> Conocer cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, ate 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar la influencia de la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe influencia entre la dimensión desmotivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.</p>	<p><b>Metodología:</b> <b>-Tipo de Investigación:</b> Descriptivo-Correlacional. <b>-Diseño de Investigación:</b> No experimental-transversal</p> <p><b>Variables:</b> <b>Motivación laboral</b> Desmotivación Regulación externa</p>	<p><b>Población:</b> 100 personas que forman parte de una empresa de seguridad, Ate.</p> <p><b>Muestra:</b> 63 trabajadores de una empresa de seguridad.</p>	<p>-Escala de motivación para el trabajo R – Maslow. - Escala de desempeño laboral</p>

<p>una empresa de seguridad, Ate 2021?  ¿Cuál es la influencia de la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021?  ¿Cuál es la influencia de la dimensión regulación introyectada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021?  ¿Cuál es la influencia de la dimensión regulación</p>	<p>una empresa de seguridad, Ate 2021.  Describir la influencia de la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.  Identificar la influencia de la dimensión regulación introyectada en la responsabilidad de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.  Examinar la influencia de la dimensión regulación identificada en la responsabilidad de los</p>	<p>Existe influencia entre la dimensión regulación externa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.  Existe influencia entre la dimensión regulación introyectada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.  Existe influencia entre la dimensión regulación identificada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.</p>	<p>Regulación introyectada  Regulación identificada  Motivación intrínseca  <b>Desempeño laboral</b>  Motivación  Determinantes facilitadores y /o inhibidores  Conductas extra-rol  Habilidades</p>		
--	--	---	--	--	--

<p>identificada en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate, 2021? ¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad Ate, 2021?.</p>	<p>trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021. Comparar la influencia de la dimensión motivación intrínseca en la responsabilidad de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021</p>	<p>Existe influencia entre la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad, Ate 2021.</p>			
--	---	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Escala de desempeño Laboral (Toro, 2012)

Instrucciones: en relación al trabajo en su institución le solicitamos marcar de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones en donde uno significa nunca es mi caso y cinco siempre es mi caso.

1= Nunca es mi caso      2= casi nunca es mi caso      3= Algunas veces es mi caso  
4= Frecuentemente es mi caso                              5= Siempre es mi caso

Nº	ITEMS					
1	Pienso que al dedicarle más tiempo y esfuerzo a una actividad obtendría mejores resultados.	1	2	3	4	5
2	Siento que mis superiores o compañeros, me han brindado la información necesaria para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
3	Me parece una distracción el tener que orientar a un trabajador nuevo el aprendizaje de normas y costumbres de la organización.	1	2	3	4	5
4	Creo que cuento con los conocimientos y habilidades necesarias que requiere el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
5	Siento que el tener metas claras y precisas en una actividad me permiten realizar mayor esfuerzo	1	2	3	4	5
6	El tiempo es insuficiente para poder culminar mis labores	1	2	3	4	5
7	Creo que es importante ayudar a otras personas con una tarea o problema que presente en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Siento que en mi trabajo pongo en práctica todas mis habilidades.	1	2	3	4	5
9	Cuando realizo una tarea ambigua, me desmotiva desarrollarla	1	2	3	4	5
10	Pienso que el lugar donde realizo mi trabajo tiene las condiciones físicas adecuadas	1	2	3	4	5
11	Siento que, si voy a llevar a cabo una acción que de alguna forma afectaría a otras personas, por lo menos debo informarles.	1	2	3	4	5

