



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa  
Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**Damián Gonzales, Víctor José**

**ASESORA:**

**Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia**

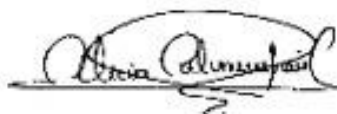
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de organizaciones**

**TRUJILLO – PERÚ**

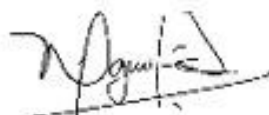
**2018**

## Página del jurado



---

Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva  
Presidenta



---

Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón  
Secretaria

|



---

MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mis padres, a mi Esposa y mis hijos por su apoyo incondicional en mis logros profesionales.

## **Agradecimiento**

Agradecimiento especial a los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

De manera particular, agradezco a mis amistades que contribuyeron en el desarrollo de la presente tesis.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Víctor José Damián Gonzales, con DNI N° 41570656, estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado. La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018, presentada, para la obtención del grado académico de Licenciado en Administración de negocios, es de mi autoría. Por tanto, expongo lo siguiente:

- ❖ He citado todas las fuentes colocadas en el presente trabajo de investigación, identificando cabalmente toda cita textual o de paráfrasis derivada de otras fuentes, de acuerdo con lo determinado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ❖ No he manipulado ninguna otra fuente diferente de aquellas señaladas en este trabajo.
- ❖ Este trabajo de investigación no ha sido anticipadamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- ❖ Soy consciente de que mi trabajo puede ser examinado electrónicamente en averiguación de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



.....  
Víctor José Damián Gonzales  
DNI: 41570656

Trujillo, diciembre del 2018.

## **Presentación**

Señores Miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: La motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018, con la finalidad de determinar el efecto que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de negocios. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

## **Resumen**

La presente investigación tiene por objetivo determinar el efecto entre motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018, Investigación de alcance descriptivo, de diseño no experimental, y de acuerdo a la temporalidad transversal, se aplicó sobre una población de 45 trabajadores. Mediante dos cuestionarios de 21 ítems cada uno, se midieron las variables Motivación laboral y Desempeño laboral. La hipótesis planteada la motivación tiene efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol. S.A. del distrito de Chao, 2018. Consecuentemente, como conclusión general se encontró que existe relación

*Palabras clave:* motivación, desempeño, logro, afiliación.

### **Abstract**

*The objective of this research is to determine the effect between motivation and job performance in the company Camposol S.A. Chao District, 2018, Research of descriptive scope, non-experimental design, and according to transverse temporality, was applied to a population of 45 workers. Through two questionnaires of 21 items each, the variables Work motivation and Work performance were measured. The hypothesis raised motivation has a positive effect on the job performance of the workers of the company Camposol. S.A. Chao District, 2018. Consequently, as a general conclusion it was found that there is a relationship*

*Keywords: motivation, performance, achievement, affiliation.*



# Índice

<b>Jurado evaluador</b> .....	ii
<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Presentación</b> .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. Introducción</b> .....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	6
1.4. Formulación del problema.....	12
1.5. Justificación del estudio.....	13
1.6. Hipótesis.....	14
1.7. Objetivos.....	14
<b>II. Método</b> .....	1
2.1. Diseño de investigación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2. Variables.....	1
2.3. Operacionalización de variables.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.4. Población y muestra.....	4
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	5
2.6. Validez y confiabilidad.....	5
2.7. Métodos de análisis de datos.....	7
2.8. Aspectos éticos.....	7
<b>III. Resultados</b> .....	8

IV. Discusión.....	11
V. Conclusiones .....	13
VI. Recomendaciones.....	14
VII. Referencias .....	16
Anexos.....	18

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En el mundo, la agricultura y la agroindustria son las principales fuentes de desarrollo económico de cada país. Estas actividades dependen mucho de una buena gestión del talento humano, es decir promueven el empleo asalariado y por tanto se mejora la actividad productiva. Así mismo, en todas las empresas lo más importante es el recurso humano, pues es lo que impulsa el desarrollo y crecimiento social de un Estado, para que se pueda producir productos de calidad, es por ellos que las empresas de hoy enfocan a crear estrategias de motivación para seleccionar, capacitar, desarrollar y conservar su fuerza de trabajadores como colaboradores activos y participativos, es gracias a ello que el empleado o colaborador puede recibir beneficios y elevar su desempeño laboral. Sin embargo, muchos trabajadores se ven afectados en relación con sus funciones laborales y necesidades ocasionando la desmotivación e insatisfacción en los trabajadores, los cuales tiene que soportar por la necesidad que tiene de trabajar.

En el país, actualmente existen problemas que afectan a los trabajadores de las empresas agroindustriales y eso genera una fuerte insatisfacción en los trabajadores, lo que a su vez ocasiona una falta de motivación. Es por ello, que la motivación es una variable fundamental dentro del desempeño laboral en cada trabajador. Estos problemas se presentan en casi todas las empresas, principalmente en las empresas agroindustriales, en estas empresas mayormente los empleos son temporales, los salarios mínimos acompañado de la mala atención en los centros de salud, y la falta de estabilidad laboral, así como la discriminación y el no reconocimiento de las horas extras ocasionan que los trabajadores se encuentren desmotivados laboralmente.

La empresa Camposol S.A. es una empresa nacional ubicada en el distrito de Chao, departamento de La Libertad, que se dedica a la exportación de frutas y vegetales, la cual podría reflejar dos grandes dificultades: una insuficiente motivación del empleado y el deficiente desempeño laboral. En principio, los problemas de motivación se reflejan en que existe una constante contratación de obreros para diversas áreas como cosecha, sanidad vegetal, operarios de riego; los la mayoría de empleados contratados

no son profesionales, sin embargo la empresa invierte costos en la capacitación de acuerdo a sus capacidades y destrezas; existe desconocimiento en que cada persona reacciona de diferentes maneras o diversas motivaciones, existen unos cuya motivación son el logro de los objetivos y otros que necesitan otros incentivos o motivaciones; existe constante rotación de sus trabajadores afectando muchas veces en la confianza que tiene los trabajadores en la empresa, tampoco existe estrategias de retención del personal, sin embargo esto se podría minimizar con la retención de personal calificado.

Por otro lado, el deficiente desempeño laboral se trasluce en que existe personal que solo cumple su jornada laboral para recibir su pago sin importarle cuidar los objetivos de la empresa, el cambio constante de personal genera anomía en los empleados al desconocer los objetivos y las metas de la empresa, genera gastos en inducción y capacitación de personal, reduce el compromiso social de la empresa y otras repercusiones económicas.

Finalmente, en base a este diagnóstico se planteó determinar el efecto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **En el contexto internacional**

Zavala (2014) en su tesis “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” de la ciudad de México, explica la profundidad de la metodología de investigación, con un método cuantitativo y de tipo de investigación no experimental transversal, Correlacional causal. Se efectuaron diversas pruebas entre las que destacan el alfa de cron Bach, la prueba de la medida de adecuación muestra de káiser-Meyer Olkin, las pruebas de esfericidad de Baltlett y el análisis factorial mediante el método de extracción de componentes principales, como conclusiones: El autor demuestra que no se encontraron diferencias significativas en género escolaridad, ingreso mensual,

concluye que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral.

Olaya, Díaz y Morales (2014) investigaron sobre la “Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”. El estudio tuvo el propósito de determinar si existen diferencias significativas entre los 385 empleados pertenecientes a empresas de Bogotá. Se aplicó un cuestionario sobre Motivación intrínseca dividido en cuatro dimensiones: poder, logro, afiliación y progreso. La conclusión del estudio sirve para evaluar las combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación; esto quiere decir que los tipos de motivación están presentes en el sujeto ya sea en menor escala. Así mismo, se encontró personas con algún tipo de motivación más desarrollada. Finalmente, este estudio es importante porque permite buscar estrategias de motivación para los empleados.

### **En el contexto nacional**

Burga y Wiese (2018) desarrollaron su investigación sobre la “Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque” Se optó por el paradigma positivista con investigación de tipo cualitativa, ya que uso estrategias estadísticas basadas en la medición numérica usando la información recopilada. La muestra se constituyó de 17 trabajadores administrativos de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte. El principal resultado al que llega este estudio es la correlación moderada entre la motivación y desempeño laboral en un grado de  $r = 0.604$ . Lo que se explica en que en palabras del autor: “la empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa”

Callirgos (2018) estudia la relación entre “Motivación y desempeño laboral en la unidad de Comunicación e imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016”. La investigación de tipo no experimental, nivel correlacional bajo un enfoque cuantitativo utilizó una muestra de 191 efectivo policiales. Para recoger datos se utilizaron

cuestionarios validados y confiables. De los cuales se observó que el 92.7% tiene una alta motivación, el 6.8% motivación media y el 0,5% presenta motivación baja. En cuanto al desempeño laboral el 98,4% se ubica en rango alto y el 1,6% en rango medio, es decir, la mayoría considera que su desempeño laboral es alto. Finalmente, los resultados evidencian que existe una relación positiva directa con un coeficiente de 0.601.

Sánchez (2017) investiga la relación sobre la Motivación y desempeño laboral del personal de la empresa Sanitel S.R.L. de Huaraz en el año 2017. Universidad Cesar Vallejo, Sede Huaraz. El diseño de investigación aplicado es no experimental y correlacional, la muestra censal se conformó de 35 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados permitieron identificar el nivel de las variables, evidenciándose que el nivel de motivación es 40% inadecuado, 9% moderadamente adecuado y 3% adecuado; y desempeño laboral es 40% inadecuado, 9% moderadamente adecuado y 3% adecuado. Finalmente, el valor calculado de la relación de las variables es de 13.38 (un poco más alto del valor crítico 9.48). Por lo tanto, la prueba Chi cuadrado permite verificar y aceptar la hipótesis de investigación.

Orihuela (2017) desarrolla una investigación sobre la “Efectividad de las estrategias de motivación para el personal del área comercial de una entidad bancaria de Lima Metropolitana”. La investigación tiene como objetivo general detectar la efectividad de un plan estratégico motivacional en empleados de un banco de Lima. En la orientación de un diseño descriptivo fueron utilizados dos cuestionarios con escalas ordinales, las cuales permitieron conocer las valoraciones y percepciones de las estrategias de motivación. Los resultados han señalado que el plan de estrategias motivacionales que desarrolla el banco en el área comercial es altamente efectiva de la, a su vez, se puede determinar un alto nivel de satisfacción, nivel de motivación, liderazgo de parte de los administradores, trabajo en equipo y un clima de pertenencia entre las oficinas. Finalmente, el informe recomienda fortalecer las estrategias planteadas y realizar un continuo análisis de las necesidades de personal para implementar y mantener el cumplimiento de las actividades del plan estratégico.

