



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Gismondi Espinoza, Luiggi Giuliano  
(ORCID: 0000-0002-0389-3516)

**ASESOR:**

MG. CAMPOS HUAMAN, Juan Martin  
(ORCID: 0000-0002-8866-2003)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**Lima - Perú**

**2019**

## Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mis padres, que con dedicación, paciencia y ejemplo, me ayudaron a cumplir mis metas; para darles un futuro mejor, y a mi novia, quien me motivo en los momentos complicados del arduo trabajo. Los quiero a todos, y gracias a ustedes me encuentro en la etapa final de mi formación profesional.

## Agradecimiento

Empezare agradeciendo a Dios, que en todo Momento está guiando mis pasos, A mis padres, por educarme con valores y principios Morales, esforzándose a diario para verme Convertida en una profesional. Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, mi alma mater, por Abrirme las puertas de su seno científico, de igual Manera a todos mis profesores a lo largo del proceso académico, y en especial a mi asesora Nora Gamarra, Por compartir sus conocimientos científicos, guiando mi formación profesional.

## Índice

I.	Introducción.....	9
1.1.	Realidad problemática .....	9
1.2.	Trabajos previos.....	11
1.2.1.	Antecedentes internacionales .....	11
1.2.2.	Antecedentes nacionales.....	13
1.3.	Teorías relacionadas con el tema .....	14
1.3.1.	Motivación.....	15
1.3.2.	Desempeño laboral .....	18
1.4.	Formulación del problema .....	19
1.4.1.	Problema general .....	19
1.4.2.	Problemas específicos.....	19
1.5.	Justificación del estudio.....	19
1.6.	Hipótesis .....	20
1.6.1.	Hipótesis general .....	20
1.6.2.	Hipótesis específicas.....	20
1.7.	Objetivos.....	20
1.7.1.	Objetivo general .....	20
1.7.2.	Objetivos específicos.....	20
II.	Método .....	21
2.1.	Diseño de investigación.....	21
2.2.	Variables y operacionalización.....	21
2.2.3.	Matriz operacional .....	27
2.3.	Población y muestra.....	28
2.3.1.	Población .....	28
2.3.2.	Muestra .....	28
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	29
2.5.	Métodos de análisis de datos .....	33
2.6.	Aspectos éticos .....	33
III.	Aspectos administrativos .....	33
3.1.	Recursos y presupuesto.....	33
3.1.1.	Recursos humanos .....	33

3.1.2. Materiales y servicios .....	33
3.1.3. Presupuesto .....	34
3.2. Financiamiento.....	34
3.3. Cronograma de ejecución .....	35
Referencias .....	36
Anexos .....	75
Anexo 1: Instrumentos .....	75
Anexos .....	77
Anexo 2: Matriz de consistencia .....	77
Anexo 3: Turnitin	

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Matriz operacional.....	27
Tabla 2. Confiabilidad .....	30
Tabla 3. Procesamiento de casos del instrumento 1 .....	30
Tabla 4. Estadística de fiabilidad del instrumento 1.....	31
Tabla 5. Procesamiento de casos del instrumento 2 .....	31
Tabla 6. Estadística de fiabilidad del instrumento 2.....	31
Tabla 7. Procesamiento de casos de las variables 1 y 2 .....	32
Tabla 8. Fiabilidad de los instrumentos 1 y 2.....	32
Tabla 9. Presupuesto de investigación.....	34
Tabla 10. Cronograma de actividades .....	35

## RESUMEN

Este estudio se realizará para establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de la empresa Aramida Seguridad EIRL. Se realizará una investigación tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental y transversal. Se trabajará con una muestra de 30 empleados, de la compañía Aramida Seguridad EIRL. El método de recolección de información será a través de la técnica de la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario, el cual consta de 20 interrogaciones, que fueron validadas por los expertos. A este instrumento se le realizó una prueba piloto, que mostró una fiabilidad muy alta en el test de confiabilidad de consistencia interna, con el método de Alfa de Cronbrach empleando el programa SPSS 23, con un nivel de significancia de 58,910.

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral, organización, compromiso, actuación laboral espontanea, análisis periódico.



## **ABSTRACT**

This study will be carried out to establish the relationship between motivation and work performance of the company Aramida Seguridad EIRL. An applied research type, descriptive-correlational level and non-experimental and cross-sectional design will be carried out. It will work with a sample of 30 employees, from the company Aramida Seguridad EIRL. The information collection method will be through the survey technique, using a questionnaire as an instrument, which consists of 20 questions, which were validated by the experts. A pilot test was carried out on this instrument, which showed a very high reliability in the internal consistency reliability test, with the Cronbrach Alpha method using the SPSS 23 program, with a significance level of 58.910.

Keywords: Motivation, work performance, organization, commitment, spontaneous work performance, periodic analysis



## I. Introducción

### 1.1. Realidad problemática

**Internacional:** La consultora Ayming realizó un balance entre naciones europeas (Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Países Bajos y Reino Unido) con el objeto de tutelar a las compañías en el logro del “absentismo cero” y ofrecer estilos para obtener personales involucrados. En el cumplimiento de lo anterior, entrevistó a 3.009 practicantes del sector privado, determinando entre otras cuestiones que el 95% del personal satisfecho e involucrado y el 48% de quienes no están satisfechos ni involucrados se hallan prestos a crecer su involucramiento con la clasificación, en los países aprendidos. Por su parte, los tres primordiales orígenes de estimulación de los trabajadores de España son, entre el combinado de satisfacciones e involucrados: los vínculos laborales (80%), continuado por el contenido (78%) y el reconocimiento (72%). Para el grupo de no satisfechos ni incentivados, sobresalen: las vinculaciones laborales (36%), las circunstancias laborales (29%) y la flexibilidad (26%) (Selección Talento, 2016).

Sin embargo, el Estudio Global acerca de la responsabilidad y la zona de faena de Steelcase Global Report (2016), manifestó que solamente un 7% de los empleados en España (la media completa es de un 13%) muestran estimulación y responsabilidad en el lugar de faena. Es así como, esta patria ocupa una posición entre los últimos lugares en la totalidad de las métricas examinadas acerca de la estimulación y responsabilidad laboral. Asimismo, lidera el ranking de los empleados más desmotivados, acompañados de Turquía y Polonia. Aunado a eso, un 27% de los individuos encuestados aprecia su ambiente competitivo como burocrático, un 23% asevera que existe cordialidad, la misma proporción señala que es alentador y un 21% lo supone impersonal. Otras propiedades como renovador o tranquilizante solamente son indicadas por un 14% y un 5%, respectivamente.

**Nacional:** En el Diario El Correo (2016) se publicó un estudio titulado *Investigación sobre la fuerza motivacional y clima organizacional en Arequipa Metropolitana*, avance realizado en la Universidad Católica San Pablo por el Centro de Liderazgo, el grado de insatisfacción profesional entre las personas cuyas periodos oscilante entre los 18 y 44 años, consigue el 30%, ya que no se consideran incentivados por sus modelos, aunado a esto se adiciona que los honorarios no subsanan el esfuerzo que efectúan día a día. Además, los obreros piensan que la técnica burocrática que se utiliza para la elaboración de los itinerarios los vuelven muy rígidos, en consecuencia, se mantienen en las búsqueda de una opción diferente

en la cual laborar. En este sentido, la estimulación es selecta en cualquier ámbito, en el plano laboral si se cuenta con empleados motivados, los mismos pondrán más constancia en sus puestos, pues al sentirse bien consigo mismo y con su trabajo, lo divulgará a sus colaboradores, lo cual puede verse reflejado en los efectos ya que se obtendrán los objetivos.

**Sector:** El crecimiento del sector de los Servicios Prestados a Empresas fue de 3.81% según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en mayo del año 2018 presentando así una semejanza en el mismo periodo mensual del año anterior. Por lo tanto, se considera que el progreso se realizó por las acciones competitivas en el aspecto científico y técnico, tal como la acción administrativa de servicios y el apoyo de profesionales en los itinerarios de viaje, especialistas en turismo y la divulgación e indagación de empresas.

También podemos encontrar un progreso continuo anual entre 5% y 7% en el sector de Seguridad Empresarial de nuestro país, afirmación explicada por Rafael Rocca, gerente general de Seguroc, empresa de soluciones en seguridad, el cual señala que partiendo de las transacciones realizadas por las inversiones arriba de 400 millones de dólares en el entorno nacional, bajo una disposición del 50% entre Lima y las demás provincias.

**Empresa:** La empresa Aramida Seguridad EIRL es una empresa hacendosa a las ventas de Circuito cerrado de televisión o CCTV la cual es una tecnología de video vigilancia trazada para inspeccionar una diversidad de zonas y gestiones, así como también a la venta de equipos de seguridad como cámaras y su respectiva instalación. Sin embargo, en los últimos meses se ha visto desprovista las ventas y a su vez, inobservancia en el trabajo, lo cual sugiere que tal vez los colaboradores actualmente no tengan tanta constancia o estimulación en sus puestos. Por tales razones, surge la necesidad de establecer una vinculación entre la motivación y el desempeño laboral en la organización Aramida Seguridad EIRL, 2019, encaminado a poder conocer los aspectos que se deben optimar para lograr los objetivos.

**Contraste:** De acuerdo al contraste realizado líneas arriba entre los estudios de la consultora Ayming, la Steelcase Global Report y la investigación presentado en el Diario El Correo, se devela un alto índice del 95%, un bajo nivel de motivación del 7% mostraron y un 70% de satisfacción debido a las motivaciones que reciben de motivación respectivamente el cual les permite en el buen desempeño laboral de dichas empresas. Caso contrario se viene presentando en la empresa Aramida de seguridad que como se pudo apreciar de acuerdo al INEI es un segmento o sector con bastante potencial y por ende es adecuado realizar dicho estudio e identificar dichos desatinos para perfeccionar la situación de la compañía.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Antecedentes internacionales

Díaz, Gutiérrez y Amancio (2017) con el artículo *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*, obtuvieron el ecuánime de terminar el vínculo entre las condiciones del ausentismo y el desempeño laboral en los expertos de enfermería a cargo de entornos críticos. Basado en una indagación correlacional, con enfoque cuantitativo, coyuntural, transparente en la indagación transversal. Se ajusta a 65 expertos en enfermería como población al azar, respetando la forma no probabilística de la muestra. Analizó la variable ausentismo bajo el instrumento de medición de encuestar a los individuos con 18 interrogantes, repartidas entre las 4 dimensiones de la variable, obteniendo un 0.71 de confiabilidad. Así mismo, la variable desempeño está conformada por 50 interrogantes entre las 6 dimensiones de la variable mencionada, la cual obtuvo un 0.93 de confiabilidad. El autor concluye que, con respecto al ausentismo, fue bajo un 6.2% tienden a tener condiciones de acto personal, alto un 29.2% basando sus condiciones en la ubicación del centro laboral y también regular con un 89.2% declaran que son las condiciones de las responsabilidades puestas bajos sus hombros. Esta indagación tiene un valor en el desempeño de los encuestados, 76.9% representan un nivel bueno en autoevaluación, con un 16.9% se diferencia el nivel deficiente y un 29.2% de nivel bueno en la evaluación de pares, para finalizar con un 15,4% de manera deficiente y con un 12.3% se mantiene el nivel bueno en la evaluación por el jefe.

Yongxing, Hongfei, Baoguo and Lei (2017) in their research *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support*. Su objetivo era explorar el vínculo del compromiso en el entorno laboral entre el desempeño objetivo de la tarea es moderada por el apoyo organizacional percibido (POS). Basado en la literatura existente, el soporte organizacional observado tiene la hipótesis de fomentar el fortalecimiento de la asociación positivamente a la par con la obligación laboral de los asalariados y su desempeño objetivo de la tarea. Se dio por hecho la aprobación de las hipótesis gracias a contar una muestra de 1049 de los asalariados. Los resultados fueron regresivos a la jerarquía indicada, demostrando que, la obligación laborar se relaciona de manera positiva con el desempeño objetivo de la tarea, y el vínculo entre el compromiso del trabajo y el desempeño objetivo de la tarea es moderada por POS, en cierta manera el vínculo positivo significa que el POS es más alto que inferior. Por último, se razona con las fuentes implicadas de aspecto teórico y práctico, y las futuras por plantear.

Ghazi (2017) in his research *Effects of Organizational Justice and job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Taxpayers*, investigó el impacto de la justicia organizacional en la motivación laboral en el comportamiento de la ciudadanía organizacional y su impacto en la satisfacción y lealtad de los contribuyentes. La población estadística de este estudio estuvo formada por 7191 asuntos fiscales de empleados de Teherán. Se utilizó el método de análisis factorial exploratoria y confirmatoria para evaluar la validez de constructo y la estandarización de la investigación. El coeficiente alfa del cuestionario de Cronbach que calculó 0/97 se utilizó para lograr la fiabilidad del estudio. Por lo tanto, en este estudio, basado en exploraciones y literatura previa, el modelo conceptual y las suposiciones se desplegaron y experimentaron en una muestra de 401 individuos. Las deducciones del análisis de datos utilizando modelos de ecuaciones estructurales revelaron que todas las particularidades relacionadas con el trabajo (excepto la retroalimentación) en todos los aspectos de la motivación laboral, la motivación laboral y la justicia organizacional (excepto la justicia interactiva) en OCB y, finalmente, OCB es importante debido a la complacencia y legalidad de contribuyentes y fueron confirmados.

Quero, Mendoza y Torres (2014) en su estudio *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*, se estableció que la intención general de formar la correspondencia entre la comunicación positiva y la actuación laboral de las autoridades de Educación Básica de la Parroquia Altigracia del Municipio Miranda. Fue una investigación descriptiva correlacional, se encuadró dentro del enfoque positivista, razón para utilizar una exposición estadística cuantitativo al momento del proceso de la indagación ofrecida de personajes indagados a inferir la correlación entre la variable Comunicación Efectiva y la variable Desempeño Laboral de Directores. Se especializó en hacer una indagación no experimental, transversal. Se efectuó un recuento de la población, la cual da como resultado 99 individuos; 9 de ellos corresponden a los directivos y 90 a los catedráticos de las Escuelas Básicas de la Parroquia citada. Se trazaron encuestas como elementos de medición formado por 39 interrogantes, responsables de calcular las variables a estudiar, en base a elecciones de contestaciones de característico de Likert. El tratamiento estadístico usado al examinar las resultas de esta indagación fue de índole descriptiva, en donde se concluyó que existe un vínculo positivo significativo entre las variables.