12	Me es difícil cumplir con todas las actividades de mi trabajo	1	2	3	4	5
13	Creo que dedicaría mayor esfuerzo y tiempo a una tarea si me brindan retroalimentación de como hago mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Siento que cuento con los materiales y suministros necesarios para desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5
15	Participo responsablemente en eventos realizados por institución.	1	2	3	4	5
16	Creo que necesito capacitaciones para poder realizar las tareas asignadas	1	2	3	4	5
17	Me siento motivado ver en la organización a otras personas realizar sus labores con mucho esfuerzo	1	2	3	4	5
18	Puedo realizar mi trabajo óptimamente sin distracciones ni interrupciones.	1	2	3	4	5
19	Creo que denunciaría al evidenciar práctica ilegal, inmoral o ilegítima por compañeros de trabajo que contravenga a los intereses de la institución	1	2	3	4	5
20	Me afecta el no poner en práctica todos mis conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5
21	Me siento más motivado cuando existe mayor dificultad en una actividad.	1	2	3	4	5
22	Creo que la institución me brinda los recursos económicos requeridos para poder desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5
23	Me siento afectado el trabajar adicional a mi horario laboral	1	2	3	4	5
24	Cuento con más conocimientos y habilidades requeridas por el puesto en comparación con los demás	1	2	3	4	5
25	Pienso que daría mayor esfuerzo en las próximas tareas si reconocieran mis resultados actuales	1	2	3	4	5
26	Creo que cuento con el suficiente entrenamiento y capacitación para realizar las tareas asignadas	1	2	3	4	5



27	Si tuviera la posibilidad de no asistir al trabajo estando justificado, me decidiría por asistir y atender algunos pendientes	1	2	3	4	5
28	Me afecta cuando no reconocen el esfuerzo que he dedicado una actividad.	1	2	3	4	5

## Cuestionario de motivación para el trabajo

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque con un aspa(x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Edad: Ocupación Sexo: Puesto:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en	Levemente de acuerdo	En desacuerdo	totalmente en desacuerdo
<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo general</b>							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							

11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo							
12. Por qué el trabajo que llevo a cabo es interesante							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
15. No me esfuerzo por que siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							
16. No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

### Anexo 3: Ficha de validación de Instrumentos

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021.

Nombre del Experto: Nancy Pacsi Huilca


Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO (GAGNÉ 2010)

##### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Nombre: PSC Nancy Pacsi Huilca  
No. DNI: 09257370

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021.  
Nombre del Experto: Johnny Rivas Romero  
Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO (GAGNÉ 2010)

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------



Johnny A. Rivas Romero  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 2973

Nombre: Johnny Rivas Romero  
No. DNI: 09375949

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021.

Nombre del Experto: Luis Rivas Romero

Nombre del Instrumento: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (TORO, 2012)

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

  
Dr. Luis Rivas Romero  
Docente Investigador

Cod. ORCID: N° 0000-0002-0620-158  
Nombre: Luis Rivas Romero  
No. DNI: 09155398

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021.

Nombre del Experto: Nancy Pacsi Huilca

Nombre del Instrumento: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (TORO, 2012)

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------



Nombre: PSC Nancy Pacsi Huilca  
No. DNI: 09252270

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021.

Nombre del Experto: Johnny Rivas Romero

Nombre del Instrumento: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (TORO, 2012)

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Johnny A. Rivas Romero  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 2973

Nombre: Johnny Rivas Romero

No. DNI: 09375949



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, ATE 2021.

Nombre del Experto: Luis Rivas Romero


Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO (GAGNÉ 2010)