Larico (2015) en su investigación sobre los “Factores Motivadores y su influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román – Juliaca 2014” se utilizó un método hipotético deductivo con un diseño de investigación descriptiva-correlacional. De una población de 635 empleados se seleccionó una muestra no probabilística de 182 trabajadores. Además, se encontró que los factores motivacionales tienen una influencia directa en el desempeño laboral de los empleados con una  $r: 786$  demostrándose la correlación significativa entre las variables. Entre los factores motivacionales se ha encontrado que el 40% corresponde a las felicitaciones mediante resoluciones, cartas de agradecimiento y entrenamiento de compañerismo. También se ha encontrado relación directa entre las condiciones físicas con 65% y el amor al trabajo, la autorrealización como influencia relevante en el desempeño de los empleados de la municipalidad.

#### **En el contexto regional.**

Alfaro (2017) investiga sobre “La motivación y su relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017”. Consiste en una investigación no experimenta de tipo descriptiva con diseño correlacional cuyos objetivos fueron describir los niveles iniciales de cada variable en un solo momento. Se trabajó sobre una muestra de 333 empleados del área de producción a quienes se les aplicó un test para medir las dimensiones de motivación y un cuestionario validado en relación a las variables de estudio. El nivel de motivación de los trabajadores obtuvo 42% en Necesidades de logro, 33% se identifica con las Necesidades de Afiliación y el 25% con las necesidades de Poder; en general su motivación es alta. En desempeño laboral, los trabajadores demuestran 50% de habilidad técnica, 49% demuestra habilidad humana y 47% de habilidad conceptual; en general el desempeño laboral se ubica en un nivel moderado de ejercicio laboral. La investigación concluye en que la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa con un valor de la prueba Chi cuadrado calculada de 14.13 mayor que la Chi cuadrada tabulada.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Motivación Laboral**

Chiavenato (1999) afirma que la motivación es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico, este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo, la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo (p. 6).

Más adelante, Robbins (2009) define a la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Es decir, la el individuo se vé influenciado por los factores externos que modifican su actitud o comportamiento. Entonces, conforme analicemos el concepto de la motivación varía tanto entre los individuos como en uno solo (p. 175).

Finalmente, la motivación se define como la razón de hacer algo. La motivación esta direccionada con la fuerza y dirección de una conducta, sumada a los factores que influyen en las personas para comportarse de cierta manera. El termino motivación puede referirse variadamente dependiendo de los objetivos de los individuos, las maneras en la cual los individuos escogen sus objetivo y las maneras que otros intentan modificar esa conducta (Arnold et al, 1991 citado en Armstrong (2009)

#### **Teorías de la motivación.**

Para motivar a las personas es necesario observar cómo influye la motivación en el trabajo. Es decir, se debe entender las teorías de la motivación y cómo se debe poner en práctica las teorías de la motivación discutidas a continuación.

Existen generalmente, dos tipos de motivación. La motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

La motivación intrínseca aparece de los factores autogenerados que influyen en la conducta de la persona. Es decir, no son creados por incentivos externos. Puede tomar la forma de motivación por el trabajo mismo cuando los individuos sienten que su trabajo es importante, interesante y desafiante, además les provee de cierto grado



razonable de autonomía o libertad para actuar, oportunidades para alcanzar y avanzar, y un campo de desarrollo de sus destrezas y habilidades (Armstrong, 2009).

La motivación extrínseca puede ser mejorada de acuerdo al trabajo y la función que cumpla el empleado. El trabajo mismo debe ser proveedor suficiente de variedad, de suficiente complejidad, de suficiente desafío y suficiente destreza para comprometer las habilidades del trabajador. Otras dimensiones de análisis importantes en el empleo son la variedad de habilidades, identidad de las tareas, significancia, autonomía y retroalimentación. Esta motivación ocurre cuando las cosas son hechas especialmente para motivar el trabajo. Se incluyen premios estímulos positivos como: incentivos, incremento de pagos, reconocimientos, ascensos; y estímulos negativos como: sanciones, acciones disciplinarias, retenciones de pago u otros (Armstrong, 2009).

Cabe mencionar que los motivadores extrínsecos pueden tener un efecto poderoso e inmediato pero no necesariamente duraderos, muy diferente a los motivadores intrínsecos que pueden tener un efecto más profundo y duradero debido a que son inherentes a cada individuo y no impuestos.

Armstrong (2009) clasifica las teorías de la motivación en teorías del refuerzo, teorías instrumentalistas, teorías de las necesidades, teorías cognitivas o de procesos, teoría de la motivación e higiene y las teorías X y Y.

### **Teoría de las necesidades.**

La teoría de las necesidades se enfoca en el contenido de la motivación y en la forma de las necesidades. Su fundamento principal es la creencia en que la necesidad insatisfecha crea tensión y un estado de desequilibrio en el empleado. Para restaurar el desbalance se debe identificar la necesidad objetivo y satisfacerla. Por lo tanto, toda conducta es motivada por la insatisfacción de las necesidades (Armstrong, 2009).

Existen tres puntos que emergen de esta de teoría de las necesidades. Primero, la gente tiene multiplicidad de necesidades, y ellas dependen de esta y la situación en que se encuentran. Segundo, las personas pueden escoger todo tipo de objetivos y acciones para satisfacer esas necesidades. Tercero, mientras que no se pueda observar las

conductas de las personas, no se puede estar seguro de sus necesidades y objetivos que les motivan. En este sentido, no es bueno asumir que cualquier enfoque de motivación encajaría dentro del análisis de las necesidades del tipo de empleo. Las políticas y prácticas aplicadas en la motivación de los empleados deben reconocer que la gente es diferente (Armstrong, 2009). Este enfoque teórico de la satisfacción de las necesidades ha sido desarrollado por Maslow, Alderfer y Mc Clelland. Sin embargo, la presente investigación ha considerado desarrollar la teoría de Mc Clelland.

### **La teoría de necesidades de logro, afiliación y poder de Mc Clelland.**

Según Armstrong (2009), Mc Clelland (1961) fundamenta su teoría en el estudio de las necesidades de los administradores de quienes identifica tres necesidades importantes: La necesidad del logro, se define como la necesidad para el éxito competitivo comparado a un estándar personal de excelencia. La necesidad de afiliación, se define como la necesidad de calidez, amistad, y solidaridad con otros. La necesidad de poder, definida como la necesidad de control o influir en otros.

Mc Clelland manifiesta que cada persona tiene diferentes niveles de estas necesidades. Algunos empleados tienen gran necesidad por el logro, otros una fuerte necesidad por la afiliación y otros una fuerte necesidad de poder. Una necesidad podría ser más dominante que las otras, sin embargo no significa que las otras necesidades no existan en la misma persona. Las tres necesidades podrían darse en diferentes prioridades y en diferentes niveles en la práctica de la administración. Por ejemplo, las necesidades del logro son particularmente importantes para el éxito en muchos administradores operativos y administradores nivel medio donde es posible sentir la responsabilidad directa en el cumplimiento de los logros. Sin embargo, en los administradores de alto rango o gerentes ejecutivos, una posición de poder más institucionalizada es más importante para ello, opuesta al poder personal que tengan. Según Armstrong, no se manifiesta una fuerte y significativa de necesidad de afiliación en ningún nivel de motivación de esta teoría.

Analizando un poco más esta teoría del Logro, Mullins (2010) sostiene que el trabajo de Mc Clelland identifica cuatro tipos de motivaciones en los empleados: la motivación del logro, motivación del poder, motivación de afiliación y motivación de prevención. Los primeros tres motivos se corresponden con las necesidades de

Maslow; actualización, estima y amor. Mullins (2010) también opina que los administradores se orientan a la motivación del logro más que a la motivación de afiliación y que la necesidad de logro es más relevante para el desarrollo económico de una empresa y éxito organizacional. La necesidad del logro está conectada al espíritu empresarial y el desarrollo de los recursos disponibles. En este tipo de empleados, Mc Clelland identificó cuatro características de empleados administrativos con una fuerte necesidad de logro:

Cuando ellos prefieren una dificultad moderada de tarea y objetivos. Esto provee una mejor oportunidad de probarse asimismo que es lo que ellos pueden hacer si la tarea es muy difícil o muy riesgosa, esta reduciría sus oportunidades de éxito y de satisfacción si el objetivo es muy fácil y muy seguro. Entonces, habría poco desafío en el cumplimiento de la tarea y, desde luego, poca satisfacción (Mullins, 2010).

Cuando ellos prefieren una responsabilidad personal. Quiere decir que les gusta alcanzar el enfoque más que habilidades y esfuerzo en más que trabajo en equipo o factores alternativos fuera de su control. En ellos la satisfacción personal se deriva del cumplimiento del logro de los objetivos más que del reconocimiento (Mullins, 2010).

Cuando ellos tienen la necesidad de aclarar una observación sobre su actuación. Ellos necesitan un tiempo razonable para su autoevaluación y reconocimiento de sus resultados, las observaciones les permiten determinar el éxito o fracaso de sus objetivos y derivar la satisfacción de sus necesidades (Mullins, 2010).

Cuando ellos son más innovadores. Los empleados siempre buscan un desafío moderado para que ellos tiendan a hacer algo más desafiante y generar un cambio. En ellos existe una constante búsqueda de variación e información para encontrar nuevas formas de hacer las cosas. Ellos son más inquietos y evitan la rutina por lo que les gusta viajar mucho (Mullins, 2010).

### **Dimensiones de la motivación de Mc Clelland**

En resumen, solo se ha considerado tres tipos de necesidades de acuerdo a las características de la investigación.

**Necesidad de afiliación:** Esta necesidad satisface el deseo socializar con sus semejantes establecidos en grupos sociales. Estando en grupos, surge la necesidad de gustar a los demás, el deseo de aceptación de sus opiniones y preferencias ante el resto de sus compañeros de trabajo. En este aspecto, los administradores prefieren trabajar de manera colaborativa antes que tomar riesgos por la falta de seguridad. Mc Clelland sostiene que los empleados con esta necesidad son muy empleados muy eficientes antes que responsabilizarse para dar órdenes y tomar el liderazgo de alguna empresa. Sin embargo, es preciso aclarar que existen dos tipos de liderazgo, el responsable de ejecutar una tarea con un alto nivel de productividad y el líder socioemocional quien es especialista en motivar a su grupo de trabajo. También es pertinente aclarar que Mc Clelland fundamenta su propuesta en base a las investigaciones de Henry Murray sobre la aperccepción temática (Armstrong, 2009; Mullins, 2010 y Robbins y Judge, 2013).