Castro (2016) realizó un trabajo titulado *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de PYMES de trabajadores Potosinas*, su principal

intención con el mismo fue establecer el suceso que poseen los productos respecto a su trabajo, acerca de la motivación laboral y la conducta del personal de tres compañías del área metalmecánica, estas se localizan en San Luis Potosí. Para el estudio se recogió información de una muestra de 100 colaboradores (ambos sexos) de distintos ámbitos de la gerencia. Basado en una indagación correlacional, con enfoque cuantitativo, transparente en la indagación transversal. En síntesis, se encontró de una positiva relación entre la variable labor y la variable de motivación en el aspecto laboral, tal como, entre la comunicación de los productos laborales y su desempeño de manera positiva, por hecho, la enérgica dependencia del desempeño en la motivación dentro del trabajo. Marcó resultados diferenciales en el comportamiento de los individuos, porque median en sus apreciaciones, cualidades y estimulaciones, también la importancia que tienen que colocar las compañías al atraer idoneidad humana con valores consistentes, repercutiendo así de buena forma en el procedimiento laboral.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Burga y Weisse (2018) llevaron a cabo un trabajo cuyo título fue *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*, donde se perfiló una intención general puntual donde la motivación se enlaza con el desempeño laboral de los honorarios de una sociedad agroindustrial de la Región Lambayeque. Esta indagación fue mediante un enfoque positivo en indagación cuantitativa, aplicándose un cuestionario que se aplicó dentro de Murillo, donde se encontró el eje transversal descriptivo. La población se conformó de 17 (diecisiete) empleados pertenecientes al área administrativa de la organización agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe, en la muestra se valoró el total de la población, previa anuencia informada. Al analizar los datos, se empleó el software lector de datos estadísticos SPSS 24. De la indagación se dio una conjetura según las bases de Pearson en la correlación de las incógnitas a investigar, la resulta es significativa ( $p < 0.05$ ). De allí que, se observe que hay correspondencia significativa de la misma influirá en el buen desempeño del personal. La conclusión que se obtuvo fue que poseer una elevada motivación consiente a la compañía conseguir una apropiada actuación laboral, traduciéndose ello en productividad y eficiencia tanto para la organización como para el personal.

Reátegui (2017) con su estudio titulado *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*, se planteó generalmente en un propósito para reconocer el acontecimiento sobre la motivación dentro del

desempeño según el aspecto laboral del personal de la Institución Educativa antes mencionada. Esta indagación asumió un grupo de 19 selectos profesores. Basado en una indagación correlacional, con enfoque cuantitativo, transparente en la indagación transversal. Posteriormente se usó un interrogatorio para la recolecta de la información seguido de su procesamiento y estudio. En este trabajo investigativo se llega a concluir que hay un enlace entre la variable motivación dentro del desempeño en aspecto del personal en el ente educativo previamente aludida, el cual fue un 34% determinando un coeficiente de (0.338).

León (2017) realizó un trabajo titulado *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017*; basado en una indagación correlacional, con enfoque cuantitativo, transparente en la indagación transversal; su designio fue instituir la forma como la motivación intercede en la actuación laboral del personal de dicha municipalidad. La población analizada fue de 44 honorarios, expertos, y personal auxiliar; se empleó una encuesta con la escala de Likert. Las variables intermedias que fueron consideradas en esta indagación son la intensidad, dirección y la persistencia. La confiabilidad de las interrogantes marcó una correlación de Pearson de 79,5% de correspondencia a la variable motivación con la variable de desempeño en el aspecto laboral. Se ultimó la aceptación de la hipótesis alterna, donde la motivación intercede de forma significativa en la actuación laboral, donde la correlación positiva importante fue 79.5%, para enlazar la motivación con el desempeño de aspecto laboral.

Torres y Zegarra (2016) en su artículo *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*, habla acerca de la analogía que se observa en la variable ambiente dentro del aspecto empresarial con el comportamiento en el trabajo con los entes educativos de la localidad en cuestión. Basado en una indagación correlacional, con enfoque cuantitativo, transparente en la indagación transversal. Esto divide la muestra al azar en 133 pedagogos. El análisis del vínculo fue de manera estadígrafo del coeficiente de Pearson y la “t” en referencia Student para estudios correlacionales y el instrumento esgrimido fue el cuestionario. Se encontró una analogía fuerte positiva directa Pearson de 0,828 en “r” y expresa “t” en un 16,90 la variable ambiente dentro del aspecto empresarial con el comportamiento en el trabajo en los entes docentes, instituyéndose dentro del ambiente de la organización, para conseguir un aumento en el desempeño de índole laboral.

Reynaga (2015) *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*, basado en una indagación correlacional, con enfoque

cuantitativo, transparente en la indagación transversal. La determinación principal del enlace entre la motivación dentro del desempeño de aspecto laboral. La encuesta recolectó datos entre personal médico de la institución a 100 personales, aplicándoles 30 interrogantes con una escala de Likert. Se concluyó un resultado de 63.5% para la motivación y del 55% en desempeño de aspecto laboral, por ello, primó la transferencia, confiabilidad y consistentemente con lo anteriormente mencionado, las variables dieron como relación un 95% afirmando así su nivel de confianza.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1. Motivación**

El recurso humano con el cual cuenta toda formación y la representación como es tratado, constituye esencialmente en componentes sociales, ya que influyen y mantienen los resultados organizacionales. De allí que, es ineludible apreciar la motivación de un personal dentro de una asociación va a ser clave para un posterior y excelente trabajo en su trabajo diario, es decir eso compromiso organizacional generado por tal motivación rebosará en resultados positivas para la formación

Según Alvarado, Quero y Bolívar (2016) la motivación es la ambición de un individuo de colmar algunos requerimientos, los que se consideran interiormente en él y se consiguen satisfacer con elementos externos o alicientes. De acuerdo con este enfoque, se precisa la motivación como el arrojo de los individuos de crear algo, que se condiciona por la experiencia forzosa para componer la acción y complacer cierta interpelación.

De acuerdo a Chiavenato (2010) citado en Alvarado, Quero y Bolívar (2016) el vocablo motivación, se trata de la gestión o propensión a proceder para originar uno o diversas deducciones. Dicho vocablo recalca la fuerza final de la tendencia al compromiso, que el individuo aprecia un “yo quiero”, y se establecerá por la totalidad de los elementos capaces de estimular, conservar y guiar el comportamiento hacia su propósito.

## **Leyes de la motivación**

Se aseguran cuatro leyes para la motivación en el trabajo, según Moreno (2002) citado en Salazar y Gutiérrez (2016): (1) bola de nieve, (2) necesidad dominante, (3) precocidad y (4) frustración reforzadora.

- (1) Para llegar a lo deseado la motivación debe ser desarrollada de manera pausada.
- (2) La diversidad de las motivaciones tiende a tener una dificultad que diferencia a la correcta entre las demás.
- (3) El progreso prematuro de las motivaciones en particular.
- (4) Disminución de interés ante una circunstancia que obstaculiza llegar al objetivo final.

## **Modelos explicativos**

### Perspectiva filosófica

De acuerdo a Reeve (1994) citado por Salazar y Gutiérrez (2016) los agentes que intervienen en la razón y motivación son los sistemas nervioso y endocrino, los cuales indican al ente biológico ciertas conductas y el acto de comprometerse en la interacción con el exterior.

### Enfoque conductual

- Motivación intrínseca

Aquí el comportamiento es céntrico, o sea el ensueño, el interés y otras persuasiones internas propician un comportamiento intrínseco que hacen al alma condescender sin más de lo que ejecuta (Navarro, 2009 citado por Salazar y Gutiérrez, 2016).

- Motivación extrínseca

Es el deseo que incita el procedimiento por conseguir cierto estímulo externo o impedir una frustración. Allí, los presentes, la riqueza son ciertos ejemplos de incitaciones externas que propician al comportamiento intrínseco (Navarro, 2009 citado por Salazar y Gutiérrez, 2016).

### Perspectiva cognitiva

Este punto de vista se concentra en las técnicas intelectuales o inclinaciones que conllevan al trabajo, ella se interesa por el perfil como los personajes viven y su modo de tolerar en su entorno (Salazar y Gutiérrez, 2016).



## **Teoría de contenido motivacional**

Las proposiciones de contenido motivacional conciben como un prodigio limitadamente fijo, y las que establecen un conjunto de requerimientos cuyos adelantos en la satisfacción dice cuál es la categoría de motivación que diferencia un sujeto. Indagan los factores motivacionales de los individuos para lograr su meta laboral, las cuales se diversifican en:

La teoría de las necesidades de acuerdo con Maslow (1954) citado por Salazar y Gutiérrez (2016) señala que los sujetos tendrán cogniciones para desempeñar todas de las exigencias que sean más destacadas o potentes en un instante definido. De allí que defiende una categoría de cinco exigencias detallados seguidamente: (1) Fisiológicas, (2) De seguridad, (3) Sociales, (4) Estima y (5) Autorrealización.

- (1) la alimentación, hidratación, factores biológicos, moralidad, meteorología adecuada, etc.
- (2) Protección personal, sin amenazas, etc.
- (3) Afecto, socialización, interactuar, compañerismo.
- (4) Convicción exterior, amor propio.
- (5) Alcanzar una meta impuesta bajo perseverancia.

Durante 1966, Herzberg expone la teoría bifactorial para presentar excelentemente la administración de los personajes en escenarios laborales. Viene de la noción de *job enrichment* (enriquecimiento del trabajo) que implica desarrollar de una manera más deseosa complacer saberes de más elevado valor.

## **Teoría de proceso motivacional**

Según diversas fuentes confiables sobre las técnicas de motivación, a partir de su semejanza en sus perspectivas, indican que un acto puede volverse una motivada conducta.

Vroom (1964) citado en Salazar y Gutiérrez (2016) indica la motivación por el compromiso de índole profesional se denota por la voluntad e interés laboral a alcanzar. Asimismo la teoría de la expectativa en conjunto con la evaluación propia de los posibles asalariados sobre su determinación produzca resultados sugerentes.

Analógicamente a partir de 1969, Locke citado en Salazar y Gutiérrez (2016) elabora su perspectiva propia sobre establecer metas, manifiesta que los emolumentos se perciben por la motivación por estar atento en su centro laboral y demostración de la calidad profesional

según el grado de dificultad persistiendo en su meta final. La finalidad de mantener la heterogeneidad dentro del desempeño contante, apoyando la producción de operaciones que mantengan el interés laboral.

Se concluye con Adams (1963) citado en Salazar y Gutiérrez (2016) verifica el vínculo con los agentes a relacionar constitucionalmente a través de tenacidad aprovechando oportunidades y logros a alcanzar. Establecer dicha evaluación, permite revisar las metas a conseguir de manera particular por la escala interna de premiación entre los asalariados de la compañía para su formación laboral y personal a pesar de estar en distintas sociedades.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

Chiavenato (2009) citado en Morgan (2015) señala que el desempeño laboral es un instrumento que calcula la noción que poseen, tanto los distribuidores como los consumidores internos, de un colaborador. Dichos materiales brindan datos sobre su acción y sus contenidos particulares con el propósito de situar zonas de mejora continua que acrecienten su asistencia a la importancia de las metas de la corporación. Es por eso que, que se puede precisar el desempeño, cómo las instrucciones o diligencias observadas en el personal que son considerables para el alcance de las intenciones de la empresa. Todo elemento está capacitado para comprobar su valor-ventaja y conocer si es necesario desplegar cierta acción; de igual forma, el arranque particular obedecerá a las habilidades y las capacidades de toda persona y de cómo aprecie el padrón que lleva a cabo.

### **Teoría de desempeño laboral Martha Allens (2002) citado en Vásquez y Castillo (2016)**

Alles (2002) citado en Vásquez y Castillo (2016) opina en su obra: Gestión por competencias; que los subsiguientes contenidos son esenciales para encontrarse el inconveniente de desempeño laboral de los participantes:

- **Comunicación:** Es la habilidad de oír, efectuar interrogaciones, exteriorizar nociones y veredictos de manera auténtica, mostrar elementos reales. La experiencia de conocer el momento y a quién indagar para conducir una intención. Es la disposición de atender a otra persona y comprenderla.
- **Trabajo en equipo:** Es la soltura de interesarse de forma activa en la continuación de un fin habitual supeditando los intereses particulares a los proyectos del grupo.
- **Responsabilidad:** Dicha destreza se afilia con la responsabilidad con que los sujetos elaboran las tareas encargadas. Su intranquilidad por la observancia de lo

determinado se encuentra por encima de sus propios haberes, la labor ordenada se encuentra en primer lugar.

- Desarrollo de relaciones: Consiste en resultar para constituir y conservar nexos amables, recíprocos y cálidos o redes de relaciones con diferentes individuos.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?

### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relacionan las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?

¿Cómo se relacionan las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?

¿Cómo se relacionan las necesidades sociales y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?

## **1.5. Justificación del estudio**

La expresión motivación es una unidad interna de gran relevancia y que demanda aplicación, lleva al elevado desempeño conservando culturas y valores colectivos, pues un personaje satisfecho que aprecia su labor, lo notifica y lo complace al instante de producir sus operaciones y prestar atención a la clientela. La motivación laboral es un alcance de la actividad institucional, que se refleja en la particularidad de los bienes de las compañías.

En la empresa Aramida Seguridad se realizaron avances muy significativos en las metodologías de incorporación, elección, retribución e instrucción del personal, no obstante, las mismas son escasas para alcanzar la particularidad de la labor, a menos que los trabajadores estén motivados para rendir lo más que puedan. Y ya que, la intranquilidad de la organización es perfeccionar la actuación de su personal se estudiará la correspondencia entre el desempeño laboral y la motivación para instaurar las necesidades que condicionan el desempeño de cada uno de los contribuyentes.

Asimismo, este estudio se justifica metodológicamente por establecer la correlación que hay entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de la empresa Aramida Seguridad

EIRL; utilizándose en el mismo, técnicas e instrumentos que invisten validez y confiabilidad, siendo estos valorados por expertos, lo que conducirá a conseguir resultados precisas, y que se logren emplear en diferentes estudios de investigación.

Se justifica esta investigación, ya que ayuda a establecer cómo se vinculan la motivación y el desempeño laboral, cómo proporciona su asociación y participación activa en el alcance de superiores actitudes hacia la compañía. Así, el beneficio que trae este se sitúa en ser de apoyo para crear un ambiente motivacional en las empresas, como arma estratégica.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Las necesidades de seguridad y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Las necesidades sociales y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Establecer cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar cómo se relacionan las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Establecer cómo se relacionan las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Establecer cómo se relacionan las necesidades sociales y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Diseño de investigación**

El esquema del trabajo investigativo será no experimental, porque será de manera transparente con las fuentes para analizar las variables, solo se evalúan en su etapa nueva, de acuerdo a la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

#### **Enfoque de investigación**

El trabajo presenta un enfoque cuantitativo, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2014) usan la recaudación de datos para comprobar hipótesis, apreciando el cálculo numérico y el estudio estadístico, para instituir patrones de conducta y comprobar teorías

#### **Nivel de investigación**

El estudio es de nivel descriptivo porque procura especificar los atributos, las particularidades y los perfiles de individuos, conjuntos, colectividades, procedimientos, cosas o distintos fenómenos que se sometan a un estudio, con la intención de patrocinar su distribución o conducta (Gallardo, 2017).

#### **Tipo de estudio**

Así mismo, la investigación es aplicada; al respecto Gallardo (2017) asevera que pende de hallazgos y contribuciones teóricas.