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna
---------

  
Dr. Luis Rivas Romero  
Docente Investigador

Cod. ORCID Nº 000-0003-0821-158

Nombre: Luis Rivas Romero

No. DNI: 09155398

## Anexo 4: Base de datos

CARACTERÍSTICAS GENERALES		INSTRUMENTOS VARIABLE X																			INSTRUMENTOS VARIABLE Y																																
Edad	Área	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28					
z	Operaciones	7	7	1	7	7	7	2	7	1	1	7	7	7	7	1	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Entre 20 a 29	Operaciones	7	3	4	6	7	6	6	4	3	4	6	6	6	2	2	2	4	6	6	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3			
Entre 30 a 39	Operaciones	7	2	4	6	7	6	6	4	5	4	7	6	6	6	2	2	5	6	6	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2					
Entre 30 a 39	Operaciones	7	7	1	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	2	1	1	4	7	7	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2					
Entre 40 a 50	Operaciones	7	7	6	7	6	6	2	6	6	6	6	6	6	2	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1					
Entre 40 a 50	Operaciones	7	4	6	7	7	6	6	6	5	6	7	7	6	6	2	2	5	7	6	1	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2					
Entre 40 a 50	Operaciones	7	5	4	7	7	7	7	6	5	5	6	7	7	6	5	2	4	6	5	2	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	2	3	3	1	3					
Entre 30 a 39	Operaciones	7	2	4	6	7	7	6	4	6	6	6	6	6	5	2	2	2	6	6	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2					
Entre 30 a 39	Administrativa	6	2	6	7	7	7	6	6	3	5	7	6	7	4	2	1	5	6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	3	1					
Entre 30 a 39	Operaciones	6	7	2	6	7	6	6	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	6	6	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3					
Entre 30 a 39	Administrativa	7	7	1	7	7	7	7	5	5	6	7	7	7	5	1	1	5	7	7	1	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2					
Entre 30 a 39	Operaciones	6	2	4	5	6	2	5	5	6	7	6	3	4	6	2	2	6	2	2	2	1	2	1	3	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2					
Entre 20 a 29	Operaciones	6	2	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	2	2	2	6	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1						
Entre 30 a 39	Administrativa	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	6	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2				
Entre 30 a 39	Operaciones	7	4	2	6	6	6	2	6	2	6	7	5	6	5	5	6	6	6	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2					
Entre 40 a 50	Operaciones	7	7	5	7	7	7	7	2	1	1	7	6	6	4	1	1	3	7	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3					
Entre 30 a 39	Administrativa	3	2	1	6	6	7	5	5	4	2	7	6	6	4	2	1	4	6	5	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3					
Entre 40 a 50	Administrativa	7	7	1	7	7	6	6	2	2	2	6	7	6	2	2	2	7	7	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Entre 20 a 29	Administrativa	7	2	5	7	7	6	6	4	2	4	6	6	6	6	2	2	5	6	4	3	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	3	1	1					
Entre 20 a 29	Administrativa	7	4	4	6	7	5	2	1	1	5	6	6	6	4	2	2	5	3	6	3	3	3	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2					
Entre 20 a 29	Administrativa	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	5	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2					
Entre 30 a 39	Administrativa	4	2	4	6	6	7	5	4	4	5	6	6	6	5	2	2	3	6	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3					
Entre 30 a 39	Administrativa	6	7	1	7	7	7	2	1	1	1	6	6	6	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2					
Entre 20 a 29	Operaciones	7	7	3	7	7	7	7	5	5	2	7	7	6	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3				
Entre 20 a 29	Operaciones	6	4	5	6	6	5	6	5	5	5	7	5	5	5	2	4	5	3	4	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1				
Entre 30 a 39	Operaciones	7	7	2	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3				