**Necesidad de logro.** Alcanzar el logro o metas previamente planificadas teniendo como indicadores evaluadores los estándares establecidos en una organización es el deseo de sobresalir y triunfar en la vida laboral. Existen empleados quienes generalmente toman el riesgo por conseguir o alcanzar las metas y hacen lo posible aceptar y conseguir el desafío. Estos empleados son quienes toman los riesgos calculados y en general prefieren trabajar de manera individual antes que estar acompañados, además les gusta ser motivados y felicitados por el trabajo que les distingue. Mc Clelland y otros investigadores creen que la necesidad de logro tiene como factores influyentes las habilidades personales y profesionales de quienes aceptan los retos, motivado por el *locus de control interno* que la percepción que sienten sobre la autorresponsabilidad para los desafíos de la vida y por esa promoción cultivada de los padres de ser independientes desde muy niños (Armstrong, 2009; Mullins, 2010 y Robbins y Judge, 2013).

**Necesidad de poder.** Es la necesidad de influir en los demás y hacer que las cosas sucedan. Es, además, la habilidad de hacer que los demás alcancen los logros, lo que no lo hubiesen hecho sí mismos. Diferente a las personas del primer grupo, las afiliativas, a estos empleados les gusta competir con otros para ser diferentes y ser ganadores, por supuesto. Así mismo, estos empleados valoran mucho el reconocimiento de sus jefes y el respeto de sus empleados. Les gusta tener bajo control el comportamiento de sus empleados mediante habilidades influyentes y persuasivas.

En este sentido, Mc Clelland hace la distinción de dos tipos de la necesidad de poder. El poder socializado y el poder personal. El primer tipo corresponde a las personas o empleados que se preocupan por los demás mientras que los empleados del segundo tipo asumen una alta motivación de obtener poder para beneficiarse a sí mismos. Por otro lado, cabe la necesidad de aclarar que aquellas personas cuyo alto nivel de motivación por satisfacer la necesidad poder, pero no demuestran responsabilidad, son casos que deben ser tratados en las esferas de la psicopatología para identificar sus causas (Armstrong, 2009; Mullins, 2010 y Robbins y Judge, 2013).

### **1.3.2. Desempeño laboral**

Según Chiavenato (1999) afirma que “el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar” (p. 34). En este orden, “La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona” (Chiavenato, 1999, p. 34). Así, la evaluación es un concepto cambiante y continuo, formal e informal, auto evaluativa y heterogénea que se aplica según la necesidad de la organización. Además, es un medio de gran importancia que permite a las organizaciones diagnosticar los problemas del personal y los procesos de producción en la empresa.

Según el Ministerio de salud (2011) en su informe “Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud” afirma que los estudios de Mc Clelland en 1973 y Mertens en los años 1997 y 2000, reconocieron el alto valor del factor humano en el desempeño laboral de las organizaciones, son los empleados quienes poseen el conocimiento y son capaces de orientar ese conocimiento en alcanzar los logros de la organización. Los estudios de los referentes mencionados fueron las bases para desarrollar las competencias en la gerencia de recursos humanos, hoy en día desarrollo del talento humano. En la actualidad, el capital humano es una ventaja competitiva si se alinea a los objetivos establecidos de la organización. Además, demanda mucho de las competencias técnicas que son propias de la

capacitación profesional o especialidad, de las competencias asociadas al comportamiento y las habilidades conductuales (p. 40).

### **Dimensiones de desempeño laboral**

**Habilidad técnica.** Estriba sobre el conocimiento especializado y la aplicación de técnicas y procedimientos precisos respecto al trabajo específico. Ejemplo de ello, solo los procedimientos contables, la programación y habilitación de computadores, el proceso de selección de frutas, el arreglo y programación de maquinarias, etc. Estas actividades son más de acción operativa y actividades procedimentales con objetos físicos concretos o materiales. De esta habilidad se puede agregar que trabajar con objetos o procesos materiales es relativamente fácil, sobre todo con objetos inertes o datos estáticos porque no se oponen ni resisten a los cambios generados por el administrador (Chiavenato, 1999, p. 3).

**Habilidad humana.** Es más de trato relacional e interpersonal entre las personas o grupos de compañeros de trabajo; es decir se demuestra las habilidades sociales para comunicarse, motivar a los demás y absolver conflictos laborales. Estas habilidades se relacionan con la cooperación y trabajo en equipo, promueve la participación voluntaria sin recelos (Chiavenato, 1999, p. 3).

**Habilidad conceptual.** Relacionada al conocimiento de teorías o conceptos relacionados a la especialidad y a la organización como la visión y misión, las funciones de cada unidad de trabajo. Un administrador bien preparado con habilidades conceptuales está capacitado y apto para comprender las funciones diversas que se requieren en una organización. Finalmente, estas habilidades se relacionan con el ejercicio del pensamiento y aplicación del razonamiento para resolver problemas de producción, inversión, innovación, cambios, proponer nuevos modelos, etc. (Chiavenato, 1999, p. 3).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es el efecto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018?

## 1.5. Justificación del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41) sugiere que todo trabajo de investigación debe responder a cinco tipos de justificación según sea el caso:

**Conveniencia.** El presente trabajo de investigación nos permite conocer las preferencias motivacionales de los colaboradores y ello nos permitió poder elaborar sugerencias para poder enfocarnos en mejorar las técnicas de motivación según el tipo de trabajador o empleado de la empresa enfocándose en los objetivos de la empresa.

**Relevancia social.** Por medio del presente trabajo de investigación se busca conocer las preferencias motivacionales de los colaboradores, y en qué medida los colaboradores tengan un buen desempeño laboral de este modo la empresa mejorará sus ingresos y podrá generar más puestos de trabajo. Además, es de impacto social que la empresa sea reconocida como una empresa de un alto nivel de empleabilidad como empleadora.

**Implicaciones prácticas.** En el presente trabajo de investigación se puede conocer las dimensiones más importantes para identificar las preferencias de motivación de los colaboradores y así encontrar soluciones al problema motivacional y al desempeño laboral, lo cual afecta en los resultados de producción de la empresa Camposol S.A.

**Valor teórico.** En el presente trabajo de investigación se relacionó y analizó el comportamiento de dos variables importantes, motivación y desempeño laboral. Cuyos teóricos han desarrollado diversas teorías y a las cuales se está enriqueciendo con este aporte. Finalmente, se ha demostrado la relación y sus posibles implicancias en los resultados de la empresa.

**Utilidad metodológica.** De manera metodológica, el presente trabajo de investigación podrá usarse como antecedente para futuros trabajos de investigación y otros estudios. Así mismo, la adaptación y elaboración de los instrumentos de recolección de datos sirven para medir y determinar las necesidades de la empresa u otras de similar acción industrial.

## **1.6. Hipótesis**

La motivación tiene efecto positivo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol. S.A. del distrito de Chao, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar el efecto que existe entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de motivación de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.
2. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.



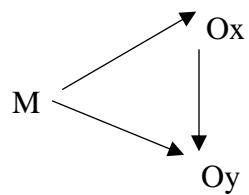
## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2017) el estudio es apropiado para desarrollarse en base a un diseño no experimental de corte transversal porque relata un diagnóstico basado en comparación de dos variables en una muestra única.

#### Esquema de estudio

El esquema empleado es el siguiente:



Leyenda del diseño:

M = Muestra de estudio.

Ox = Motivación laboral

Oy = Desempeño laboral

### 2.2. Variables Operacionalizacion

**Variable x:** Motivación laboral

**Variable y:** Desempeño laboral

Tabla 2.1

*Operacionalización de la Variable: La motivación laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La motivación laboral	La motivación se define como la razón de hacer algo. La motivación esta direccionada con la fuerza y dirección de una conducta, sumada a los factores influyentes en las personas para comportarse de cierta manera dependiendo de los objetivos de los individuos, las maneras que los individuos escogen sus objetivo y las manera que otros intentan modificar esa conducta (Arnold et al, 1991 citado en Armstrong (2009)	La motivación según la teoría de necesidades de McClelland (1961) se suscribe en tres aspectos esenciales: La necesidad de afiliación, la necesidad de logro y la necesidad de poder. Esta variable se mide mediante un cuestionario aplicado a los administrativos de costos de la empresa Camposol S. A.	Afiliación	Conducta amical	Ordinal
				Empatía con sus jefes	Ordinal
			Logro	Éxito en tareas propias del cargo	Ordinal
				Éxito en las responsabilidades	Ordinal
			Poder	Toma de decisiones	Ordinal
				Liderazgo	Ordinal

*Nota: Teoría basada para definir la variable Motivación se sustenta en Armstrong (2009) y la operacionalización de sus dimensiones sigue la clasificación de McClelland (1961) citado en (Armstrong, 2009; Mullins, 2010 y Robbins y Judge, 2013).*

Tabla 2.2

*Operacionalización de la Variable: Desempeño laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Según Chiavenato (1999) “En general, el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.	El desempeño laboral se compone de tres aspectos importantes en un empleado: la habilidad técnica, la habilidad humana y la habilidad conceptual. Esta información se recoge mediante un cuestionario de desempeño aplicado a los administrativos de costos de la Empresa Camposol S. A.	Habilidad técnica	Capacidad técnica –profesional	Ordinal
				Capacidad de adaptación a cambios laborales	Ordinal
			Habilidad humana	Relación interpersonal	Ordinal
				Relación con los jefes	Ordinal
			Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	Ordinal
				Capacidad para desarrollar las labores de su cargo	Ordinal

*Nota: Teoría basada para definir la variable Desempeño laboral se sustenta en la definición de Chiavenato (1999) y sus dimensiones por varios autores Chiavenato (1999)*

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población.**

En la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao cuenta con una población de 45 trabajadores administrativos del área de costos en la unidad Arándanos, entre hombres y mujeres que laboran en la empresa Camposol. S. A. con edades entre 18 y 60 años.