### **2.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Motivación**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo a Chiavenato (2010) citado en Alvarado, Quero y Bolívar (2016) el vocablo motivación, tiene que ver con la operación o propensión a proceder para provocar uno o más ramificaciones. De allí que, remarca el último empuje de la propensión a la obra, que el personaje manifiesta un “yo quiero”, y se constituirá por la compleción de los elementos aptos para generar, conservar y orientar el comportamiento hacia la meta establecida.

## **Definición operacional**

La teoría de las necesidades de acuerdo con Maslow (1954) citado en Salazar y Gutiérrez (2016) señala que los individuos tienen cogniciones para transigir las exigencias que vengan a ser más preponderantes o fuertes en un ciclo específico. De allí que se postule un escalafón de cinco requerimientos: funcionales, de garantía, sociales, de estimación y de autorrealización. En la presente investigación se estudiarán tres de las necesidades predominantes en las personas.

## **Dimensión Necesidades fisiológicas**

Dicha dimensión es de comienzo biológico y simboliza la preservación del hombre; tomando en cuenta exigencias primordiales, tales como: respirar, probar agua, dormir, comer, sexualidad y protección. (Maslow, 2011, citado en Castro, 2017).

### **Indicadores**

#### - Agua

Componente de la naturaleza fundamental para el ser vivo en el sostenimiento y desarrollo de los procesos biológicos (Castro, 2017).

#### - Alimentación

Componente esencial para una correcta vida saludable, a partir de las cualidades del producto, el volumen a ingerir y las manías alimenticias para conseguir una buena salud a través de una correcta nutrición. (Castro, 2017).

#### - Descanso

El descanso es el calma o placidez lo cual es clave para la buena actividad de cualquier profesión, porque es clave para los trabajadores de una agrupación han de descansar bien (Castro, 2017).

#### - Refugio

Hace referencia al lugar físico del trabajo donde el empleado desempeña sus tareas lo cual debe ser acorde o acondicionado para el bien desempeño (Castro, 2017).

## **Dimensión Necesidades de seguridad**

Tales exigencias nacen en el momento que los requerimientos fisiológicos se encuentran cumplidas, luego aparecen las exigencias de seguridad personal, la ley, la

estabilidad y la ayuda. Allí se hallan formas como confianza: física, laboral, de entradas y capitales, familiar, salud y frente al ataque a la posesión particular (Maslow, 2011, citado en Castro, 2017).

### **Indicadores**

- Estabilidad personal

Un asalariado necesita mantenerse constante a pesar del tiempo de inducción para el cargo a representar en su trabajo y llegar a ser eficaz. Por lo tanto, se le debe dar tiempo para ser eficiente. (Castro, 2017)

- Ausencia de amenazas

Es la inexistencia de coacciones externas al ámbito de labor (Castro, 2017).

### **Dimensión Necesidades sociales**

Dichas necesidades aparecen cuando las exigencias orgánicas y de seguridad se hallan consideradas. Aquí, las exigencias se muestran de manera perenne en el diario vivir, cuando el individuo declara la aspiración de contraer matrimonio, crear un grupo familiar, ser parte de una sociedad, de una iglesia o formar parte de un club social (Maslow, 2011, citado en Castro, 2017).

### **Indicadores**

- Amistad

Es la sujeción desinteresada que se genera en el entorno organizacional a fin también de establecer mejor notificación entre ellos (Castro, 2017).

- Afecto

Emoción efectiva entre las personas que se encuentran en el entorno de las asociaciones y fuera de ellas (Castro, 2017).

- Vinculación social

Entendiendo a la vinculación como la relación institucional que existe en las organizaciones del medio y a la extensión como una práctica para conocer las apreciaciones de otros sobre incomparables temas (Castro, 2017).

- Interacción

Se denomina así a la acción recíproca entre dos o más entes según el campo de aplicación (Castro, 2017).

## **Variable 2: Desempeño laboral**

### **Definición conceptual**

Chiavenato (2009) citado en Morgan (2015), indica que el desempeño laboral es un elemento que calcula la noción que poseen, bien sea los provisos como los usuarios internos, de un participante.

### **Definición operacional**

Araujo y Leal, (2007) citado en Latorre & Obregón, (2018) exponen que, es la función del trabajo asignado por la entidad a trabajar, desencadena el desarrollo de habilidades a partir de la ejecución en un tiempo y espacio encargado, en otras palabras, son hechos ejecutados en beneficio de la organización. Por su parte, el desempeño laboral es la forma personal que el individuo logra las metas que la entidad proyecta superando las expectativas del puesto a cargo o la función propuesta por la organización.

### **Dimensión Desempeño de funciones**

Se precisa como el resultado (el total de horas trabajadas normalmente), condiciones (exactitud, esmero y orden en el trabajo), comprensión del trabajo (grado de conocimiento del trabajo realizado) y cooperación (actitud ante la empresa., el jefe y sus colegas). Se trata del acatamiento de las tareas asignadas con una categoría superlativa de inteligencia social en aras de lograr las metas proyectadas por la organización (Chiavenato 2004 citado en Latorre & Obregón, 2018).

#### Indicadores

- Orientación de resultados

Es el direccionamiento hacia el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en la organización (Latorre & Obregón, 2018)

- Eficacia

Contenido de lograr el efecto que se desea o se espera (Latorre & Obregón, 2018).

- Relaciones interpersonales



Las relaciones interpersonales son las desiguales fórmulas de interacción entre las personas (Latorre & Obregón, 2018).

### **Dimensión Características personales**

Se define como el sentido de las situaciones (grado en que percibe la esencia de un problema, habilidad para expandirse a diversas situaciones y aceptar tareas). En otras palabras, se trata de la disposición a solucionar inconvenientes o contextos desde incomparables aristas y no negarse a nuevas tareas (Chiavenato, 2004 citado en Latorre & Obregón, 2018).

#### **Indicadores**

- Actuación laboral espontanea

Se denomina a ello como la manera o forma de tolerarse de manera propia del trabajador (Latorre & Obregón, 2018).

- Organización

Relata al ejercicio de establecer los elementos dentro de la entidad (Latorre & Obregón, 2018).

- Compromiso

Refiere a la obligación extraída del honorario para con la institución en la realización de sus labores (Latorre & Obregón, 2018).

### **Dimensión Responsabilidad**

Es el acto de comprometerse de un individuo ante las funciones a su cargo. El deber de cumplir las funciones establecidas es la prioridad del individuo. (Alles, 2002, citado en Vásquez y Castillo, 2016).

#### **Indicadores:**

- Intereses propios.

Comodidades propias y organizacionales que tiene el trabajador para con la empresa (Vásquez y Castillo, 2016).

- Tareas asignadas.

Obligaciones asignadas a los trabajadores para realización de sus ocupaciones (Vásquez y Castillo, 2016).

## **Dimensión Cumplimiento de metas**

Se precisa como un paso de análisis periódico, es decir, forma parte de los términos habituales de la organización; estimado en medidas objetivas, sin lugar a la imprecisión, que le permiten determinar la validez con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización (Tugores y Carrasco, 2007 citado en Valenzuela, 2017)

### **Indicadores:**

- Análisis periódico

Confirmación constante en el acatamiento de las metas u objetivos determinados en la organización (Valenzuela, 2017).

- Eficiencia

Es la dirección adecuada de los recursos para dar cumplimiento a alguna meta trazada (Valenzuela, 2017).

### 2.2.3. Matriz operacional

Tabla 1.

*Matriz operacional*

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Motivación</b>	La teoría de las necesidades según Maslow (1954) citado por Salazar y Gutiérrez (2016) solicita una categoría de cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. En la presente investigación se estudiarán tres de las necesidades predominantes en las personas.	Necesidades fisiológicas	- Agua	1-4	Ordinal
			- Alimentación		
			- Descanso		
			- Refugio		
		Necesidades de seguridad	- Estabilidad personal	5-6	
			- Ausencia de amenazas		
		Necesidades sociales	- Amistad	7-10	
			- Afecto		
			- Vinculación social		
			- Interacción		
<b>Desempeño laboral</b>	Araujo y Leal, (2007) citado por Latorre & Obregón, (2018) exponen que, es la función del trabajo asignado por la entidad a trabajar, desencadena el desarrollo de habilidades a partir de la ejecución en un tiempo y espacio encargado, en otras palabras, son hechos ejecutados en beneficio de la organización. Por su parte, el desempeño laboral es la forma personal que el individuo logra las metas que la entidad proyecta superando las expectativas del puesto a cargo o la función propuesta por la organización.	Desempeño de funciones	- Orientación de resultados	11-13	
			- Eficacia		
			- Relaciones interpersonales		
		Características personales	- Actuación laboral espontanea	14-16	
			- Organización		
		Responsabilidad	- Compromiso	17-18	
			- Intereses propios		
		Cumplimiento de metas	- Tareas asignadas.	19- 20	
- Análisis periódico					
			- Eficiencia		

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población es un conjunto definido o indefinido de aspectos con particularidades habituales para los que serán prolongables las conclusiones del estudio. La misma se delimita por la problemática y por los objetivos del trabajo, como indica Arias (2012) citado en Gallardo (2017).

La población en este estudio se conformará por 100 colaboradores de la empresa Aramida Seguridad EIRL, en el año 2019.

### 2.3.2. Muestra

De acuerdo a Arias (2012) citado en Gallardo (2017), la muestra es un grupo más pequeño distintivo y definido tomado de la población asequible. En donde se puede visualizar el muestreo, existen diversas técnicas. Así mismo la investigación se aplicará un muestreo aleatorio probabilístico aleatorio simple, donde todo elemento de la población posee igual posibilidad de ser escogido, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para poder valorar la muestra se empleó la subsiguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

N: Tamaño de la población o universo	<b>100</b>
Z: Valor de distribución	<b>1.96</b>
e: Error muestral deseado	<b>5%</b>
p: Proporción de individuos que poseen la característica de estudio	<b>0.5</b>
q: Proporción de individuos que no poseen esa característica	<b>0.5</b>
Nivel de Confiabilidad	<b>95%</b>

Reemplazando los datos en la fórmula, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.50 * 100}{0.05^2 * (100 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 80$$

Dio como resultado un total de 80 empleados de la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

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

### **Técnica**

Dio usa de la encuesta para recolectar los datos e información explícita para la indagación a través de contestaciones que ofrecen las personas encuestadas acorde a las interrogaciones que el investigador ha dispuesto. Según Arias (2006) citado en Gallardo (2017), la encuesta tiene como función de alcanzar la información necesaria de la población a estudiar.

### **Instrumento**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), El instrumento es un conjunto de técnicas que se usa en la investigación para asentar información sobre las variables que se estudian. Es el instrumento a emplear el cuestionario, Así mismo contendrá 10 preguntas diversas para cada variable que se van a medir.

### **Confiabilidad**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Según los autores brindan una referencia de confiabilidad de manera fácil, en la cual buscan un resultado óptimo para hallar un instrumento de medida de manera sistemática y su confiabilidad de ser investigada apropiadamente.

Esto se ilustra en el siguiente cuadro:

Tabla 2.  
*Confiabilidad*

<b>Coefficiente</b>	<b>Relación</b>
0	Nula Confiabilidad
0.70	Aceptable Confiabilidad
0.90	Elevada Confiabilidad
1.00	Máxima confiabilidad

Fuente: elaboración propia.

La transparencia del cuestionario a través del Alfa de Cronbach del software estadístico SPSS 23, los datos fueron tomados de la muestra de 100 empleados de la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019; con 20 interrogaciones en total.

### **Tablas de fiabilidad**

#### **Variable 1: Motivación**

Tabla 3.  
*Procesamiento de casos del instrumento 1*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla4.  
*Estadística de fiabilidad del instrumento 1*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

Fuente: elaboración propia.

En las tablas 3 y 4 fiabilidad del estadístico de la variable 1 indica que es el confiable, ante un recuento de 0.956, lo que en manera asegura la fiabilidad alta del instrumento de la encuesta.

## **Variable 2: Desempeño de personal**

Tabla5.  
*Procesamiento de casos del instrumento 2*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla6.  
*Estadística de fiabilidad del instrumento 2*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

Fuente: elaboración propia.

En las tablas 5 y 6 fiabilidad del estadístico de la variable 2 indica que es el confiable, ante un recuento de 0.960, lo que en manera asegura la fiabilidad alta del instrumento de la encuesta.

### **Fiabilidad general**

Tabla7.  
*Procesamiento de casos de las variables 1 y 2*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla8.  
*Fiabilidad de los instrumentos 1 y 2*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	10

Fuente: elaboración propia.

En las tablas 7 y 8 fiabilidad del estadístico de la variable 1 y 2 indica que es el confiable, ante un recuento de 0.986, lo que en manera asegura la fiabilidad alta del instrumento de la encuesta.

### **Validez**

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014). Nos mencionan que es el instrumento que se puede calcular el porcentaje de las variables, así como los objetivos específicos del estudio (Pág. 220).

El cuestionario fue puesto en análisis de profesionales en la materia de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo. Sus nombres son:



- a) Dr. Gamarra Orellana, Nora Isabel
- b) Dr. Sanchez Sanchez, Jaima Abel
- c) Dr. Israel Barrutia

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El método estadístico utilizado fue un programa SSPS 23, donde se ingresaron los datos tomados por las encuestas realizadas ejecutadas por el Alfa de Cronbach, el cual brinda la confianza en el cuestionario realizado, tal como el análisis de los profesionales que dieron el visto bueno.

## **2.6. Aspectos éticos**

Esta indagación dio paso a identificar ciertos aspectos éticos, el uso de los datos es plenamente para la indagación presente, respetando la identidad de los encuestados, asimismo, el valor que se brinda son las predisposiciones voluntarias para someterse al presente sondeo. Por lo tanto, las analogías tomadas por fuentes externas cuentan con una correcta referencia, transparentes ni alteradas las planteadas.

## **III. Aspectos administrativos**

### **3.1. Recursos y presupuesto**

#### **3.1.1. Recursos humanos**

Esta indagación se elaboró bajo el ojo experto de un asesor respectivo y un necesario investigador.

#### **3.1.2. Materiales y servicios**

Los materiales y servicios impartidos en esta indagación son esencialmente los factores que dieron progreso, de los cuales identificaremos: hojas bond, imprenta, discos, libros, revistas, asesoramiento, etc.

### 3.1.3. Presupuesto

Tabla9.  
*Presupuesto de investigación*

<b>n. °</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costos</b>
1	Papeles	S/ 10.00
2	Impresiones	S/ 60.00
3	Empastado	S/ 25.00
4	CD	S/ 5.00
5	Lapicero	S/ 5.00
8	Libros, revistas y tesis	S/ 15.00
9	Pasajes	S/ 100.00
10	Gestiones	S/ 50.00
11	Otros	S/ 50.00
	Total	S/ 320.00

### 3.2. Financiamiento

El mismo investigador se encargará de velar por el financiamiento del trabajo de investigación valorizado en S/ 320.00.