Entre 20 a 29	Operaciones	6 2 2 6 6 6 2 6 2 6 6 6 6 6 2 2 2 6 6	1 3 1 3 1 1 1 2 1 2 2 1 2 2 3 3 1 1 1 1 1 3 3 3 3 2 1 3
Entre 20 a 29	Administrativa	6 2 6 6 6 4 6 6 6 6 7 4 4 6 2 1 6 6 7	2 3 1 1 3 2 3 3 2 2 1 2 1 2 1 2 1 1 1 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2
Entre 30 a 39	Operaciones	6 5 6 5 5 5 2 6 6 6 5 5 5 6 5 5 6 4 4	2 1 3 1 2 3 2 3 1 1 3 2 3 1 1 3 2 2 1 3 2 1 3 1 3 2 1 3
Entre 30 a 39	Administrativa	7 2 2 7 7 7 2 2 2 2 6 6 6 6 2 2 2 6 2	3 1 1 1 1 1 3 1 1 2 3 1 1 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 1 3 3 3 1 3
Entre 20 a 29	Administrativa	7 4 6 6 7 7 7 7 5 5 6 6 6 7 6 4 4 7 4	3 2 2 2 2 1 2 3 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 1 1 2 2 1 2 2 1 1 1
Entre 20 a 29	Operaciones	6 2 2 6 6 5 6 6 2 3 6 6 5 4 2 1 1 6 4	2 3 1 1 3 1 2 2 1 3 2 1 3 1 2 2 3 1 2 2 1 1 2 2 3 3 2 1
Entre 30 a 39	Operaciones	3 7 4 7 6 7 6 1 2 4 6 6 6 5 1 1 2 6 5	1 1 1 2 1 1 1 3 1 3 3 1 3 1 3 2 1 3 3 2 1 3 2 2 1 3 3 2
Entre 30 a 39	Operaciones	7 4 6 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 6 6 6 7 7	1 1 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 3
Entre 30 a 39	Operaciones	7 2 4 6 7 7 6 6 7 7 7 6 6 7 2 4 6 6 7	1 1 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2 1 2 1 3 2 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3
Entre 40 a 50	Administrativa	4 2 3 6 7 7 7 2 2 2 7 7 6 4 2 4 3 6 7	3 2 2 3 3 2 2 3 1 1 1 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2
Entre 30 a 39	Operaciones	2 7 1 7 6 6 2 1 2 2 7 4 4 2 1 1 2 4 1	2 3 2 1 1 1 3 3 1 3 1 1 2 3 2 1 3 1 1 1 3 2 3 3 2 1 1 1
Entre 30 a 39	Operaciones	3 5 5 5 6 2 5 5 5 6 5 2 2 6 6 6 6 2 6	1 2 3 1 2 1 1 1 1 1 1 3 3 2 1 1 3 1 1 2 2 1 1 1 1 2 1 1 3
Entre 20 a 29	Administrativa	6 3 6 6 6 6 6 6 5 4 6 4 6 6 6 5 6 4	1 2 1 3 3 1 2 3 2 2 2 1 1 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 3 2 2
Entre 30 a 39	Operaciones	7 2 5 7 7 4 4 4 4 7 6 5 6 4 2 2 4 3 5	1 2 1 1 1 2 1 1 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 1 2 2 2 2 1 1 2 1
Entre 40 a 50	Operaciones	7 7 1 7 7 7 7 5 5 7 7 7 6 7 1 1 7 7 7	1 1 1 1 1 2 1 1 1 3 1 2 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 1 3 1 3
Entre 20 a 29	Operaciones	3 6 5 2 4 2 2 2 2 2 3 1 2 2 4 5 2 2 2	1 1 2 1 3 3 1 1 3 1 2 3 1 1 3 3 1 2 3 3 1 1 3 3 3 2 1 3
Entre 20 a 29	Operaciones	7 7 7 7 7 7 7 1 2 1 7 7 7 7 1 1 1 7 1	1 1
Entre 20 a 29	Operaciones	2 2 2 4 4 4 4 4 3 5 3 3 3 3 6 6 6 6 6	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 3 1 1 3 1 1 3 1 1 1
Entre 30 a 39	Administrativa	7 7 6 7 7 7 6 7 1 7 7 7 7 7 1 1 6 7 1	1 1
Entre 40 a 50	Operaciones	6 6 6 6 6 6 6 6 3 2 6 2 2 6 6 6 6 6 6	3 1
Entre 40 a 50	Operaciones	6 6 6 4 5 2 2 3 6 4 7 4 4 4 4 4 6 4 2	2 1 2 1 1 3 3 1 2 2 1 3 3 3 1 3 1 3 3 3 1 1 3 3 2 1 3 3
Entre 30 a 39	Operaciones	3 6 5 4 3 2 5 3 3 4 3 2 2 6 6 5 5 5 2	1 1 3 3 3 1 2 1 3 1 2 3 1 1 2 3 2 1 3 3 3 1 1 3 3 2 1 3
Entre 30 a 39	Administrativa	6 4 6 7 7 7 7 7 2 7 6 6 6 4 4 4 4 7 6	3 2 3 1 3 1 1 1 1 2 1 2 2 2 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 3
Entre 30 a 39	Operaciones	2 6 2 2 3 2 2 2 3 3 2 4 4 4 2 4 3 4 2	2 1 1 1 1 3 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2
Entre 40 a 50	Operaciones	2 6 4 4 6 7 7 7 4 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4	2 3 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 1 2 2
Entre 30 a 39	Operaciones	4 6 6 6 4 1 5 4 4 5 2 5 6 6 2 7 4 5 6	2 2 3 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 1 1 2 1 2 2 2 1 3 3 1 2 3 1 1
Entre 30 a 39	Operaciones	3 6 4 5 2 2 4 4 4 2 5 2 2 5 5 5 5 3 2	1 1 1 3 3 3 3 2 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 2 1 1 3 3 1 1 3
Entre 40 a 50	Operaciones	6 3 6 6 7 6 2 6 2 6 6 6 6 7 2 2 6 6 5	3 3 3 3 1 2 3 1 2 1 3 1 3 3 3 1 3 3 2 1 1 3 1 2 2 3 1 1
Entre 30 a 39	Administrativa	6 7 6 7 7 7 6 6 6 6 7 7 7 6 2 1 6 7 6	3 3 1 3 1 2 3 3 2 3 1 2 2 3 3 2 3 3 1 2 2 3 2 2 2 3 3 3
Entre 30 a 39	Operaciones	3 5 3 5 5 3 2 5 3 4 5 2 3 5 2 5 6 5 3	2 1 2 3 2 2 3 1 2 1 3 2 1 1 2 1 2 3 3 3 2 1 3 3 3 2 1 3
Entre 30 a 39	Operaciones	2 2 2 6 6 4 6 2 4 4 6 4 4 4 2 2 5 6 5	2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 2 3 2 2 2 3 1 2 2 2 3 3 3 3 1 2
Entre 30 a 39	Administrativa	7 2 5 6 7 5 6 4 4 5 5 6 6 4 2 2 6 6 6	3 3 1 3 1 1 2 3 1 2 1 2 3 3 1 2 1 2 2 2 3 3 1 3 1 1 2 2