#### **Muestra.**

La muestra de estudio estuvo conformada por el total de la población del área de costos de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, por ser una población pequeña y específica, 45 colaboradores

#### **Criterios de selección:**

##### ***Criterios de inclusión.***

Se consideró a los trabajadores que están laborando en el área de análisis de costos de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, provincia de Virú - La Libertad, 2018.

Aquellos trabajadores con más de un año de servicio en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, provincia de Virú - La Libertad, 2018.

##### ***Criterios de exclusión.***

Quedan excluidos los trabajadores que no laboran en el área de análisis de costos de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, provincia de Virú - La Libertad, 2018.

También no se han tomado en cuenta los trabajadores operarios de campo recolector de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, provincia de Virú - La Libertad, 2018.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 2.3  
*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Participante
Variable 1	Encuesta	Cuestionario de Motivación laboral.	Trabajador analista de costos de la empresa Camposol S. A. del distrito de Chao.
Variable 2	Encuesta	Cuestionario de Desempeño laboral.	Trabajador analista de costos de la empresa Camposol S. A. del distrito de Chao.

### **Técnicas:**

La técnica empleada en este proceso de recolección de datos con dos cuestionarios estructurados es la encuesta por su practicidad y facilidad en recoger información de manera más rápida y versátil según lo exigen variables de estudio.

### **Instrumentos:**

El cuestionario que mide la Variable Motivación Laboral se compone de 21 ítems divididos en tres dimensiones: Necesidad de afiliación (07 ítems), necesidad de logro (07 ítems) y necesidad de poder (07 ítems). Cada uno de los ítems tiene una opción de respuesta en escala ordinal o escala de Lickert: Desacuerdo (1), Indeciso (2) y De acuerdo (3). En cuanto a su baremación, la puntuación total del cuestionario se distribuye en tres niveles: Baja 21-42, Media 43-53 y Alta 54-63.

El cuestionario que corresponde a la valoración del nivel de Desempeño Laboral está compuesto de 21 ítems distribuidos en tres dimensiones: Habilidad técnica (07 ítems), habilidad humana (07 ítems) y habilidad conceptual (07 ítems). Los ítems tienen una opción de respuesta en escala ordinal de frecuencia o de Lickert: Nunca (1), Algunas veces (2) y Siempre (3). El puntaje total del cuestionario se distribuye en tres niveles: Bajo 21-42, Regular 43-53 y Alto 54-63.

## 2.5. Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos o cuestionarios fueron revisados y validados por tres expertos de las variables: Motivación laboral y desempeño laboral. Estos especialistas fueron expertos en administración y/o recursos humanos y una

metodóloga en investigación quienes determinaron la validez de contenido de los ítems en relación con sus indicadores, dimensiones y variables.

La validación del instrumento se realizó según el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.4  
V Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

Siendo de 0.81 y 0.85 para los dos instrumentos utilizados en la presente investigación.

La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach en un pequeño grupo piloto. Cada cuestionario obtuvo un promedio mayor de 0.80 (De 0 – 1) mediante la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Tabla 2.5  
*Estadísticos de fiabilidad para cada variable*

Estadístico de fiabilidad del cuestionario sobre Motivación laboral.		Estadístico de fiabilidad del cuestionario sobre Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	Nº de ítems	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.80 ≤ X	21	0.80 ≤ X	21

Fuente: Salida del Programa Spss. V.24

Tabla 2.6  
*Valores de coeficientes de alfa de Cronbach*

Coeficiente alfa	➤ 0.9 es excelente
Coeficiente alfa	➤ 0.8 es bueno
Coeficiente alfa	➤ 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa	➤ 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa	➤ 0.5 es pobre –Coeficiente alfa

Nota: Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Tenemos como métodos de estudio:

### **Estadístico descriptivo**

En este análisis se describe el comportamiento de las variables de motivación en relación al desempeño en la empresa Camposol S.A. Se utilizó el método descriptivo, a través de promedios, porcentajes y cálculos que nos permitan analizar la encuesta que se realizó a los trabajadores de la mencionada empresa.

Se tomó muestras que permitan obtener conclusiones estadísticas válidas y significativas, a partir de muestras de menor tamaño, características numéricas y de forma de respuestas y preguntas si/no (prueba de hipótesis).

### **Aspectos éticos**

La presente investigación se sustenta en los principios de la ética, a razón de que los participantes considerados en el presente estudio de investigación otorgaron su aprobación guardando la reserva de su identidad. Respecto a las referencias teóricas, se respeta la propiedad intelectual haciendo uso de las citas textuales o parafraseadas. Esto permite profundizar el pensamiento científico y mejorar el conocimiento sobre la administración de recursos humanos y otros temas.

### III. Resultados

#### 3.1 Generalidades:

Resultados según los objetivos planteados:

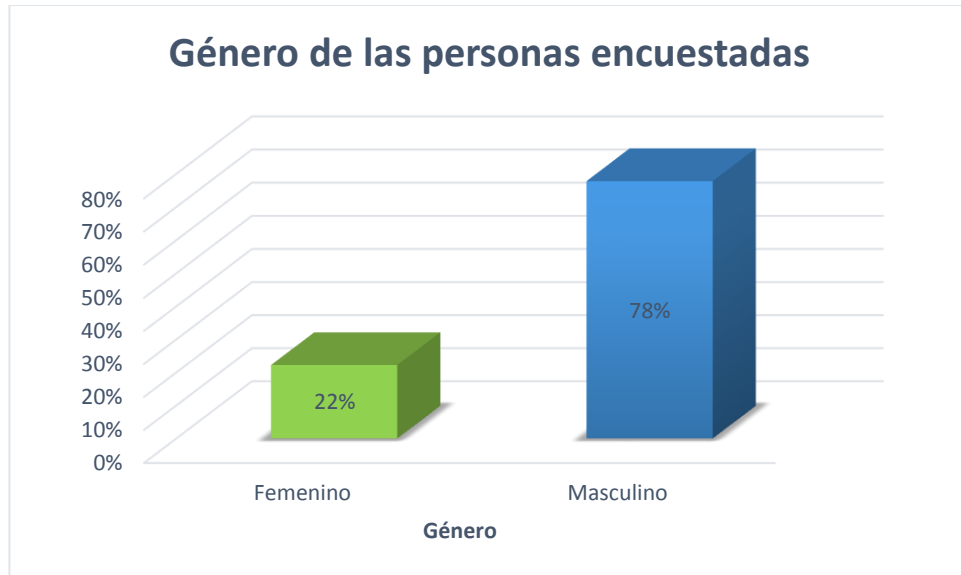


Figura 3.1. Porcentaje de trabajadores según su género en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.

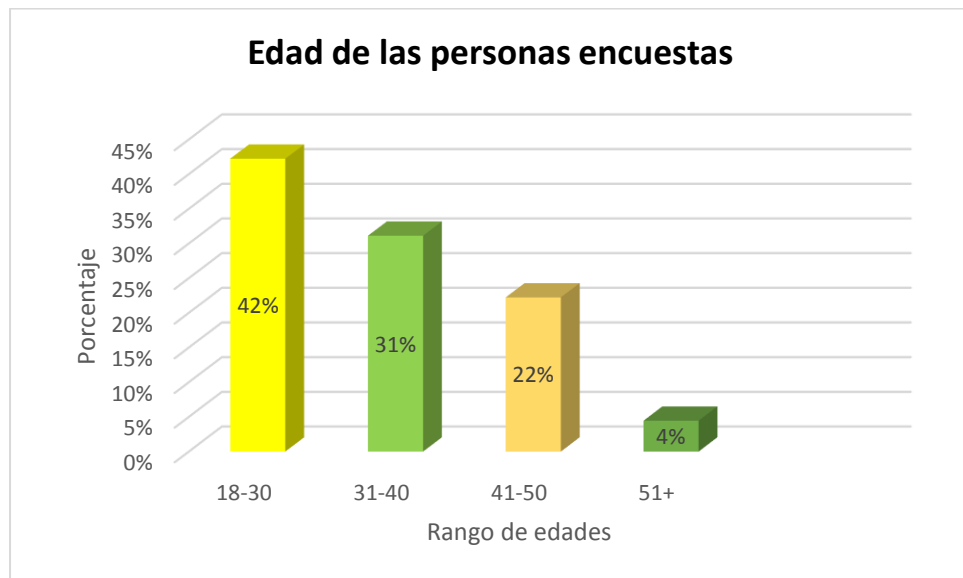


Figura 3.2. Porcentaje de trabajadores según su edad en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.



### 3.2 Nivel de motivación laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.

Tabla 3.1

*Nivel de motivación laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.*

<b>Nivel de motivación laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alta	27	60,00
Media	18	40,00
Baja	0	0,00
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Tabla obtenida de base de datos.*

Interpretación: El 40% de los trabajadores de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018, presenta una apreciación media y un 60% de los trabajadores presenta una apreciación alta con respecto al nivel de motivación laboral.

### 3.3 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.

Tabla 3.2

*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.*

<b>Nivel de desempeño laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	35	77,78
Regular	10	22,22
Bajo	0	0,00
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Tabla obtenida de base de datos.*

Interpretación: El 77,78% de los trabajadores de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018, presenta un nivel de desempeño laboral alto y un 22,22% de los trabajadores presenta un nivel de desempeño laboral regular.

### 3.4 Efecto entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao 2018.

Tabla 3.3

*Efecto de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao 2018.*

	Tabla cruzada	Desempeño laboral		Total	
		Alta	Media		
Motivación laboral	Alta	Recuento	26	1	27
		% dentro de motivación laboral	96.3%	3.7%	100.0%
	Media	Recuento	9	9	18
		% dentro de motivación laboral	50.0%	50.0%	100.0%
Total	Recuento	35	10	45	
	% dentro de motivación laboral	77.8%	22.2%	100.0%	

### 3.5 Contrastación de hipótesis

De la hipótesis de la investigación:

La motivación tiene efecto positivo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol. S.A. del distrito de Chao, 2018.se acepta hipótesis de la investigación

#### IV. Discusión

En general, se encontró que existe relación positiva regular entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. Por lo que se acepta la hipótesis de la investigación a un nivel de significancia del 0,05. Así mismo, Burga y Wiese (2018) encontraron que en estas mismas variables en otra empresa agroindustrial de frutos en Lambayeque concluye que una adecuada motivación mediante el buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales genera un ambiente laboral óptimo y desempeño eficiente. También, Sánchez (2017) encuentra el valor calculado de la relación de las variables es de 13.38 (un poco más alto del valor crítico 9.48. Lo mismo se confirma con Larico (2015) quien comprobó que los factores motivacionales tienen una influencia directa en el desempeño laboral de los empleados con una  $r = 0.786$  demostrándose la correlación entre las variables. Hay que aclarar que es este estudio, influye la motivación tangencial o dineraria. Sin embargo, existen teóricos que no están muy de acuerdo con este tipo de incentivos.