### 3.3. Cronograma de ejecución

Tabla 10.  
Cronograma de actividades

Actividades	Semanas														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Establecer el esquema de proyecto de tesis.	■														
Selección del tema de investigación y búsqueda de información bibliográfica.		■													
Elaboración de antecedentes, marcos y supuestos.			■												
Planteamiento del problema de investigación y los objetivos general y específico.				■											
Elaboración de los marcos teórico y conceptual.					■										
Diseño de investigación: hipótesis y operacionalización de variables.						■									
Presustentación de tesis.															
Población y muestra.								■							
Muestreo y unidad de análisis.									■						
Técnicas de instrumentos de recolección, validez, confiabilidad y análisis estadístico de datos.										■					
Ética y aspectos administrativos y referencias bibliográficas.											■				
Segundo avance: presentación del borrador del proyecto de tesis.												■			
Revisión del proyecto de tesis por el jurado.													■		
Levantamiento de observaciones.														■	
Jornada de investigación n. ° 2: sustentación del proyecto de tesis.															■

□

## IV

## Resultados

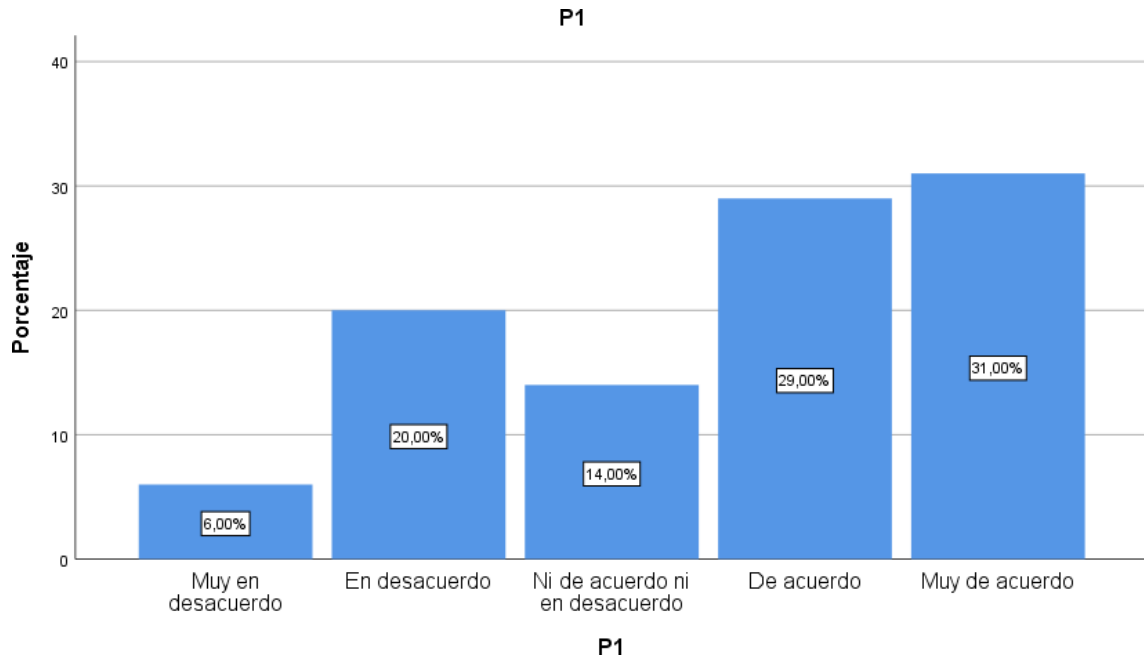
### 4.1 Análisis descriptivo (comportamiento de las variables, dimensiones, de acuerdo a los objetivos)

Luego de hecho el tratamiento estadístico de los datos recolectados a través del instrumento se procedió al análisis de los mismos, lo cual se hizo a través de la interpretación de los datos presentados en las tablas y gráficos.

Tabla 11.

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si durante su jornada laboral la empresa le suministra el vital líquido agua.*

<b>PI</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	20	20,0	20,0	26,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14,0	14,0	40,0
De acuerdo	29	29,0	29,0	69,0
Muy de acuerdo	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



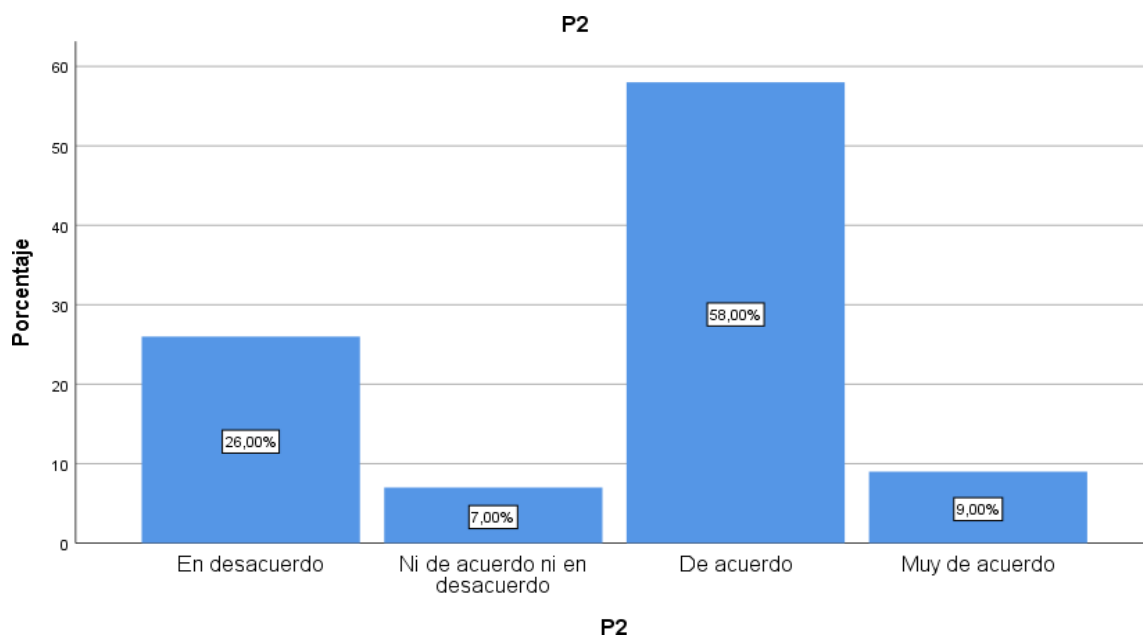
*Gráfico 1* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre las si durante su jornada laboral la empresa le suministra el vital líquido agua

En la tabla 11 gráfico 1 se puede leer que el 31,00 % de los encuestados está muy de acuerdo con lo afirmado con el ítem 1, el 29,00% está de acuerdo, un 14,00% % tiene una opinión neutra, un 20,00% manifestó estar muy en desacuerdo y un 6,00% se encuentra muy en desacuerdo.

Tabla 12

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si su empleo le permite cubrir sus necesidades de alimentación*

P2	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	26	26,0	26,0	26,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,0	7,0	33,0
De acuerdo	58	58,0	58,0	91,0
Muy de acuerdo	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



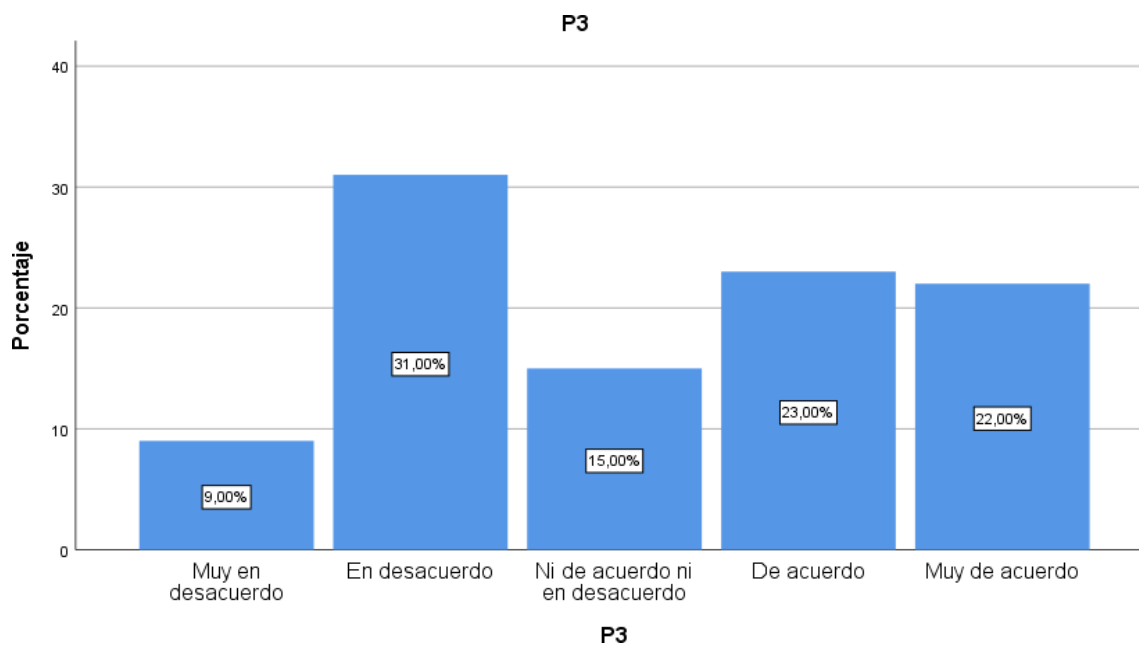
*Gráfico 2 Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre las si su empleo le permite cubrir sus necesidades de alimentación*

En la tabla 12 gráfico 2 se puede leer que el 58,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 2, el 26,00% está en desacuerdo, un 9,00% está muy de acuerdo y un 7,00% tiene una opinión neutra.

Tabla 13

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre el horario de trabajo permite descansar las horas necesarias*

<b>P3</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
En desacuerdo	31	31,0	31,0	40,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15,0	15,0	55,0
De acuerdo	23	23,0	23,0	78,0
Muy de acuerdo	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



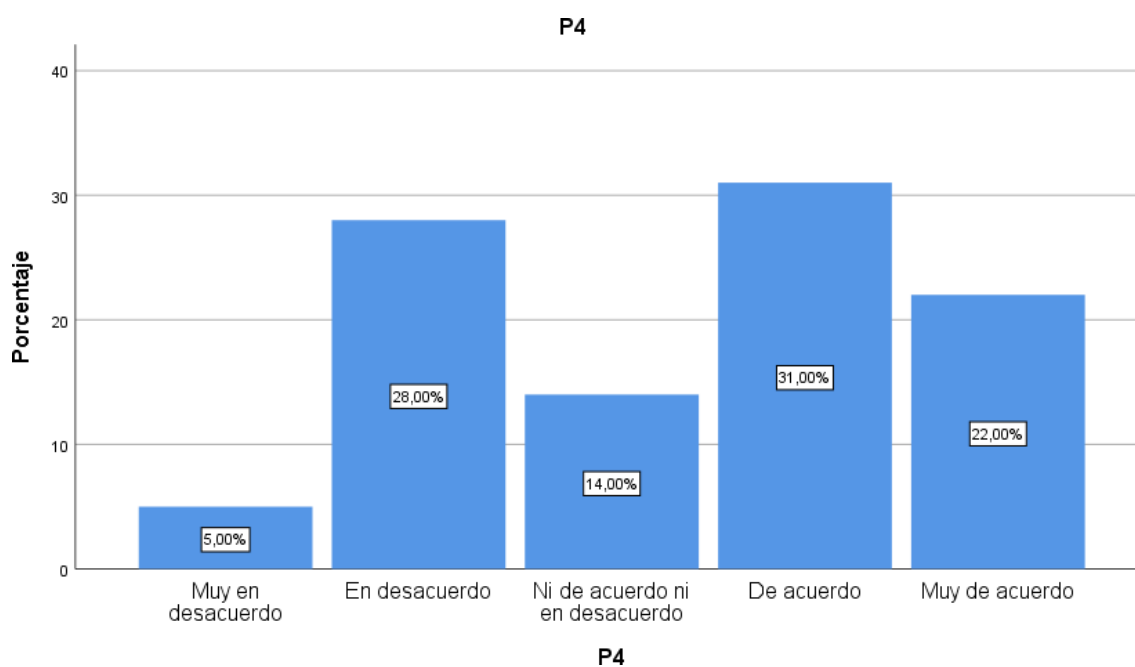
*Gráfico 3* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre el horario de trabajo permite descansar las horas necesarias

En la tabla 13 gráfico 3 se puede leer que el 31,00 % de los encuestados está en desacuerdo con lo afirmado con el ítem 3, el 23,00% está de acuerdo, un 22,00% señala estar muy de acuerdo, un 15,00% tiene una opinión neutra y el 9,00% está muy en desacuerdo.

Tabla 14

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si su empleo le permite cubrir un lugar donde vivir.*

<b>P4</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	28	28,0	28,0	33,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14,0	14,0	47,0
De acuerdo	31	31,0	31,0	78,0
Muy de acuerdo	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	





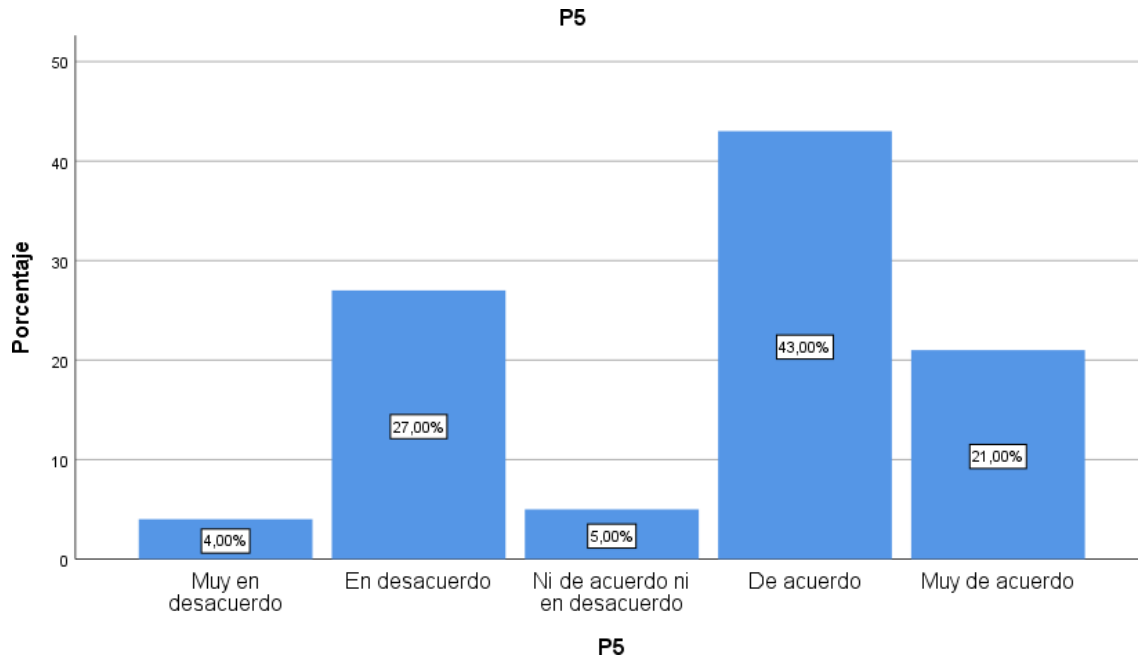
*Gráfico 4* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si su empleo le permite cubrir un lugar donde vivir.