Entre 20 a 29	Administrativa	7	2	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	7	1	1	4	7	7	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2			
Entre 30 a 39	Operaciones	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	5	6	6	6	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1		
Entre 20 a 29	Operaciones	7	3	6	7	7	6	6	7	5	6	7	5	6	7	2	2	3	6	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Entre 20 a 29	Administrativa	7	2	6	6	6	7	7	6	5	7	7	7	6	7	1	1	5	7	4	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1			
Entre 30 a 39	Administrativa	7	2	2	7	7	6	6	5	5	4	7	6	6	7	2	2	2	7	5	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3			

## Anexo 5: Evidencia fotográfica.

# Motivación y Desempeño laboral

Gracias por participar en nuestra encuesta. Los datos que se recolecten son totalmente confidenciales y serán usados en forma agregada en una investigación sobre motivación y desempeño laboral.

Trate de responder todas las preguntas de manera sincera y reflexione antes de responder. No hay respuestas equivocadas. Solamente queremos recoger sus opiniones de los temas tratados.

La encuesta tomará aproximadamente 15 minutos para responder. Su participación es valiosa para este estudio por lo que reiteramos nuestro agradecimiento.

## Anexo 6: informe de turnitin al 28% de similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD			
21%	21%	9%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		6%
2	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante		3%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet		3%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet		2%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet		2%
6	repositorio.esan.edu.pe Fuente de Internet		2%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante		2%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet		1%
9	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante		1%