En cuanto al nivel de motivación de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. el 40% como auto apreciación media y un 60% alta. Estos datos se contradicen con los de Sánchez (2017) quien identificó el nivel de motivación es 40% inadecuado, 9% moderadamente adecuado y 3% adecuado en los empleados de su empresa en estudio. No obstante, se relaciona con las conclusiones de Zavala (2014) quien explica que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, Olaya, Díaz y Morales (2014) investigaron sobre la Motivación en trabajadores de empresas formales en Bogotá logró encontrar varias combinaciones motivacionales y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación; que el conocerlas permite buscar estrategias de motivación para los empleados. Para ello, Larico (2015) encontró que los factores motivacionales tienen una influencia directa mediante resoluciones de felicitación, cartas de agradecimiento y entrenamiento de compañerismo, así como las condiciones físicas del trabajo con 65% de aceptación y los planes de autorrealización para los empleados.

Por otro lado, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa es 77,78% alto y un 22,22% regular. En valores opuestos, Sánchez (2017) evidencia que el desempeño laboral es 40% inadecuado, 9% moderadamente adecuado y 3% adecuado en los empleados de una empresa. No obstante, estos niveles altos confirman los estudios de Burga y Wiese (2018) quien concluye que una motivación adecuada permite generar un ambiente laboral óptimo y por tanto el desempeño de los empleados. Larico (2015) también confirma que el desempeño laboral es influenciado por la remuneración.

La relación de la motivación en su dimensión afiliación y desempeño laboral de los trabajadores en un coeficiente de Rho de Spearman,  $Rho=0,317$  se condice con Olaya, Díaz y Morales (2014) quién aplicó un cuestionario sobre Motivación intrínseca dividido en cuatro dimensiones: poder, logro, afiliación y progreso, concluyendo que los tipos de motivación están presentes en el sujeto ya sea en menor escala, la misma propuesta por Mc Clelland. Además, Burga y Wiese (2018) concluye que una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las adecuadas relaciones interpersonales generan un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa.

La relación de la motivación en su dimensión logro y desempeño laboral de los trabajadores en un coeficiente de Rho de Spearman,  $Rho=0,495$  se corrobora con la necesidad de logro de la teoría de McClelland, que se interpretan como el deseo de sobresalir y triunfar en la vida laboral. Es decir, la correlación comprobada, demuestra que existen empleados en la empresa Camposol quienes generalmente toman el riesgo y gustan alcanzar las metas y hacen lo posible aceptar y conseguir el desafío, (Armstrong, 2009; Mullins, 2010 y Robbins y Judge, 2013).

La relación de la motivación en su dimensión poder y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol se confirma con la necesidad de influir en los demás y hacer que las cosas sucedan. Actitud propia de liderazgo en el grupo investigado. Entonces, estos trabajadores contagian su experiencia y lo manifiestan en su desempeño laboral. Sin embargo, lo que no se puede apreciar y puede ser iniciativa de otra investigación es conocer si estos empleados están siendo reconocidos, como lo sugieren Armstrong (2009) y Mullins (2010).

## **V. Conclusiones**

Como conclusión general, se encontró que existe efecto positivo entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol S.A.

Conclusiones específicas:

1. El nivel de motivación de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018 es de 40% como auto apreciación media y un 60% alta.
2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018 es 77,78% un nivel alto y un 22,22% en nivel regular.

## **VI. Recomendaciones**

Se recomienda al gerente de recursos humanos de la empresa Camposol S. A. reconsidere estos valores de correlación y diseñe programas integrales de evaluación del personal en la que no solo se tenga en cuenta la capacidad de producción y desempeño sino la motivación intrínseca del empleado.

En los aspectos específicos de la investigación:

1. La gerencia de la empresa Camposol S.A. puede firmar convenios con instituciones educativas técnicas y profesiones para permanentemente proponer cursos de capacitación no solo en las habilidades técnicas y conceptuales sino también en habilidades blandas que permitan mejorar el valor humano de su fuerza de trabajo. Así también como actividades sociales, establecimiento de metas de manera democrática y juegos participativos de para simular toma de decisiones y liderazgo.
2. El jefe de personal de la empresa Camposol S.A. no solo debe evaluar el desempeño de manera externa, sino deben preparar instrumentos que promueven la autorreflexión sobre el desempeño y el grado de compromiso de los empleados, es decir la autoevaluación. Sin embargo, estos se pueden complementar con los nuevos sistemas integrales como la evaluación 360 en el ellos incluso pueden valorar el liderazgo y funciones de sus jefes y compañeros.
3. Las estrategias para mejorar la motivación en su dimensión afiliación, en realidad no son una novedad, ya hace tres décadas las empresas privadas en contextos internacionales han ambientado espacios y organizado tiempos en que los empleados puedan socializar, compartir experiencias y opiniones entre sí. En otras organizaciones funciona lo que se denomina los Círculos de colegiatura para fortalecer y mejorar las tareas y producción en sus organizaciones. En opinión del autor, es lo que necesita asimilar la empresa Camposol S.A.

4. La empresa Camposol debería mejorar la motivación en su dimensión logro en los operadores de costos, ellos también necesitan cierto grado de empoderamiento y participación en la toma de decisiones. Sin embargo, los jefes de área pueden proponer metas más alcanzables y el reconocimiento al logro en los grupos de trabajo de quienes alcancen los desafíos.
  
5. Para mejorar la motivación en su dimensión poder, el área de recursos humanos debe proponer la rotación del personal en los estamentos de la organización lo que va a permitir enriquecer la experiencia de los empleados y mejorar sus habilidades. Sin embargo, se necesita hacer un análisis más preciso para seleccionar un jefe democrático, asertivo y con habilidades comunicacionales.

## VII. Referencias

- Alfaro, A. R. (2017). *La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Armstrong, M (2009). *Manual de prácticas de gestión de recursos humanos de Armstrong*. Ed. 11<sup>va</sup>. Editorial: Saxon Graphics Ltd. Derby. Inglaterra.
- Asiron, M. P. (s.f.). *Motivación y comunicación*. Obtenido de [http://www.martaprietoasiron.com/index.php?menu=ver\\_item.php&item=447&page=Desarrollo%20Personal](http://www.martaprietoasiron.com/index.php?menu=ver_item.php&item=447&page=Desarrollo%20Personal)
- Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas: Un timón en la tormenta* (2° ed.) Madrid: Díaz de Santos.
- Burga, G. & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrobejo.
- Callirgos, M. (2018). *La motivación y desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de posgrado, sede Lima Norte.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (vol. quinta edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Introducción general a la teoría de administración*. México.
- Guédez, M. (2013). *Teoría de McClelland*. Obtenido de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-de-mcclelland.html>
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Larico, R. (2015) *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2014*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Mullins, L. (2010). *Gestión y comportamiento organizacional*. Ed. 9<sup>va</sup>. Editorial: PEARSON. Italia.
- Olaya, J., Díaz, J., Morales, S. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología.



- Orihuela, E. D. (2017). *Efectividad de las estrategias de motivación para el personal del área comercial de una entidad bancaria de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Perea, D. R. (2012). *Los procesos formativos, la competencia profesional*. Revista Cubana de Educación Médica Superior. , 163, 165.
- Pereira, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Costa Rica.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Ed. 10<sup>va</sup>. Editorial: PEARSON, México, 2013.
- Sánchez M. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal de la empresa Sanitel S.R.L. de Huaraz en el año 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Sede Huaraz.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5a ed. Lima. Business Support Aneth.
- Zavala, O. A. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México DF.

## Anexos

### ANEXO 01: Cuestionario sobre Motivación laboral

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Adaptado de McClelland (1961) por Víctor José Damián Gonzales.

Estimado amigo, lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una "X" en el espacio a la derecha la opción que refleje su mejor forma de pensar. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible como sigue:

#### Escala de respuesta:

Desacuerdo = (1) Indeciso = (2) De acuerdo = (3)

Rango de edad: 18-30 \_\_\_ 31-40 \_\_\_ 41-50 \_\_\_ 51 a más \_\_\_ Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_

	Ítems	(1)	(2)	(3)
1.	<b>En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.</b>			
2.	<b>Me divierte trabajar conversando</b>			
3.	<b>Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.</b>			
4.	<b>Hago fácilmente amigos en el trabajo.</b>			
5.	Apoyo a mis jefes cuando lo necesitan.			
6.	Me preocupa cómo se sienten mis jefes en el trabajo			
7.	En la vida laboral se consigue más por amabilidad.			
8.	<b>En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que conozcan el trabajo.</b>			
9.	<b>Me gusta trabajar hasta lograr la meta.</b>			
10.	<b>Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.</b>			
11.	<b>Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.</b>			
12.	Me gusta que reconozcan o distingán mi trabajo			
13.	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.			
14.	En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.			
15.	<b>En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.</b>			
16.	<b>Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.</b>			
17.	<b>Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.</b>			
18.	Me gustaría tener un cargo o dirigir una obra.			
19.	Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.			
20.	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.			
21.	En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.			
<b>Sub Total</b>				
<b>Total</b>				
<b>Observaciones:</b>				


## ANEXO 01.1: Ficha técnica del cuestionario sobre Motivación laboral

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**1. Nombre:**

Cuestionario de motivación laboral

**2. Dimensiones:**

- Necesidad de afiliación (07 ítems),
- Necesidad de logro (07 ítems) y
- Necesidad de poder (07 ítems).

**3. Autor:**

Adaptado por Víctor José Damián Gonzales

**4. Ámbito de aplicación:**

Sector agroindustrial

**5. Validez:**

El proceso de validez se realizó mediante juicio de expertos. Fue consultado y revisado por expertos en administración y/o recursos humanos para evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del instrumento.

**6. Confiabilidad:**

Se evidenció un coeficiente de confiabilidad mayor o igual a 0,8.

**7. Propósito :**

Determinar el nivel de la motivación de los colaboradores de la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018.

**8. Usuarios :**

Trabajadores del área administrativa de costos.

**9. Forma de aplicación :**

Individual

**10. Duración:**

20 minutos aproximadamente.

**11. Puntuación y Baremación:**

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Baja 21-42, Media 43-53 y Alta 54-63.