En la tabla 14 gráfico 4 se puede leer que el 31,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 4, el 28% está en desacuerdo, el 22,00% está muy de acuerdo, un 14,00% % tiene una opinión neutra y el 5,00% se encuentra estar muy en desacuerdo.

Tabla 15

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si siente estabilidad personal en su ambiente de trabajo*

<b>P5</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	27	27,0	27,0	31,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5,0	5,0	36,0
De acuerdo	43	43,0	43,0	79,0
Muy de acuerdo	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



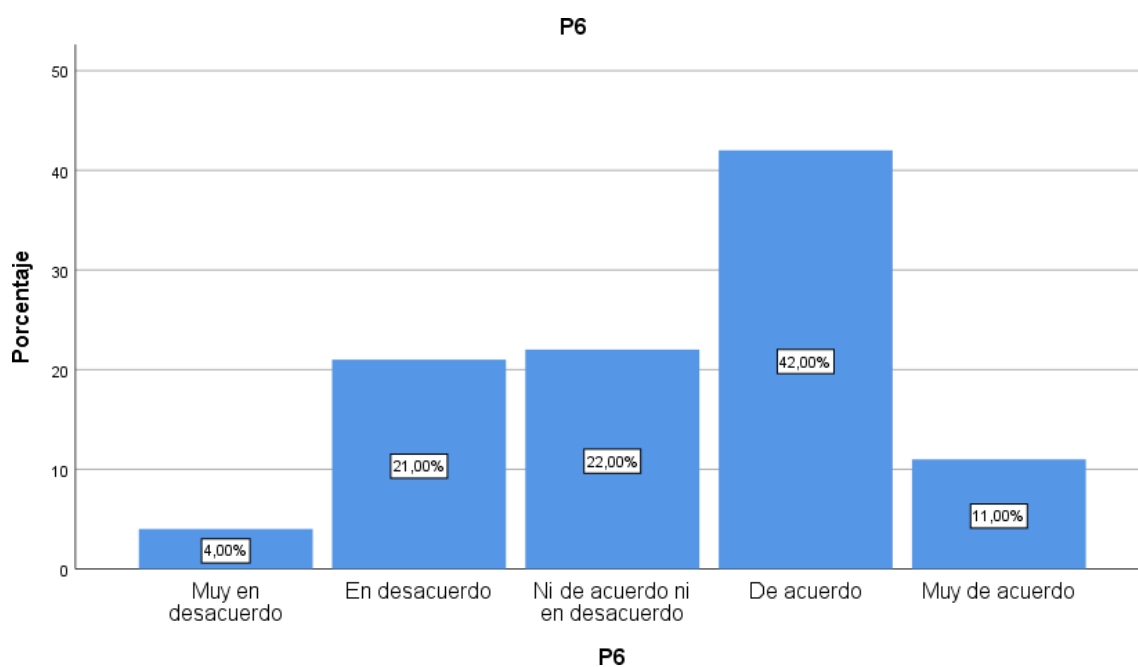
*Gráfico 5* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre las sientes estabilidad personal en su ambiente de trabajo

En la tabla 15 gráfico 5 se puede leer que el 43,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 5, el 27,00% señala estar en desacuerdo, un 21,00% manifiesta estar muy en desacuerdo, 5% tiene una opinión neutra y el 4,00% afirmó estar muy en desacuerdo.

Tabla 16

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si el ambiente laboral está libre de amenazas.*

<b>P6</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	21	21,0	21,0	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	22,0	22,0	47,0
De acuerdo	42	42,0	42,0	89,0
Muy de acuerdo	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



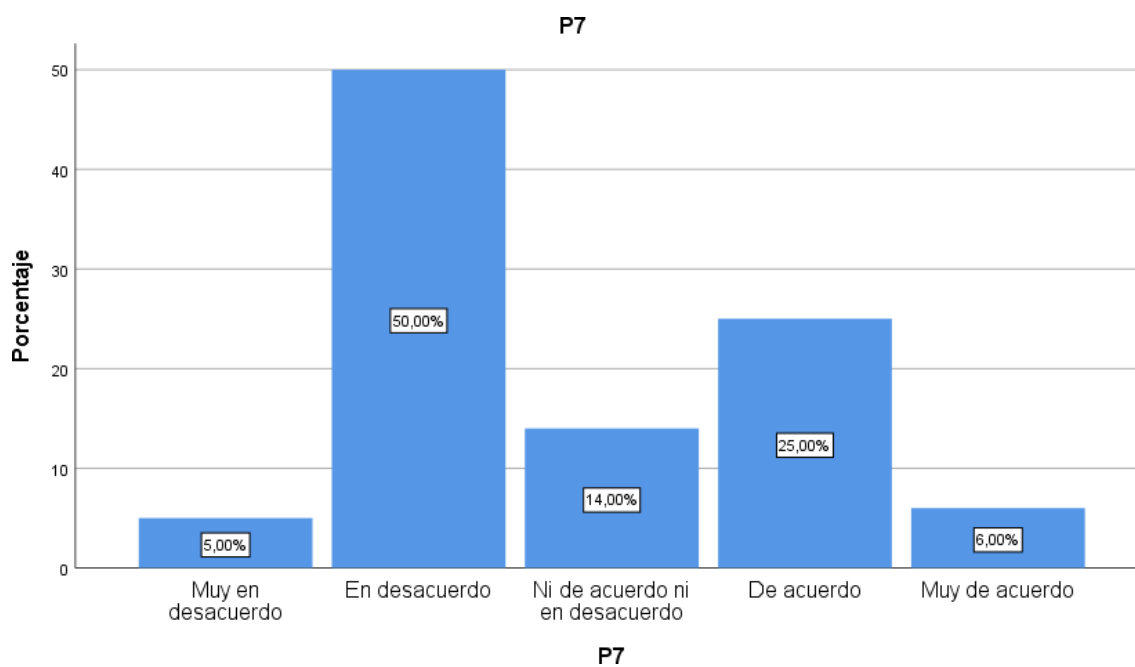
*Gráfico 6* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si el ambiente laboral está libre de amenazas.

En la tabla 16 gráfico 6 se puede leer que el 42,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 6, el 22,00% tiene una opinión neutra, el 21,00% manifestaron estar en desacuerdo y el 4,00% se encontró muy en desacuerdo.

Tabla 17

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si en su ambiente laboral ha desarrollado amistades que lo hacen sentir a gusto*

<b>P7</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	50	50,0	50,0	55,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14,0	14,0	69,0
De acuerdo	25	25,0	25,0	94,0
Muy de acuerdo	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



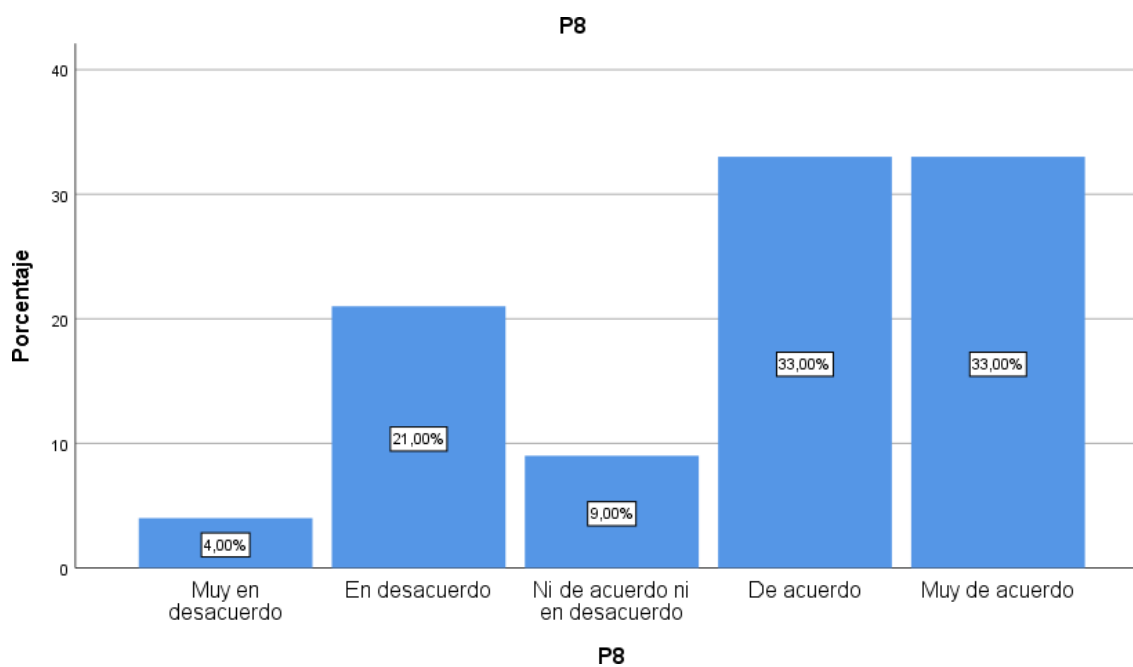
*Gráfico 7* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si en su ambiente laboral ha desarrollado amistades que lo hacen sentir a gusto

En la tabla 17 gráfico 7 se puede leer que el 50,00 % está en desacuerdo con lo afirmado con el ítem 7, el 25,00% manifiesta estar de acuerdo, un 14,00% tiene una opinión neutra, el 6,00% señala estar muy de acuerdo y el 5,00% afirmó estar muy en desacuerdo.

Tabla 18

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si existe afecto entre compañeros de trabajo.*

<b>P8</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	21	21,0	21,0	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9,0	9,0	34,0
De acuerdo	33	33,0	33,0	67,0
Muy de acuerdo	33	33,0	33,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



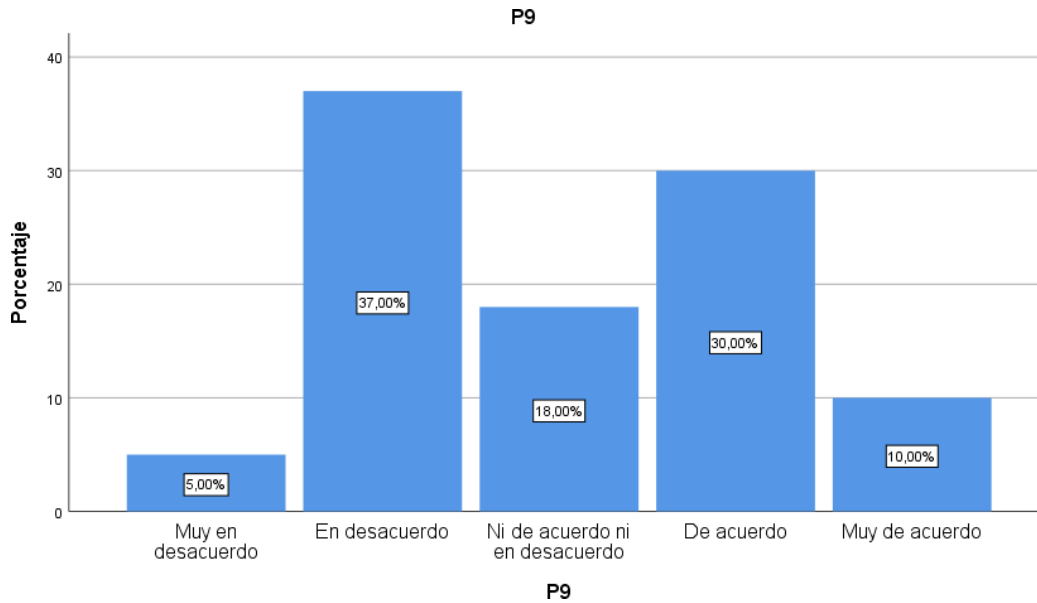
*Gráfico 8* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si existe afecto entre compañeros de trabajo

En la tabla 18 gráfico 8 se puede leer que el 33,00 % de los encuestados está muy de acuerdo con lo afirmado con el ítem 8, otro 33,00% señalo estar de acuerdo, un 21,00% está en desacuerdo, el 9,00% tiene una opinión neutra y el 4,00% señalo estar muy en desacuerdo.

Tabla 19

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si el trabajo le deja tiempo libre para las relaciones sociales.*

<b>P9</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	37	37,0	37,0	42,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18,0	18,0	60,0
De acuerdo	30	30,0	30,0	90,0
Muy de acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



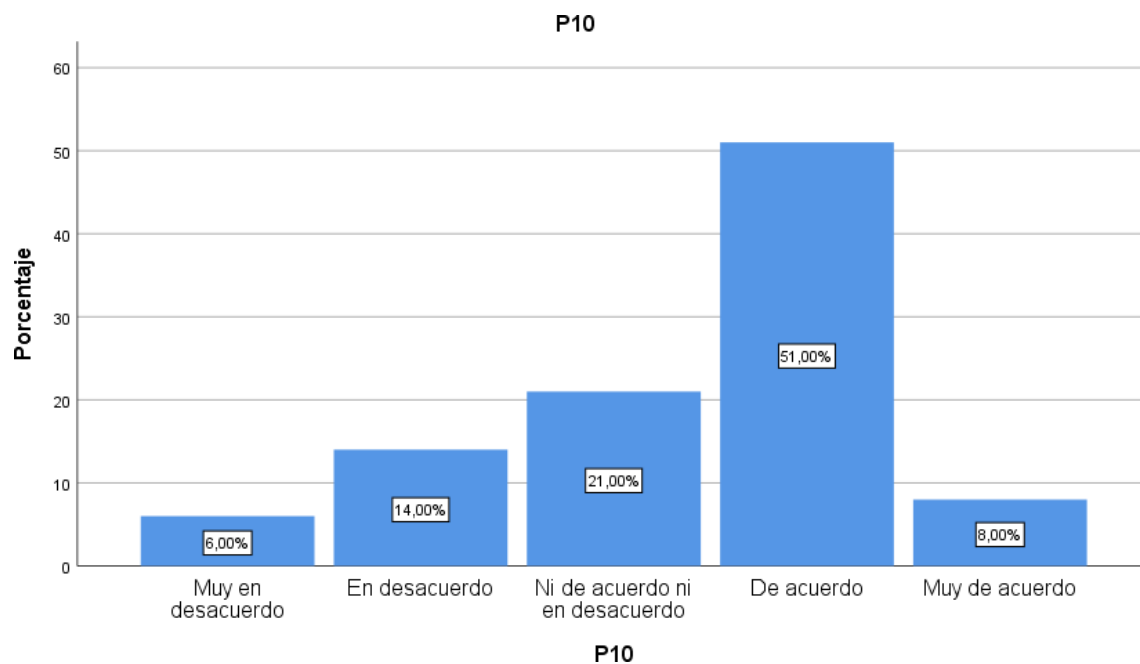
*Gráfico 9* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si el trabajo le deja tiempo libre para las relaciones sociales.

En la tabla 19 gráfico 9 se puede leer que el 37,00 % de los encuestados está en desacuerdo con lo afirmado con el ítem 9, el 30,00% está de acuerdo, un 18,00% % tiene una opinión neutra, el 10,00% afirmó estar muy en de acuerdo y el 5,00% señalo estar muy desacuerdo.

Tabla 20

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si excite interrelación suficiente entre los gerentes y colaboradores.*

<b>P10</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	14	14,0	14,0	20,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	21,0	21,0	41,0
De acuerdo	51	51,0	51,0	92,0
Muy de acuerdo	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



*Gráfico 10* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si existe interrelación suficiente entre los gerentes y colaboradores.

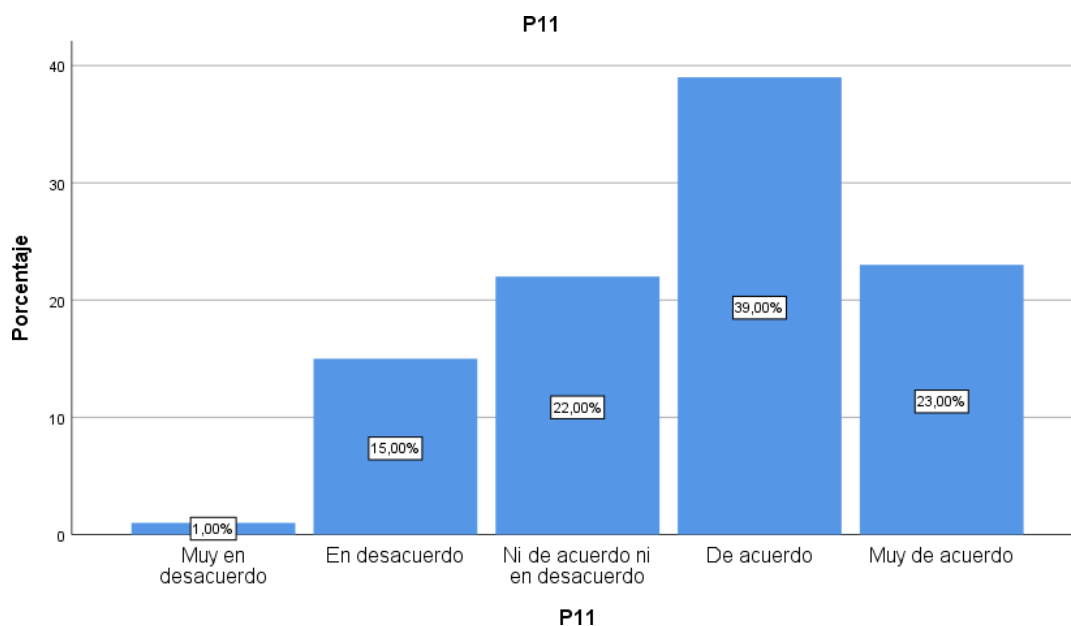
En la tabla 20 gráfico 10 se puede leer que el 51,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 10, el 21,00% tiene una opinión neutra, el 8,00% afirmó estar muy en de acuerdo y un 6,00% estuvo muy en desacuerdo.



Tabla21

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores hacen buen uso de los recursos asignados en función de mejorar los resultados*

<b>P11</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	15	15,0	15,0	16,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	22,0	22,0	38,0
De acuerdo	39	39,0	39,0	77,0
Muy de acuerdo	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



*Gráfico 11* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores hacen buen uso de los recursos asignados en función de mejorar los resultados

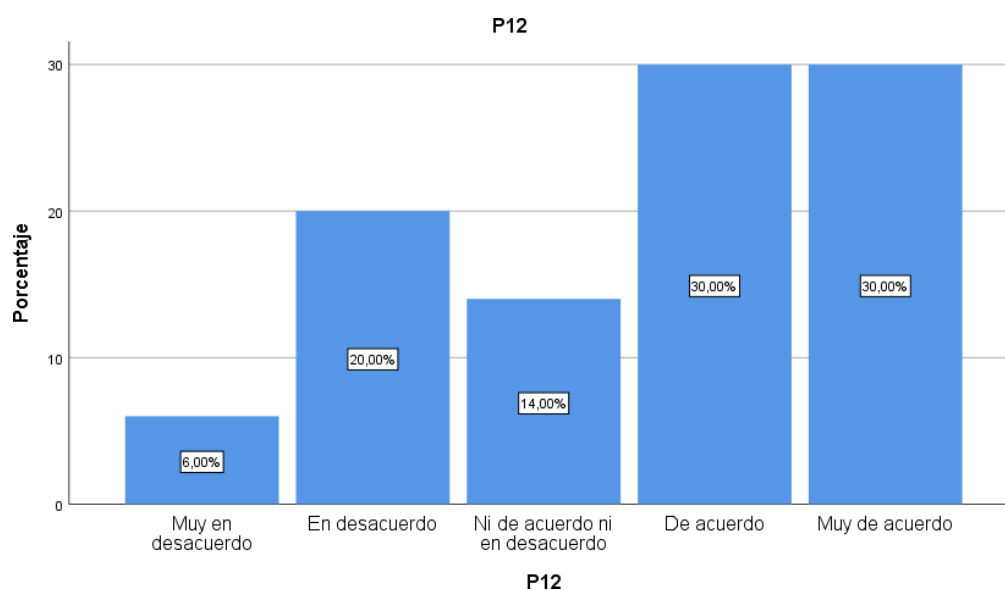
En la tabla 21 gráfico 11 se puede leer que el 39,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 11, el 23,00% señalo estar muy de acuerdo, un 22,00%

% tiene una opinión neutra, el 15,00% manifestó estar en desacuerdo el 1,00% estuvo muy en desacuerdo.

Tabla 22

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores realizan eficientemente las actividades planificadas en el menor tiempo posible*

<b>P12</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	20	20,0	20,0	26,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14,0	14,0	40,0
De acuerdo	30	30,0	30,0	70,0
Muy de acuerdo	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



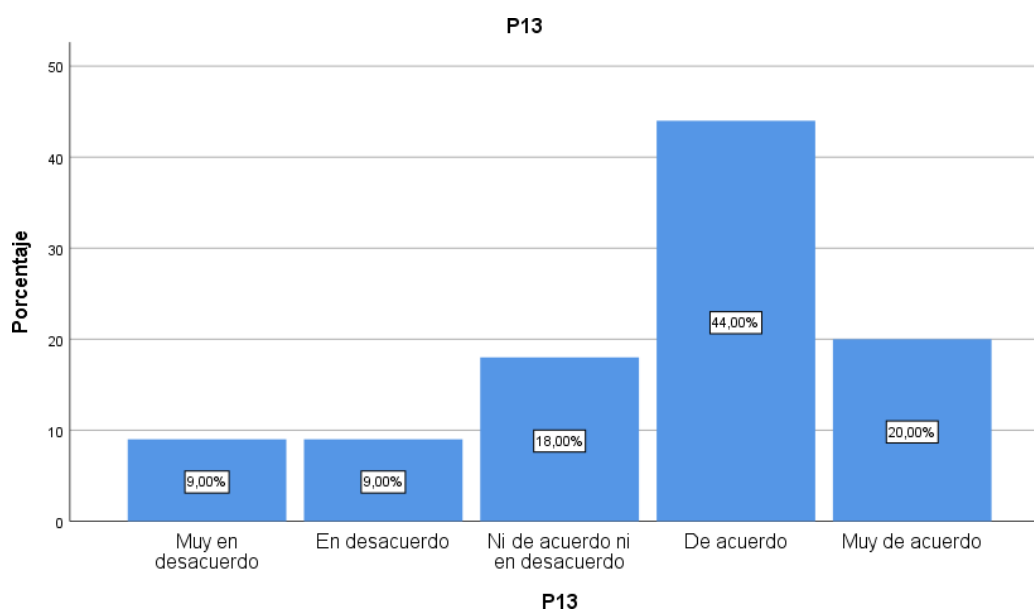
*Gráfico 12* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores realizan eficientemente las actividades planificadas en el menor tiempo posible

En la tabla 22 gráfico 12 se puede leer que el 30,00 % de los encuestados está muy de acuerdo con lo afirmado con el ítem 12, a su vez el 30,00% señalo estar de acuerdo, un 20,00% está en desacuerdo, el 14,00% tiene una opinión neutra y el 6,00% manifestó estar muy en desacuerdo.

Tabla 23

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre las relaciones interpersonales se practican entre los integrantes de la organización.*

<b>P13</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
En desacuerdo	9	9,0	9,0	18,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18,0	18,0	36,0
De acuerdo	44	44,0	44,0	80,0
Muy de acuerdo	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



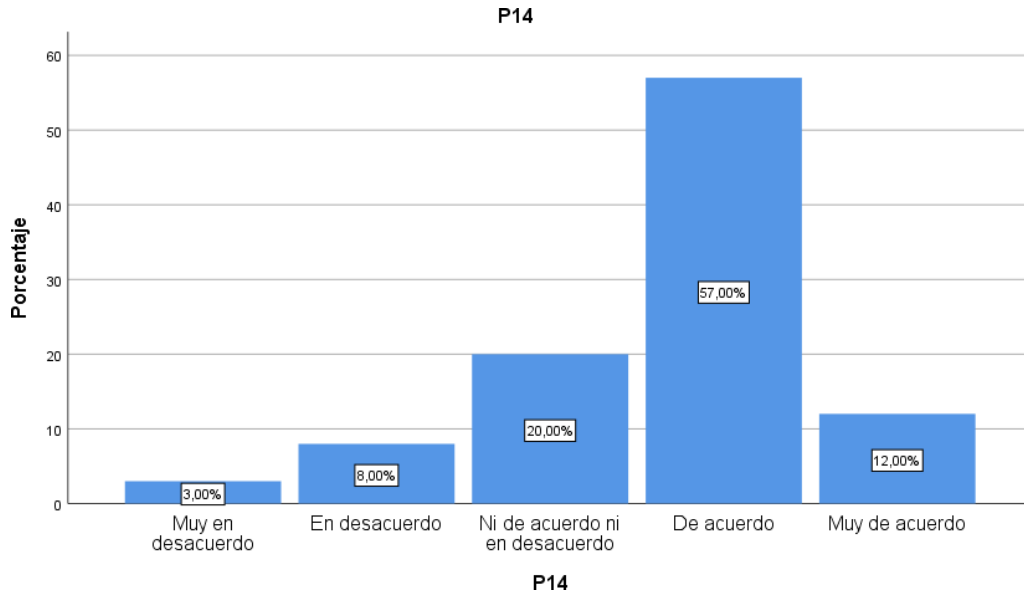
*Gráfico 13* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre las relaciones interpersonales se practican entre los integrantes de la organización.

En la tabla 23 gráfico 13 se puede leer que el 44,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 13, el 20,00% estuvo muy de acuerdo, un 18,00 % tiene una opinión neutra, el 9,00% señalo estar muy en desacuerdo y el 9,00% estuvo en desacuerdo.

Tabla 24

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores proponen ideas innovadoras como parte de su actuación laboral espontanea.*

<b>P14</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,0	3,0	3,0
En desacuerdo	8	8,0	8,0	11,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	20,0	20,0	31,0
De acuerdo	57	57,0	57,0	88,0
Muy de acuerdo	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



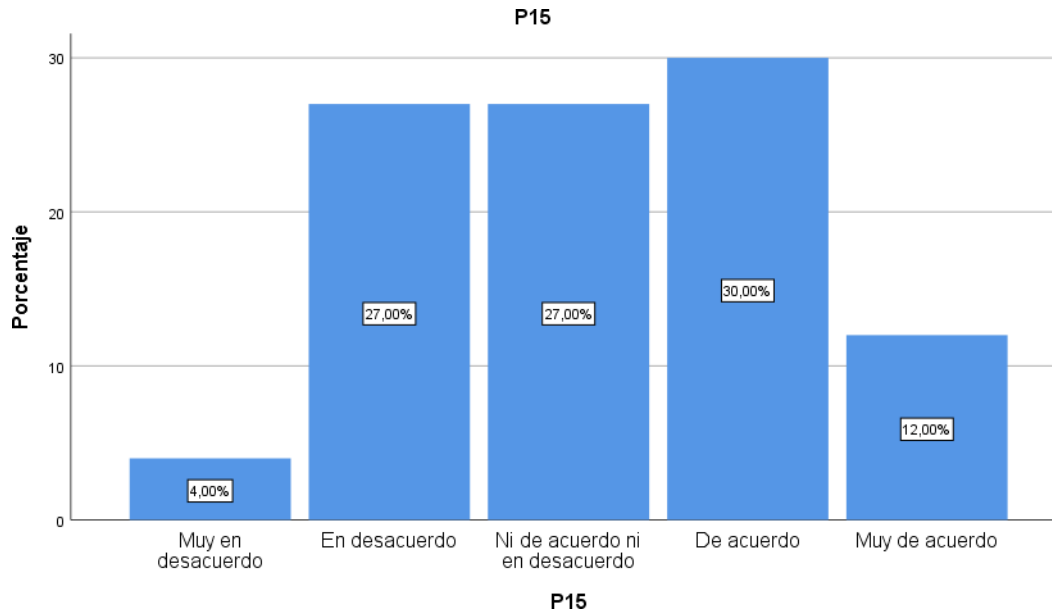
*Gráfico 14* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores proponen ideas innovadoras como parte de su actuación laboral espontanea.

En la tabla 24 gráfico 14 se puede leer que el 57,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 14, el 20,00% tiene una opinión neutra, un 12,00% afirmó estar muy en desacuerdo, el 8,00% está en desacuerdo y un 3,00% estuvo muy en desacuerdo.