## ANEXO 02: Ficha de validación del instrumento 1

### ANEXO 02

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

##### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
PEDRO JESUS DE BRACASQUITE M.	DOCENTE	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	Adaptado de McClelland (1961) por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

##### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Motivación Laboral	Afiliación	Conducta amical	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.	Ordinal.				X											X	
			Me divierte trabajar conversando					X											X	
		Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.					X													X
		Hago fácilmente amigos en el trabajo.					X													X
	Empatía con sus jefes	Apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan.	Ordinal.					X											X	
		Me preocupa cómo se sienten mis compañeros en el trabajo					X												X	
	Logro	Éxito en tareas propias del cargo.	En la vida laboral se consigue más por amabilidad.	Ordinal.				X											X	
			En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que conozcan el trabajo.					X											X	
			Me gusta trabajar hasta lograr la meta.					X												X
		Éxito en las responsabilidades	Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.	Ordinal.				X												X
			Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.					X												X
			Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo					X												
Poder	Toma de decisiones	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.	Ordinal.				X											X		
		En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.					X												X	
		En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.	Ordinal.				X											X		
		Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.					X											X		



ANEXO 02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Antora del instrumento
Carranza Villa Freddy Alexis	Docente UCV	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	Adaptado de McClelland (1961) por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					Motivación Laboral	Afilación	Conducta amical	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.	Ordinal.				X				X			
Me divierte trabajar conversando				X								X				X				X
Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.				X								X				X				X
Hago fácilmente amigos en el trabajo.				X								X				X				X
Empatía con sus jefes	Apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan.	Ordinal.					X				X				X				X	
	Me preocupa cómo se sienten mis compañeros en el trabajo					X			X			X			X			X		
	En la vida laboral se consigue más por amabilidad.					X			X			X			X			X		
	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que conozcan el trabajo.					X			X			X			X			X		
Logro	Éxito en tareas propias del cargo.	Me gusta trabajar hasta lograr la meta.	Ordinal.					X				X				X				X
		Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.						X				X				X				X
		Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.					X			X			X			X			X	
		Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo					X			X			X			X			X	
Poder	Toma de decisiones	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.	Ordinal.				X			X			X			X			X	
		En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.					X			X			X			X			X	
		En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.					X			X			X			X			X	
		Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.					X			X			X			X			X	



Liderazgo	Ordinal.	Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.			X					X							X	
		Me gustaría tener un cargo o dirigir una obra.			X					X				X				X
		Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.			X					X				X				X
		Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.			X					X				X				X
		En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.			X				X			X				X		

OPINION DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

Trujillo 12/19 2018	40101848		944904464.
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

ANEXO 02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Urquiza Robles, Lisseth Milagros	Sunafil	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	Adaptado de McClelland (1961) por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

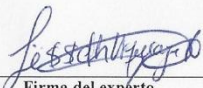
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Motivación Laboral	Afiliación	Conducta amical	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.	Ordinal.				X				X				X				X
			Me divierte trabajar conversando		X		X		X		X		X		X		X			
			Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.		X		X		X		X		X		X		X			
			Hago fácilmente amigos en el trabajo.		X		X		X		X		X		X		X			
		Empatía con sus jefes	Apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan.	Ordinal.				X				X				X				X
			Me preocupa cómo se sienten mis compañeros en el trabajo				X				X				X				X	
	Logro	Éxito en tareas propias del cargo.	En la vida laboral se consigue más por amabilidad.	Ordinal.				X				X				X				X
			En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que conozcan el trabajo.					X				X				X				X
			Me gusta trabajar hasta lograr la meta.					X				X				X				X
			Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.					X				X				X				X
		Éxito en las responsabilidades	Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.	Ordinal.				X				X				X				X
			Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo					X				X				X				X
			Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.					X				X				X				X
			En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.					X				X				X				X
	Poder	Toma de decisiones	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.	Ordinal.				X				X				X				X
			Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.					X				X				X				X

			Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.	Ordinal.												2
			Me gustaría tener un cargo o dirigir una obra.													5
			Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.													2
		Liderazgo	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.													9
			En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.													2

- OPINION DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

Trujillo 04/10/18	43347782		95900910
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

ANEXO 02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Cárdenas Rodríguez, Karina	DOCENTE	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	Adaptado de McClelland (1961) por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Motivación Laboral	Afilación	Conducta amical	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.	Ordinal.				X								X				X
			Me divierte trabajar conversando					X								X				X
			Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.					X								X				X
			Hago fácilmente amigos en el trabajo.					X								X				X
	Empatía con sus jefes	Apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan.	Ordinal.				X								X				X	
		Me preocupa cómo se sienten mis compañeros en el trabajo					X								X				X	
		En la vida laboral se consigue más por amabilidad.					X								X				X	
		En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que conozcan el trabajo.					X								X				X	
	Logro	Éxito en tareas propias del cargo.	Me gusta trabajar hasta lograr la meta.	Ordinal.				X								X				X
			Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.					X								X				X
			Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.					X								X				X
			Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo					X								X				X
Poder	Toma de decisiones	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.	Ordinal.				X								X				X	
		En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.					X								X				X	
			En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.	Ordinal.				X								X				X
			Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.					X								X				X

TR, D, I, ED, TED



Liderazgo	Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.	Ordinal.																				
	Me gustaría tener un cargo o dirigir una obra.																					
	Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.																					
	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.																					
	En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.																					

OPINION DE APLICABILIDAD:  
 Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

Trujillo	05/10/2018		
Lugar y fecha		DNI. N°	Teléfono
		Firma del experto	

ANEXO 02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
CASTRO R. WALTER J.	Directe Rec. Human	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	Adaptado de McClelland (1961) por Damián Gonzales, Victor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD ✓				COHERENCIA				RELEVANCIA						
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Motivación Laboral	Afilación	Conducta amical	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.	Ordinal.				✓				✓				✓				✓			
			Me divierte trabajar conversando					✓				✓				✓				✓			
			Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.					✓				✓				✓				✓			
		Hago fácilmente amigos en el trabajo.				✓					✓				✓				✓				
		Empatía con sus jefes	Apoyo a mis compañeros cuando lo necesitan.				✓				✓				✓				✓				✓
			Me preocupa cómo se sienten mis compañeros en el trabajo				✓				✓				✓				✓				✓
	En la vida laboral se consigue más por amabilidad.					✓				✓				✓				✓				✓	
	Logro	Éxito en tareas propias del cargo.	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que conozcan el trabajo.					✓				✓				✓				✓			
			Me gusta trabajar hasta lograr la meta.				✓					✓				✓				✓			
			Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.				✓					✓				✓				✓			
		Éxito en las responsabilidades	Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.				✓				✓				✓				✓				✓
			Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo				✓				✓				✓				✓				✓
Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.					✓				✓				✓				✓				✓		
		En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.				✓				✓				✓				✓					

Poder	Toma de decisiones	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.				Y					Y								Y	
		Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.				Y						Y								Y
		Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.				Y			Y				Y							Y
	Liderazgo	Me gustaría tener un cargo o dirigir una obra.			Y				Y						Y					Y
		Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.			Y					Y					Y					Y
		Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.				Y					Y									Y
		En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.				Y									Y					Y

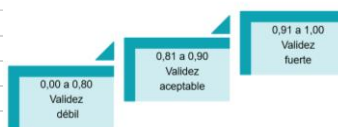
OPINION DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

Trujillo <sup>12/10, 2018</sup>	18180511		975 004622
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

### ANEXO 03: Validación de juicio de expertos por V-Aiken del instrumento 1

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN MOTIVACIÓN LABORAL EN V-AIKEN																											
	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Revelancia	V-Aiken		
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Revelancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Revelancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Revelancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Revelancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Revelancia							
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	0.95	1.00	0.95	1.00	0.98		
Item 4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	0.90	0.95	0.90	0.90	0.91		
Item 5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	0.95	0.95	0.90	0.90	0.93		
Item 6	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0.95	0.95	0.95	0.90	0.94		
Item 7	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	1.00	0.95	0.95	0.96		
Item 8	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	1.00	0.95	0.95	0.96		
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	0.95	1.00	0.95	1.00	0.98		
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	0.95	1.00	0.95	0.95	0.96		
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	0.95	1.00	1.00	0.95	0.98		
Item 12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0.95	0.95	0.95	0.90	0.94		
Item 13	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95		
Item 14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95		
Item 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1.00	0.95	1.00	0.95	0.98		
Item 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95		
Item 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	0.95	1.00	0.95	0.95	0.96		
Item 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
																							V-Aiken				<b>0.96726</b>

#### Interpretación de resultados



Para que el ítem sea aceptado o válido, debe alcanzar un coeficiente V igual o superior a 0,81.

#### Validez de contenido por juicio de expertos aplicando la V de Aiken

Fórmula para calcular el índice de validez de cada ítem:  
Se obtiene la validez del contenido a través del coeficiente "V" de Aiken

$$V_i = S / (n(c-1))$$

Donde:  
**S** : sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem  
**n** : número de expertos  
**N** : Número de ítems.  
**C** : número de valores en la escala de valoración (dos si se trata de acuerdo y desacuerdo) (cuatro si se trata de escala: 0, 1, 2 y 3)

Validez de contenido del criterio se determina al hallar el promedio, que equivale a la sumatoria de la validez total entre el número de ítems. Fórmula para calcular el índice general:  $V_c = V_i \cdot N$   
**Vc**: sumatoria de los índices de validez



## ANEXO 04: Calculo de confiabilidad del instrumento 1

### CONFIABILIDAD DE MOTIVACIÓN LABORAL. COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

K: El número de ítems  
 $\sum Si^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Items  
 $S_T^2$ : Varianza de la suma de los Items  
 $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Items	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Suma de Item
1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	41
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	55
3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	48
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60
5	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	56
6	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	51
7	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	55
8	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	57
9	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	53
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61
VARP (Varianza de la Población)	0.61	0.41	0.64	0.21	0.64	0.61	0.24	0.56	0.41	0.49	0.00	0.16	0.45	0.16	0.21	0.41	0.24	0.49	0.36	0.41	0.16	$S_T^2$ : 31.41
			$\sum Si^2$ : 7.46																			

K: El número de ítems 21  
 $\sum Si^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Items 7.46  
 $S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Items 31.41  
 $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{21}{21-1} \left[ 1 - \frac{31,41}{7,46} \right] \Rightarrow 0,80$$

21

20

1.05 [ 0.76 ]

$\alpha =$  0.80

Entre más cerca de 1 está  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad

#### CONFIABILIDAD:

-Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos

-Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados

## ANEXO 05: Cuestionario sobre Desempeño laboral

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado amigo, lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una “X” en el espacio a la derecha la opción que refleje su mejor forma de pensar. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible.

#### Escala de respuesta:

Nunca = (1)    Algunas veces = (2)    Siempre = (3)

Rango de edad: 18-30 \_\_\_ 31-40 \_\_\_ 41-50 \_\_\_ 51 a más \_\_\_ Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_

Ítems		(1)	(2)	(3)
1.	<b>Habilidad técnica</b> <i>Tengo mucha habilidad para trabajos prácticos.</i>			
2.	<i>Las tareas manuales las realizo rápidamente.</i>			
3.	<i>Aprendo rápido a operar máquinas y equipos.</i>			
4.	<i>Asisto a los talleres de capacitación de la empresa.</i>			
5.	Me adapto al cualquier puesto de trabajo.			
6.	Soy flexible a los cambios de horario.			
7.	Me gusta rotar o remplazar a mis compañeros.			
8.	<b>Habilidad humana</b> <i>Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.</i>			
9.	<i>Soluciono conflictos entre mis compañeros.</i>			
10.	<i>Comunico a mis compañeros sobre las nuevas formas de trabajo.</i>			
11.	<i>Trabajo en equipo y en grupo con los demás compañeros.</i>			
12.	Tomo algunas decisiones con mis jefes de área.			
13.	Me comunico con los jefes para resolver problemas de trabajo.			
14.	Cumplo a tiempo el reporte de mis logros.			
15.	<b>Habilidad conceptual</b> <i>No solo observo las dificultades, sino también soy parte de la solución.</i>			
16.	<i>Me gusta resolver conflictos o problemas que se presentan en el trabajo.</i>			
17.	<i>Si hay alguna dificultad, busco la solución con otros.</i>			
18.	Mejoro mis habilidades en el trabajo.			
19.	Tengo ideas para desarrollar la productividad en el trabajo.			
20.	Aporto con ideas a mis compañeros de trabajo.			
21.	Sugiero nuevas estrategias o técnicas de trabajo a mis jefes.			

<b>Sub Total</b>			
<b>Total</b>			
<b>Observaciones:</b>			
<hr/>			
<hr/>			
<hr/>			
<hr/>			
<hr/>			

## **ANEXO 05.1: Ficha técnica del cuestionario sobre Desempeño laboral**

### **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Creado por Víctor José Damián Gonzales

**1. Nombre:**

Cuestionario de desempeño laboral

**2. Dimensiones:**

- Habilidad técnica (07 ítems),
- Habilidad humana (07 ítems) y
- Habilidad conceptual (07 ítems).

**3. Autor:**

Víctor José Damián Gonzales

**4. Ámbito de aplicación :**

Sector agroindustrial

**5. Validez:**

El proceso de validez se realizó mediante juicio de expertos. Fue consultado y revisado por expertos en administración y/o recursos humanos para evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del instrumento.

**6. Confiabilidad:**

Se evidenció un coeficiente de confiabilidad mayor o igual a 0,8.

**7. Propósito :**

Determinar el nivel de desempeño laboral de la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018.

**8. Usuarios:**

Trabajadores del área administrativa de costos.

**9. Forma de aplicación :**

Individual

**10. Duración:**

20 minutos aproximadamente.

**11. Puntuación/Baremación:**

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Bajo 21-42, Regular 43-53 y Alto 54-63.

## ANEXO 06: Ficha de validación del instrumento 2

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
PEDRO JESUS DE BRACAMONTE MORALES	DOCENTE	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	Elaborado por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

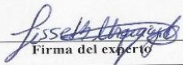
#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA							
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Desempeño Laboral	Habilidad técnica	Capacidad técnica – profesional	Tengo mucha habilidad para recolectar frutas.	Ordinal.																				
			Las tareas manuales me atraen el trabajo.																					
			Aprendo rápido a operar máquinas y equipos.																					
		Capacidad de adaptación a cambios laborales	Asisto a los talleres de capacitación de la empresa.																					
			Me adapto al cualquier puesto de trabajo																					
			Soy flexible a los cambio de horario.																					
	Habilidad humana	Relación interpersonal	Me gusta rotar o remplazar a mis compañeros.	Ordinal.																				
			Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.																					
			Soluciono conflicto entre mis compañeros																					
		Relación con los jefes	Comunico a mis compañeros sobre las nuevas formas de trabajo																					
			Me gusta trabajar en equipo y grupal con los demás compañeros																					
			Tomo algunas decisiones con mis jefes de área.																					
Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	Me comunico con los jefes para resolver problemas de trabajo.	Ordinal.																					
		Cumplo a tiempo el reporte de mis logros.																						
		No solo me observo las dificultades sino soy parte de la solución.																						

		Mejoro mis habilidades en el trabajo.											X							
		Tengo ideas para desarrollar la productividad en el trabajo.											X							
		Aporto con ideas a mis compañeros de trabajo.											X							
		Sugiero nuevas estrategias o técnicas de trabajo a mis jefes.											X							
		Ordinal.																		X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

Trujillo <sup>04</sup> 10/18	4334782		959009910
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Canaza Villa Fiey Alexis	Docente UCV.	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	Elaborado por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

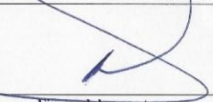
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA					
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Desempeño Laboral	Habilidad técnica	Capacidad técnica – profesional	Tengo mucha habilidad para recolectar frutas.	Ordinal.				X				X				X				X		
			Las tareas manuales me atraen el trabajo.				X				X				X				X			
			Aprendo rápido a operar máquinas y equipos.				X				X				X				X			
		Capacidad de adaptación a cambios laborales	Asisto a los talleres de capacitación de la empresa.			X				X				X				X				X
			Me adapto al cualquier puesto de trabajo	Ordinal.			X				X				X				X			
			Soy flexible a los cambio de horario.			X				X				X				X				
	Habilidad humana	Relación interpersonal	Me gusta rotar o remplazar a mis compañeros.			X				X				X				X				
			Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	Ordinal.			X				X				X				X			
			Soluciono conflicto entre mis compañeros			X				X				X				X				
		Relación con los jefes	Comunico a mis compañeros sobre las nuevas formas de trabajo			X				X				X				X				
			Me gusta trabajar en equipo y grupal con los demás compañeros			X				X				X				X				
			Tomo algunas decisiones con mis jefes de área.	Ordinal.			X				X				X				X			
Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	Me comunico con los jefes para resolver problemas de trabajo.			X				X				X				X					
		Cumplo a tiempo el reporte de mis logros.			X				X				X				X					
		No solo me observo las dificultades sino soy parte de la solución.	Ordinal.			X				X				X				X				
		Me gusta resolver conflictos o problemas que se presentan en el trabajo.			X				X				X				X					
		Si hay alguna dificultad, procuro dar solución del asunto.			X				X				X				X					



Capacidad para desarrollar las labores de su cargo	Mejoro mis habilidades en el trabajo.	Ordinal.	0	1	7	8
	Tengo ideas para desarrollar la productividad en el trabajo.					
	Aporto con ideas a mis compañeros de trabajo.					
	Sugiero nuevas estrategias o técnicas de trabajo a mis jefes.					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

Trujillo 02/10/2018	18157625		
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Urquiza Pabon, Lisseth Milagro	Sunayil	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	Elaborado por Damián Gonzales, Víctor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desempeño Labora	Habilidad técnica	Capacidad técnica – profesional	Tengo mucha habilidad para recolectar frutas.	Ordinal.				3				3				3				3
			Las tareas manuales me atraen el trabajo.					3				3				3				3
			Aprendo rápido a operar máquinas y equipos.					3				3				3				3
		Capacidad de adaptación a cambios laborales	Asisto a los talleres de capacitación de la empresa.					3				3				3				3
			Me adapto al cualquier puesto de trabajo					3				3				3				3
			Soy flexible a los cambio de horario.					3				3				3				3
	Habilidad humana	Relación interpersonal	Me gusta rotar o reemplazar a mis compañeros.				3				3				3				3	
			Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.				3				3				3				3	
			Soluciono conflicto entre mis compañeros				3				3				3				3	
			Comunico a mis compañeros sobre las nuevas formas de trabajo				3				3				3				3	
		Relación con los jefes	Me gusta trabajar en equipo y grupal con los demás compañeros				3				3				3				3	
			Tomo algunas decisiones con mis jefes de área.				3				3				3				3	
			Me comunico con los jefes para resolver problemas de trabajo.				3				3				3				3	
			Cumplo a tiempo el reporte de mis logros.				3				3				3				3	
Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	No solo me observo las dificultades sino soy parte de la solución.				3				3				3				3		
		Me gusta resolver conflictos o problemas que se presentan en el trabajo.				3				3				3				3		
		Si hay alguna dificultad, procuro dar solución del asunto.				3				3				3				3		



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Cardenas RODRIGUEZ KARINA	DOCENTE	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	Elaborado por Damián Gonzales, Victor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desempeño Laboral	Habilidad técnica	Capacidad técnica profesional	Tengo mucha habilidad para recolectar frutas.	Ordinal.				X				X				X				X
			Las tareas manuales me atraen el trabajo.																	
		Aprendo rápido a operar máquinas y equipos.				X				X				X				X		
		Asisto a los talleres de capacitación de la empresa.				X				X				X				X		
	Capacidad de adaptación a cambios laborales	Me adapto al cualquier puesto de trabajo	Ordinal.				X				X				X				X	
		Soy flexible a los cambio de horario.					X				X				X				X	
	Habilidad humana	Relación interpersonal	Me gusta rotar o reemplazar a mis compañeros.	Ordinal.				X				X				X				X
			Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					X				X				X				X
			Soluciono conflicto entre mis compañeros					X				X				X				X
		Relación con los jefes	Comunico a mis compañeros sobre las nuevas formas de trabajo	Ordinal.				X				X				X				X
			Me gusta trabajar en equipo y grupal con los demás compañeros					X				X				X				X
			Tomo algunas decisiones con mis jefes de área.					X				X				X				X
Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	Me comunico con los jefes para resolver problemas de trabajo.	Ordinal.				X				X				X				X	
		Cumplo a tiempo el reporte de mis logros.					X				X				X				X	
		reformular No solo me observo las dificultades sino soy parte de la solución. Me gusta resolver conflictos o problemas que se presentan en el trabajo. Si hay alguna dificultad, procuro dar solución del asunto.					X				X				X				X	

replantear

Siempre  
Casi siempre  
A veces  
Nunca  
Casi Nunca





**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
CASTRO L. WALTER J.	Doc. Recursos Humanos	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	Elaborado por Damián Gonzales, Victor José
Título del estudio: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018			