Tabla 25

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores toman la iniciativa en la organización de procesos para mejora de la organización.*

<b>P15</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	27	27,0	27,0	31,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	27,0	27,0	58,0
De acuerdo	30	30,0	30,0	88,0
Muy de acuerdo	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



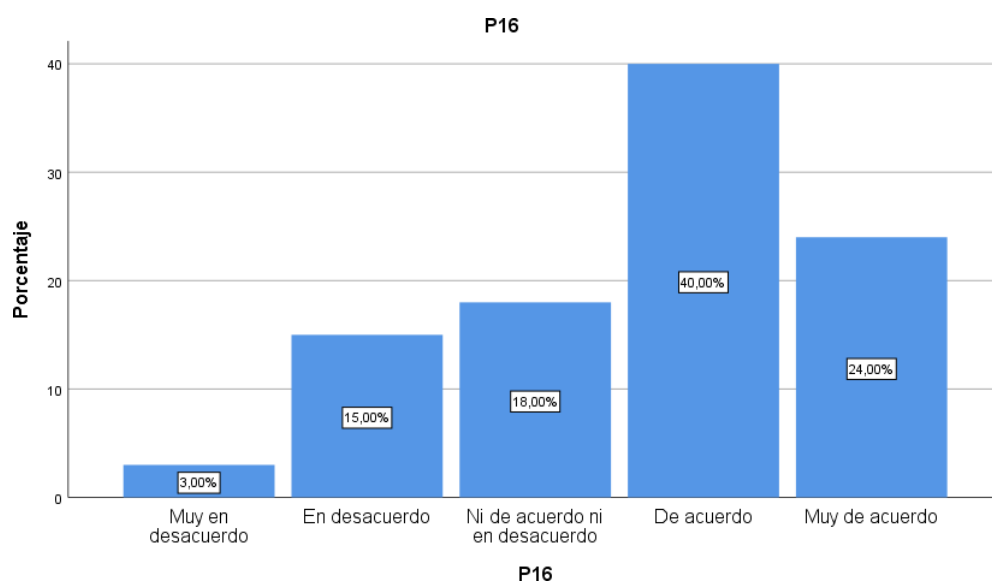
*Gráfico 15* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores toman la iniciativa en la organización de procesos para mejora de la organización

En la tabla 25 gráfico 15 se puede leer que el 30,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 15, el 27,00% tiene una opinión neutra, el 27,00% señalo estar en desacuerdo, un 12,00% manifestó estar muy de acuerdo y un 4,00% estuvo muy en desacuerdo.

Tabla 26

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores asumen con compromiso y anticipación la resolución de problemas en la organización.*

<b>P16</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,0	3,0	3,0
En desacuerdo	15	15,0	15,0	18,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18,0	18,0	36,0
De acuerdo	40	40,0	40,0	76,0
Muy de acuerdo	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



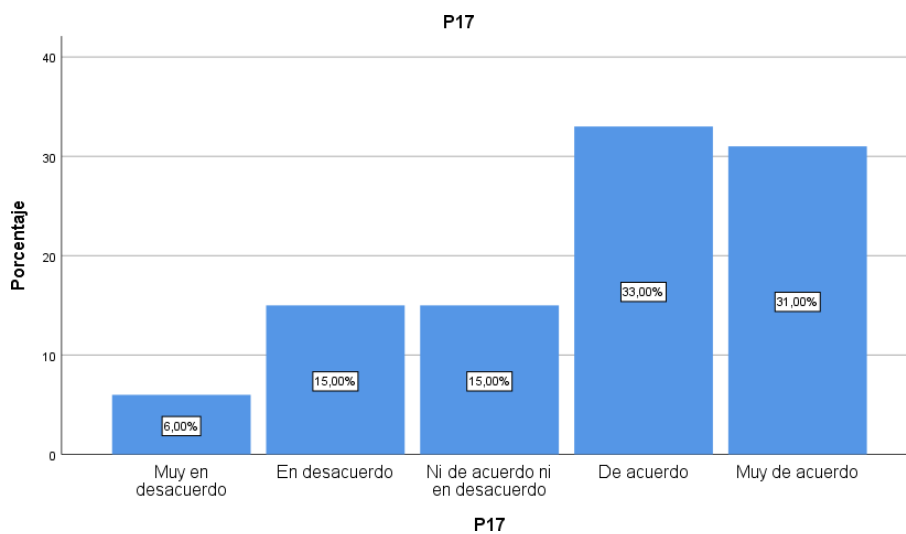
*Gráfico 16* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores asumen con compromiso y anticipación la resolución de problemas en la organización.

En la tabla 26 gráfico 16 se puede leer que el 40,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 16, a su vez el 24,00% estuvo muy de acuerdo, el 18,00 % tiene una opinión neutra, el 15,00% señaló estar en desacuerdo y un 3,00% manifestó estar muy desacuerdo.

Tabla 27

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores consideran a la organización como parte de sus intereses propios en función de cumplir los objetivos*

<b>P17</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	15	15,0	15,0	21,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15,0	15,0	36,0
De acuerdo	33	33,0	33,0	69,0
Muy de acuerdo	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



*Gráfico 17* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores consideran a la organización como parte de sus intereses propios en función de cumplir los objetivos

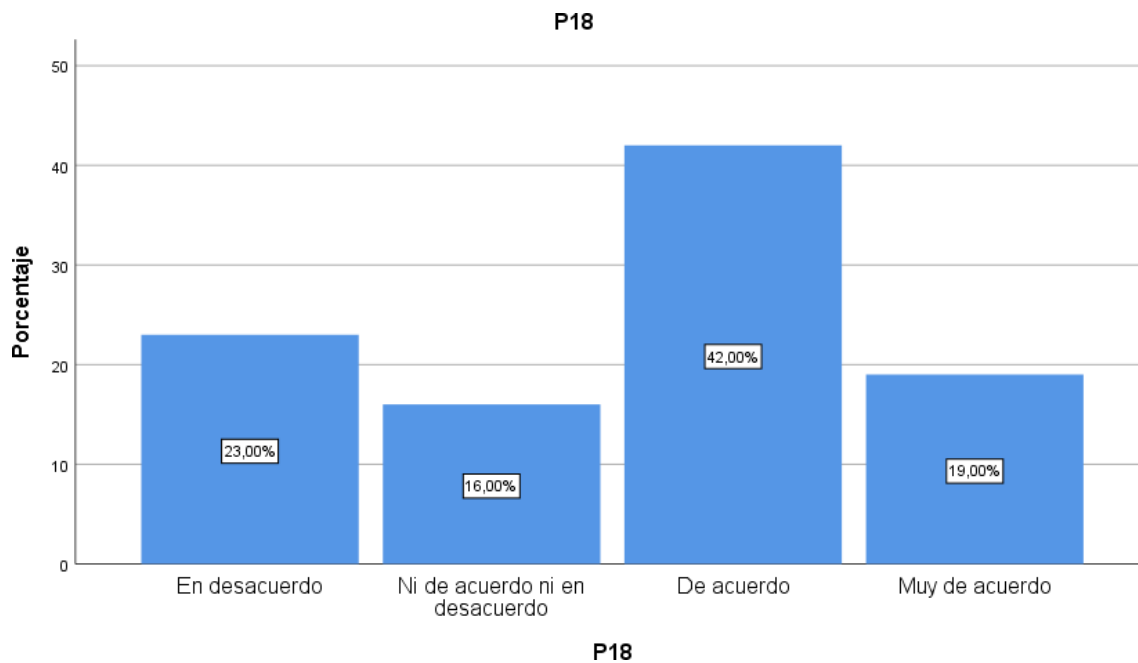
En la tabla 27 gráfico 17 se puede leer que el 33,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 17, a su vez el 31,00% está muy de acuerdo, el 15,00% tiene una opinión neutra, otro 15,00% estuvo en desacuerdo y el 6,00% señalo estar muy en desacuerdo.



Tabla 28

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores cumplen con sus tareas asignadas.*

<b>P18</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	23	23,0	23,0	23,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16,0	16,0	39,0
De acuerdo	42	42,0	42,0	81,0
Muy de acuerdo	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



*Gráfico 18* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores cumplen con sus tareas asignadas

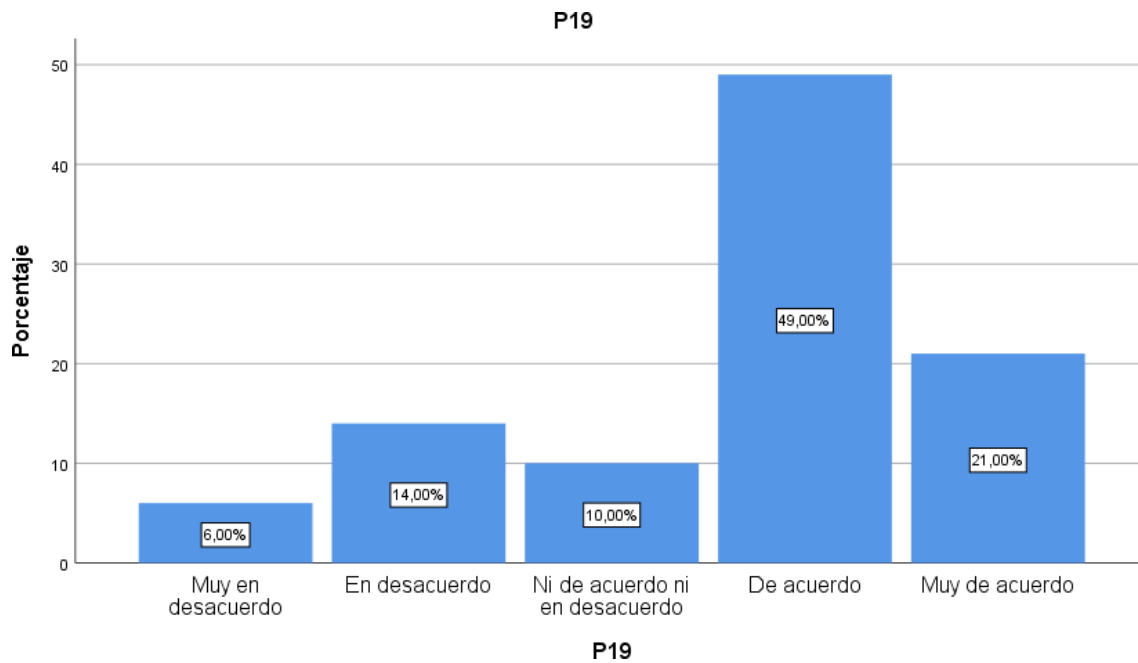
En la tabla 28 gráfico 18 se puede leer que el 42,00 % de los encuestados está muy de acuerdo con lo afirmado con el ítem 18, el 23,00% estuvo en desacuerdo, un 19,00% señalo estar muy de acuerdo y 16,00% tiene una opinión neutra.



Tabla 29

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre si se realiza en la organización los análisis periódicos del cumplimiento de metas.*

<b>P19</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	14	14,0	14,0	20,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10,0	10,0	30,0
De acuerdo	49	49,0	49,0	79,0
Muy de acuerdo	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



*Gráfico 19* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre si se realiza en la organización los análisis periódicos del cumplimiento de metas

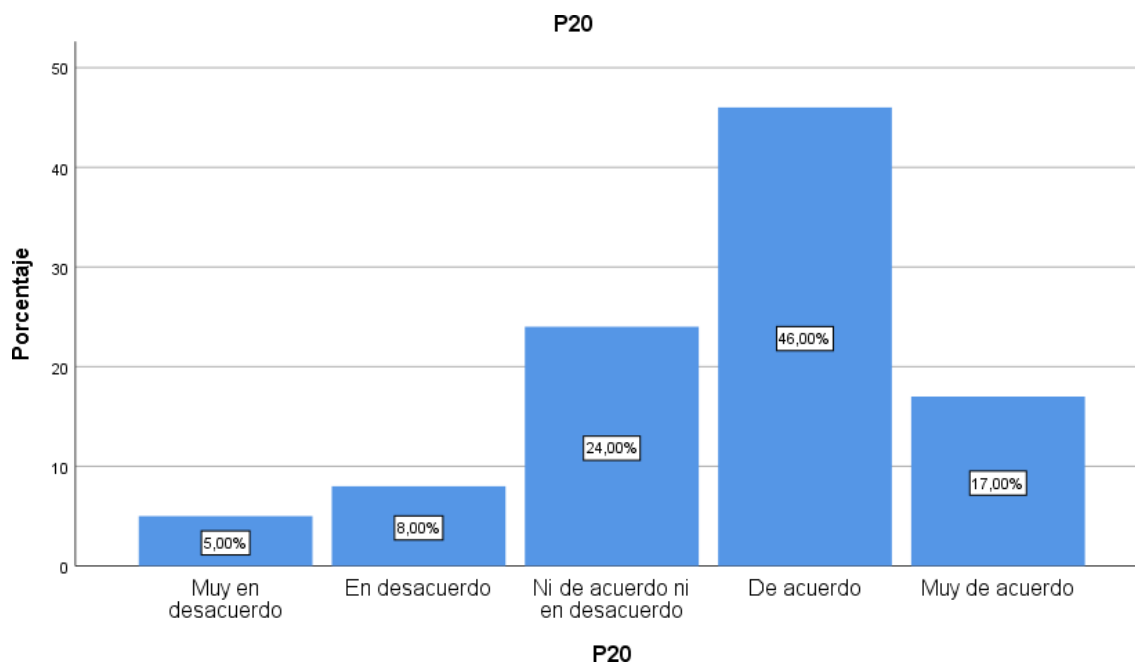
En la tabla 29 gráfico 19 se puede leer que el 49,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 19, a su vez el 21,00% estuvo muy de acuerdo, un

14,00% manifestó estar en desacuerdo, el 10,00% tiene una opinión neutra y el 6,00% expreso estar muy en desacuerdo.

Tabla 30

*Distribución de encuestados de acuerdo a su percepción sobre los colaboradores realizan con eficiencia las tareas asignadas considerando tiempo y recursos mínimos.*

<b>P20</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	8	8,0	8,0	13,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	24,0	24,0	37,0
De acuerdo	46	46,0	46,0	83,0
Muy de acuerdo	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



*Gráfico 20* Distribución porcentual de la percepción de los encuestados sobre los colaboradores realizan con eficiencia las tareas asignadas considerando tiempo y recursos mínimos.

En la tabla 30 gráfico 20 se puede leer que el 46,00 % de los encuestados está de acuerdo con lo afirmado con el ítem 20, el 24,00% tiene una opinión neutra, el 17,00% afirmó estar muy en de acuerdo, un 8,00% señalo estar en desacuerdo y un 5,00% manifestó estar muy en desacuerdo.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

Esta indagación ejecuto una prueba de normalidad para establecer que método estadígrafo dar uso en las hipótesis, su aprobación y la distribución de las mismas, por ende al marcar menor a 0.05 serán no paramétricas y difiere de las distribución normal.

Tabla 31  
*Prueba de normalidad.*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación (Agrupada)	,239	100	,000	,875	100	,000
Desempeño laboral (Agrupada)	,234	100	,000	,876	100	,000

Según la tabla 31 se considera un valor de 100 como muestra, siendo así considerado un enfoque estadígrafo kolmogorov- Smirnov entre 0.239 y 0,234 con una significancia menor de 0.05, es decir que, la distribución de los datos no son paramétricos ni normales.

Por lo tanto, el objeto principal de esta indagación es conocer la asociación entre las variables se aplicara la prueba para la asociación entre las variables con el chi cuadrado

### 4.2.2 Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

En el estudio se plantearon hipótesis de investigación las cuales se buscará afirmar o negar estas.

La hipótesis general planteada fue:

H1: La motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

H0: La motivación y el desempeño laboral no se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Además, al comparar hipótesis se debe tener en cuenta que si su significancia es menor a 0.05 se aceptara la hipótesis planteada, de lo contrario se validara la hipótesis nula.

Tabla 32

*Prueba de chi cuadrado (La motivación y el desempeño laboral)*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,910 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	57,573	16	,000
Asociación lineal por lineal	33,647	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 0 casillas (0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

De acuerdo al resultado del estadístico chi-cuadrado podemos visualizar un valor de 58,910 con un grado de libertad de 16 y nivel de significancia menor al 0.05 planteada en la investigación, es así como se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando la hipótesis general de investigación en donde existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

H1: Las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

H0: Las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral no se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Además, al comparar hipótesis se debe tener en cuenta que si su significancia es menor a 0.05 se aceptara la hipótesis planteada, de lo contrario se validara la hipótesis nula.



Tabla 33

*Prueba de asociación de hipótesis específica 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,742 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	67,144	16	,000
Asociación lineal por lineal	30,462	1	,000
N de casos válidos	100		

a. 0 casillas (0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

De acuerdo al resultado del estadístico chi-cuadrado podemos visualizar un valor de 63,742 con un grado de libertad de 16 y nivel de significancia menor al 0.05 planteada en la investigación, es así como se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando la hipótesis específica 1 de investigación en donde existe relación entre las necesidades fisiológicas y desempeño laboral.

**Prueba de hipótesis específica 2**

H1: Las necesidades de seguridad y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL.

H0: Las necesidades de seguridad y el desempeño laboral no se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL.

Además, al comparar hipótesis se debe tener en cuenta que si su significancia es menor a 0.05 se aceptara la hipótesis planteada, de lo contrario se validara la hipótesis nula.



Tabla 34  
*Prueba de asociación de hipótesis específica 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,821 <sup>a</sup>	16	,025
Razón de verosimilitud	27,454	16	,037
Asociación lineal por lineal	9,492	1	,002
N de casos válidos	100		

a. 0 casillas (0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

De acuerdo al resultado del estadístico chi-cuadrado podemos visualizar un valor de 28,821 con un grado de libertad de 16 y nivel de significancia menor al 0.05 planteada en la investigación, es así como se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando la hipótesis general de investigación en donde existe relación entre las necesidades de seguridad y desempeño laboral.

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

H1: Las necesidades sociales y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL

H0: Las necesidades sociales y el desempeño laboral no se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL.

Además, al comparar hipótesis se debe tener en cuenta que si su significancia es menor a 0.05 se aceptara la hipótesis planteada, de lo contrario se validara la hipótesis nula.

Tabla 35  
*Prueba de asociación de hipótesis específica 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,226 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	17,322	16	,002
Asociación lineal por lineal	11,737	1	,001
N de casos válidos	100		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

De acuerdo al resultado del estadístico chi-cuadrado podemos visualizar un valor de 16,226 con un grado de libertad de 16 y nivel de significancia menor al 0.05 planteada en la investigación, es así como se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando la hipótesis general de investigación en donde existe relación entre las necesidades sociales y desempeño laboral.

## V Discusión

Esta indagación fortalece su valor ante la confianza del cuestionario, validado por los juicios de profesionales en la carrera y por el alfa de conbrach de SSPS 24, demostrando la transparencia para la muestra a indagar. Por ello que, la investigación es de enfoque cuantitativo, analizando los datos estadísticos en contraste son las fuentes seleccionadas similares al patrón de probabilidad de la indagación. Los resultados marcaron generalmente el vínculo que tiene la variable motivación en asociación con el desempeño en el aspecto laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.

Se marcó una similitud de los resultados en los antecedentes de la indagación.

Lo que reafirma Burga y Weisse (2018) llevaron a cabo un trabajo cuyo título fue *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*, al medir el coeficiente de correlación de pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ( $r = 0.604$ ) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en la empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa. Lo que señala al tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Por otra parte, León (2017) realizó un trabajo titulado *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017*. En esta tesis según la Hipótesis General, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

Así mismo, REYNAGA (2015) *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*, donde la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados

obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto, el instrumento es confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

En cuanto a las teorías que corresponde a nuestra hipótesis general la motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019, hacemos referencia a la teoría de las necesidades de Maslow (1954) citado por Salazar y Gutiérrez (2016) señala que los individuos tendrán razones para cumplir todas de las exigencias que sean más sobresalientes o enérgicas en un instante definido. De allí que defiende una categoría de cinco necesidades como son las fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización.

Considerando la teoría del autor sobre la motivación, es congruente conceptualizar la conexión entre la motivación y desempeño laboral, siendo la segunda una manifestación que influye sobre el ámbito del trabajo. De eso se desprende los elementos motivacionales en la empresa y su analogía con la conducta profesional del personal, mostrará si se efectúa una gestión correcta para el beneficio de la organización.

Por lo anteriormente expuesto radica la importancia para fines de las nuestras, ya que mediante la aplicación del instrumento se pudo conocer la jerarquía de las necesidades humanas en los colaboradores de la empresa Aramida Seguridad EIRL 2019, donde señalan el valor de cubrir las necesidades fisiológicas en el que estuvieron muy de acuerdo 45% y de acuerdo en 14%, así mismo agrupando los resultados obtenidos de la prueba psicométrica en las necesidades de seguridad el 44% señaló estar de acuerdo y el 12% muy de acuerdo, en relación a las necesidades sociales el 31% estuvo de acuerdo y el 9% muy de acuerdo, en relación al desempeño laboral se agrupó un 65% de los colaboradores presentaron un respuesta positiva.

Analizando los resultados hipótesis 1, necesidades fisiológicas y el desempeño laboral; se observa un coeficiente de ,555 que corresponde a una correlación positiva media, en relación a la hipótesis 2 se observa un coeficiente de ,755; donde se encontró una

correlación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre las necesidades fisiológicas y desempeño laboral que se relaciona positivamente con las necesidades de seguridad en la empresa Aramida EIRL, 2019.

Del mismo modo analizando la hipótesis 2 las necesidades de seguridad y el desempeño laboral se observa un coeficiente de ,755 que corresponde a una correlación positiva considerable, donde guarda una estrecha relación con la hipótesis 3, sobre las necesidades sociales y el desempeño laboral, observándose una correlación con un coeficiente de ,760 con una correlación positiva considerable en la empresa Aramida EIRL, 2019.

Ahora bien, se puede precisar el desempeño laboral, cómo las operaciones o conductas observadas en el personal que son notables para el alcance de los propósitos de la empresa. Se asevera que una excelente actuación laboral es la fuerza más notable que posee una compañía. El desempeño humano en el puesto cambia de un individuo a otro y de contexto en contexto, ya que el mismo obedecerá a los elementos condicionantes que influyen en los trabajadores, es decir, va a depender de un conjunto de factores para que el personal este altamente motivado y pueda tener un buen desempeño laboral.

## VI

## Conclusiones

Mediante los resultados obtenidos en la presente investigación podemos decir que la motivación influye significativamente en el desempeño de los colaboradores en la empresa Aramida Seguridad EIRL, en el periodo 2019. Y se comprobó mediante las hipótesis planteadas.

Donde la hipótesis general la motivación y el desempeño laboral están asociadas positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019 se muestra un valor de 58,910 lo cual es positiva, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05 Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando la hipótesis general de investigación en donde existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

Según la hipótesis 1, donde motivación incide significativamente en necesidades fisiológicas y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019 con un valor de 63,742 que corresponde a una correlación positiva media y un nivel de significancia menor al 0.05 planteada en la investigación.

Según lo señalado en la hipótesis 2, las necesidades de seguridad y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019, se observa un valor de 28,821 y una significancia  $< 0.05$  dando este la hipótesis alterna como verdadera.

Según lo planteado en la hipótesis 3, las necesidades sociales y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019, se observa un valor de 16,226 positiva, un pvalor  $< 0.05$  afirmando la hipótesis del investigador como verdadera.

Mediante la aplicación del instrumento podemos afirmar que la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral, los retos que afronta la empresa solo podrán ser superados con un personal altamente motivado. Para ello es importante satisfacer desde las necesidades fisiológicas del empleado como mantener las oficinas en buen estado, una buena iluminación, áreas para comer o descansar, bebederos de agua; seguidamente necesidad de seguridad, mantener un ambiente laboral seguro y la necesidad social crearle un ambiente amigable donde se pueda fomentar el trabajo en equipo. Todas estas necesidades repercuten

significativamente en el desempeño laboral y en las funciones que cumplen los trabajadores en la organización.

## **VII Recomendaciones**

Primeramente, se debe adecuar un buen ambiente laboral fomentando un mejor rendimiento de los colaboradores. Usualmente la empresa debe proveer condiciones óptimas para cumplir con el trabajo, como las oficinas, una buena iluminación, áreas para comer o descansar, bebederos de agua, a eso le llamamos necesidades básicas.

Se recomienda al Responsable de recurso humano impartir talleres, charlas o programas motivacionales que guíen a los colaboradores a mejoras de las relaciones interpersonales que fomenten el trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos con el fin de ayudar a un mejor clima laboral.

Se debe promover el trabajo en equipo, mediante el desarrollo de actividades recreativas que permitan a los colaboradores desarrollar vínculos de amistad y así bajar los niveles de estrés que muchas veces se maneja en el trabajo. Se sugiere de realizar algunas actividades que saque al empleado de la rutina como, compartir al fin de mes, el cerebral cumpleaños de alguno de los colaboradores, pausas de actividades grupales, etc.

Es importante el reconociendo de los méritos de los colaboradores ya que ellos necesitan sentir que su trabajo tiene valor para la empresa. Se recomiendan incentivar mediante felicitaciones, diplomas, gratificaciones por méritos, cupones de regalo, etc. esto ayudara a un mejor desempeño de cada uno de los empleados.

## Referencias

- Alvarado, S., Quero, Y., Bolívar, M. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda. *Negotium*, 12(35), pp. 56-79.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial en una empresa de la región Lambayeque*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), pp.22-29.
- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el Trabajo en la Motivación laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis de Potosí, México.
- Castro, P. (2017). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), pp. 59-77.
- Díaz, C., Gutiérrez, H., y Amancio, A. (2017). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), pp. 1973-87.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. (1° ed.). Huancayo: Universidad Continental.



- Ghazi, M. (2017). Effects of Organizational Justice and job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Taxpayers. *Revista Administração em Diálogo*, 19(supl.).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta ed. México, D.F.: McGRAW-HILL Editores.
- León, G (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017. (Tesis de Grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Morgan, J (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Fidélitas*, edición n°05, pp.86-99. Recuperado de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Quero, Y., Mendoza, F., y Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), pp. 22-33.
- Reátegui, L (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reynaga (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Recuperado de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Salazar, M. & Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista ICE-FEE-UCSG*, 10(4), pp. 7-12.
- Selecciona Talento (2016). Casi la mitad de los empleados europeos están contentos y comprometidos con su trabajo. Recuperado de: <https://www.seleccionatalento.com/casi-la-mitad-los-empleados-europeos-estan-contentos-comprometidos-trabajo/>
- Steelcase Global Report. (2016). Engagement and the Global Workplace. Recuperado de: [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/1822507/2016-WPR/EN/2017-WPR-PDF-360FullReport-EN\\_.pdf](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/1822507/2016-WPR/EN/2017-WPR-PDF-360FullReport-EN_.pdf)
- Torres, E., y Zegarra, S. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú, *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), pp. 5-14.
- Vásquez, H., & Castillo, H. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., y Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), pp. 708-713.

## Anexos

### Anexo 1: Instrumentos

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019. Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Para las respuestas por favor considere:

(1): Muy en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Muy de acuerdo.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

<b>Variable 1: Motivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Dimensión 1: Necesidades fisiológicas						
<b>1</b>	Durante su jornada laboral la empresa le suministra el vital líquido agua.					
<b>2</b>	Su empleo le permite cubrir sus necesidades de alimentación.					
<b>3</b>	El horario de trabajo permite descansar las horas necesarias.					
<b>4</b>	Su empleo le permite cubrir un lugar donde vivir.					
Dimensión 2: Necesidades de seguridad						
<b>5</b>	Usted siente estabilidad personal en su ambiente de trabajo.					
<b>6</b>	El ambiente laboral está libre de amenaza.					
Dimensión 3: Necesidades sociales						
<b>7</b>	En su ambiente laboral ha desarrollado amistades que lo hacen sentir a gusto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	Existe afecto entre compañeros de trabajo.					
<b>9</b>	El trabajo le deja tiempo libre para relaciones sociales.					
<b>10</b>	Existe interrelación suficiente entre los gerentes y los colaboradores.					

<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Desempeño de funciones</b>						
<b>11</b>	Los colaboradores hacen buen uso de los recursos asignados en función de mejorar los resultados.					
<b>12</b>	Los colaboradores realizan eficientemente las actividades planificadas en el menor tiempo posible					
<b>13</b>	Las relaciones interpersonales se practican entre los integrantes de la organización.					
<b>Dimensión 2: Características personales</b>						
<b>14</b>	Los colaboradores proponen ideas innovadoras como parte de su actuación laboral espontánea.					
<b>15</b>	Los colaboradores toman la iniciativa en la organización de procesos para mejora de la organización.					
<b>16</b>	Los colaboradores asumen con compromiso y anticipación la resolución de problemas en la organización.					
<b>Dimensión 3: Responsabilidad</b>						
<b>17</b>	Los colaboradores consideran a la organización como parte de sus intereses propios en función de cumplir los objetivos.					
<b>18</b>	Los colaboradores cumplen con sus tareas asignadas.					
<b>Dimensión 4: Cumplimiento de metas</b>						
<b>19</b>	Se realiza en la organización los análisis periódicos del cumplimiento de metas.					
<b>20</b>	Los colaboradores realizan con eficiencia las tareas asignadas considerando tiempo y recursos mínimos.					

## Anexos

### Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	METODO
¿Cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?	Establecer cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	La motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 100</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<p>colaboradores de la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.</p> <p><b>Muestra:</b> 80</p> <p>colaboradores de la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta - Cuestionario</p>
¿Cómo se relacionan las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?	Determinar cómo se relacionan las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	Las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	
¿Cómo se relacionan las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?	Establecer cómo se relacionan las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	Las necesidades de seguridad y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	
¿Cómo se relacionan las necesidades sociales y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019?	Establecer cómo se relacionan las necesidades sociales y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	Las necesidades sociales y el desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa Aramida Seguridad EIRL, 2019.	



### Anexo 3: Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface in a Google Chrome browser. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo. The document text is as follows:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TÍTULO**  
"Motivación y el desempeño laboral en la empresa Aramida Seguridad FRI, 2019"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**  
GISMONDI ESPINOZA, Luiggi Giuliano  
(ORCID: 0000-0002-0389-3516)

**ASESOR:**  
MG. CAMPOS HUAMAN, Juan Martín  
(ORCID: 0000-0002-8866-2003)

At the bottom of the page, it indicates: "Página: 1 de 61" and "Número de palabras: 12808".

On the right side, the "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) panel shows a similarity score of **24 %**. Below this, it lists the sources of the matches:

Match Number	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio ucvi.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %
4	repositorio.cientifica.e... Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
8	Entregado a Infile Trabajo del estudiante	1 %
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %

The interface also includes a navigation bar at the top with "feedback studio" and "Gismondi Giuliano Tesis", and a status bar at the bottom with "Versión solo texto del informe" and "Alta resolución Activado".