**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Rpta.	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA						
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Desempeño Labora	Habilidad técnica	Capacidad técnica – profesional	Tengo mucha habilidad para recolectar frutas.	Ordinal.				X															
			Las tareas manuales me atraen el trabajo.					X															
			Aprendo rápido a operar máquinas y equipos.					X															
		Capacidad de adaptación a cambios laborales	Asisto a los talleres de capacitación de la empresa.				X																X
			Me adapto al cualquier puesto de trabajo			X				X												X	
			Soy flexible a los cambio de horario.			X				X												X	
	Habilidad humana	Relación interpersonal	Me gusta rotar o reemplazar a mis compañeros.				X			X												X	
			Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.				X			X			X								X		
			Soluciono conflicto entre mis compañeros				X			X			X							X			
		Relación con los jefes	Comunico a mis compañeros sobre las nuevas formas de trabajo				X			X			X							X			
			Me gusta trabajar en equipo y grupal con los demás compañeros			X				X			X							X			
			Tomo algunas decisiones con mis jefes de área.			X				X			X							X			
	Habilidad conceptual	Capacidad para resolver conflictos	Me comunico con los jefes para resolver problemas de trabajo.				X			X			X							X			
			Cumpro a tiempo el reporte de mis logros.				X			X			X							X			
			No solo observo las dificultades, sino también soy parte de la solución.				X			X			X							X			
			Me gusta resolver conflictos o problemas que se presentan en el trabajo.				X			X			X							X			
		Si hay alguna dificultad, busco la solución con otros.			X			X			X							X					

Capacidad para desarrollar las labores de su cargo	Mejoro mis habilidades en el trabajo.																									
	Tengo ideas para desarrollar la productividad en el trabajo.																									
	Aporto con ideas a mis compañeros de trabajo.																									
	Sugiero nuevas estrategias o técnicas de trabajo a mis jefes.																									

- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
- Procede su aplicación
  - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
  - No procede su aplicación

Trujillo 12/10/18	18180511		975 004622
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

## ANEXO 07: Validación de juicio de expertos por V-Aiken del instrumento 2

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN DESEMPEÑO LABORAL EN V-AIKEN																											
	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken		
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia							
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	0.90	0.95	1.00	1.00	0.96		
Item 5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	0.90	0.90	0.95	1.00	0.94		
Item 6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	0.95	0.90	0.95	1.00	0.95		
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1.00	1.00	0.95	1.00	0.99		
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1.00	1.00	0.95	1.00	0.99		
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1.00	1.00	0.95	0.95	0.98		
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	0.95	1.00	1.00	0.95	0.98		
Item 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	0.95	0.95	1.00	1.00	0.98		
Item 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1.00	0.95	1.00	1.00	0.99		
Item 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95		
Item 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95		
Item 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
Item 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
																							V-Aiken				<b>0.98095</b>

### Interpretación de resultados



Para que el ítem sea aceptado o válido, debe alcanzar un coeficiente V igual o superior a 0.81.

### Validez de contenido por juicio de expertos aplicando la V de Aiken

- Fórmula para calcular el índice de validez de cada ítem:
- Se obtiene la validez del contenido a través del coeficiente "V" de Aiken

$$V_i = S / (n(c-1))$$

- Donde:
- S : sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem
  - n : número de expertos
  - N : Número de ítems
  - C : número de valores en la escala de valoración (dos si se trata de acuerdo y desacuerdo) (cuatro si se trata de escala 0, 1, 2 y 3)

Validez de contenido del criterio se determina al hallar el promedio, que equivale a la sumatoria de la validez total entre el número de ítems. Fórmula para calcular el índice general:  $V_c = V_i / N$   
Vc: sumatoria de los índices de validez

## ANEXO 08: Calculo de confiabilidad del instrumento 2

### CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL CON COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

K: El número de ítems  
 $\sum Si^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems  
 $S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems  
 $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Items	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Suma de Ítem
Sujetos																						
1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	36
2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	52
3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	53
5	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	55
6	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	46
7	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	50
8	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	42
9	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	40
10	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	41
VARP	0.00	0.41	0.61	0.44	0.36	0.21	0.44	0.00	0.24	0.44	0.41	0.69	0.64	0.20	0.24	0.36	0.49	0.61	0.49	0.36	0.36	$S_T^2$ : 36.00
(Varianza de la Población)			$\sum Si^2$ : 7.64																			

K: El número de ítems 21  
 $\sum Si^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems 7.64  
 $S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Ítems 36.00  
 $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} \left[ 1 - \frac{36,00}{7,64} \right] \Rightarrow 0,83$$

21, [ 1 - 0.212222 ]

1.05 [ 0.79 ]

$\alpha =$  0.83

Entre más cerca de 1 está  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad

#### CONFIABILIDAD:

- Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos
- Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados



**ANEXO 09: Formato Consentimiento Informado**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Estimado Sr.**

.....  
**Con todo respeto, me presento ante usted. Mi nombre es Víctor José Damián Gonzales, estudiante de la Escuela de Administración perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo. Le informo que por el momento estoy realizando una investigación sobre: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018. Para lo cual necesito contar con su valiosa participación en responder dos breves cuestionarios para medir: La motivación y el desempeño laboral. En caso no se comprenda la intención de alguna pregunta, será explicado de manera clara y objetiva por el encuestador.**

**Atte.**

**Estudiante investigador.**

**Yo, ..... con Documento de Identidad N° ..... , afirmo haber sido informado y acepto participar en la investigación: La motivación y el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. en el distrito de Chao, 2018, de Victor Jose Damian Gonzales.**

**La Libertad, ..... de ....., 2018**

## ANEXO 10: Evidencias Fotográficas



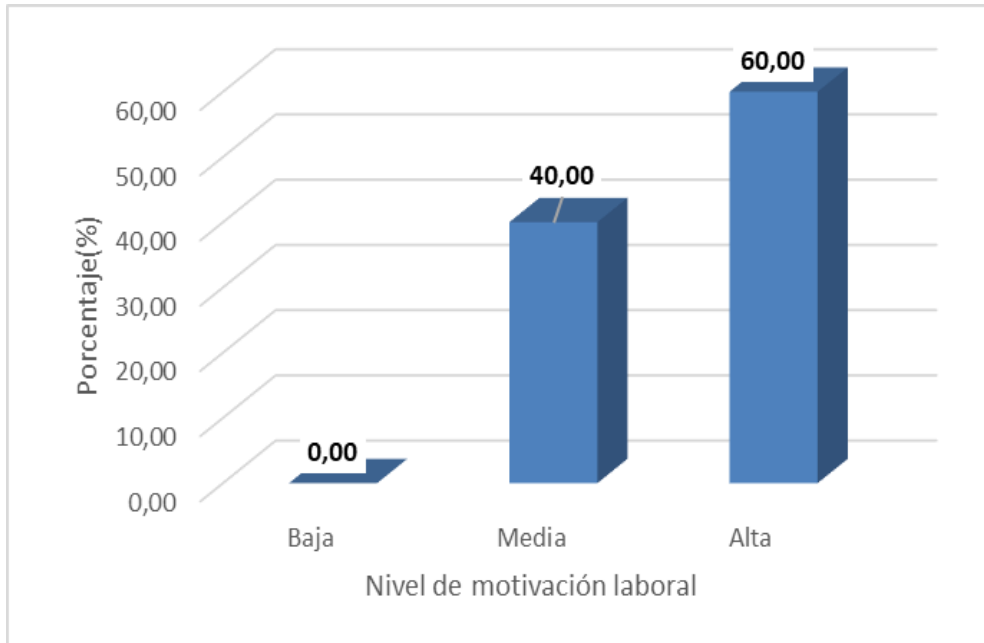
**ANEXO 11: Base de datos.**

Nro Encuesta	VARIABLE 1: Motivacion Laboral																					VALOR			
	Afiliacion				Logro							Poder													
	Conducta amical				Empatía con sus			Éxito en tareas				Éxito en las			Toma de			Liderazgo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
001A	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	49			
002A	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	55			
003A	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	51			
004A	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57			
005A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	57			
006A	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1	53			
007A	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	3	2	47			
008A	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	1	50			
009A	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	52			
010A	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	48			
011A	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	52			
012A	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	56			
013A	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	58			
014A	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	54			
015A	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	56			
016A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	57			
017A	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	52			
018A	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	56			
019A	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	57			
020A	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	59			
021A	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	55			
022A	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	56			
023A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	61			
024A	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	48			
025A	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	54			
026A	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	47			
027A	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	47			
028A	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	49			
029A	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	3	2	48			
030A	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	2	50			
031A	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	49			
032A	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	58			
033A	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	2	51			
034A	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	54			
035A	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59			
036A	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	55			
037A	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	57			
038A	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	51			
039A	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	57			
040A	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	57			
041A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	58			
042A	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	57			
043A	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58			
044A	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60			
045A	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	58			
Valor	122	103	122	130	127	123	107	126	129	127	128	121	111	119	101	83	95	119	108	124	105	2430			

Nro Encuesta	VARIABLE 2: Desempeño Laboral																				VALOR	
	H. Técnica							H. Humana						H. Conceptual								
	Capacidad técnica -profesional				Capacidad de adaptación a			Relación interpersonal			Relación con los jefes			Capacidad para resolver			Capacidad para desarrollar las labores					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
001B	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	51
002B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
003B	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	56
004B	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
005B	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	60
006B	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	56
007B	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	53
008B	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	52
009B	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	58
010B	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	53
011B	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60
012B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	57
013B	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	58
014B	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	59
015B	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	57
016B	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	59
017B	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	56
018B	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
019B	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	57
020B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	60
021B	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	57
022B	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	59
023B	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	56
024B	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	53
025B	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	56
026B	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	53
027B	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	51
028B	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	53
029B	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	53
030B	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	54
031B	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	54
032B	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	60
033B	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	59
034B	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	57
035B	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	50
036B	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	58
037B	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	59
038B	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	58
039B	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
040B	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	60
041B	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
042B	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	56
043B	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	57
044B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
045B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	61
Valor	127	117	122	131	132	127	113	134	124	129	135	105	118	126	115	105	122	129	119	117	114	2561

Anexo 12

*Nivel de motivación laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.*



*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018.*

