



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Beneficios y motivación en el Proyecto Encuesta Nacional
Agropecuaria del INEI, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Portilla Chiong, Maria Fernanda (ORCID: 0000-0002-0281-8848)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

En memoria de mis abuelos maternos, por ser el sustento y la fuente de motivación para crecer en mi vida profesional; todo esto es por y para ustedes.

Agradecimiento

A Dios, por ser el pilar en mi día a día; además de guiar y cuidar de mí, en cada uno de los pasos que doy.

A mis padres y hermana, porque cada uno a su manera, me impulsan para continuar creciendo tanto profesional como personalmente.

A las hermanas que la vida me dio, por ser el soporte necesario, no solo a lo largo de este proceso sino de mi vida diaria.

Al Mg. William Diaz, por compartir sus conocimientos y guiarme a lo largo de esta investigación.

Índice de Contenidos

	Página
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	41

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1 Alpha de Cronbach	19
Tabla 2 Coeficiente de correlación de Spearman	26
Tabla 3 Correlación de Spearman entre Beneficios y Factores Higiénicos en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	27
Tabla 4 Correlación de Spearman entre Beneficios y Factores Motivacionales en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	28
Tabla 5 Correlación de Spearman entre Beneficios y Motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.....	29

Índice de Figuras

	Página
Figura 1 Alcance descriptivo - correlacional	16
Figura 2 Descripción de los Niveles de los Beneficios según la muestra del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	21
Figura 3 Descripción de los Niveles de los Beneficios según los Indicadores del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	22
Figura 4 Descripción de los Niveles de los Beneficios según las Dimensiones del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	23
Figura 5 Descripción de los Niveles de la Motivación según la Muestra del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.....	24
Figura 6 Descripción de los Niveles de la Motivación según los Indicadores del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	25
Figura 7 Descripción de los Niveles de la Motivación según las Dimensiones del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022	26

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general: Determinar la relación de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022. Además, se consideró la siguiente hipótesis general: *“Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”*. Cabe indicar, que la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo – correlacional y diseño no experimental – transversal. Asimismo, se tuvo como resultado que existe una correlación de 0.633 o dicho de otra manera el 63.3% de los datos están relacionados; por lo cual se concluye que la respuesta a ¿Cuál es la contrastación de la hipótesis de relación de los beneficios y la motivación? Es positiva considerable; y se aceptó la hipótesis: *“La contrastación de hipótesis de relación de los beneficios y la motivación, acreditará su validación”*.

Palabras clave: *Beneficios, Motivación, Relación.*

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship of the benefits in the motivation in the National Agricultural Survey Project of the INEI, 2022. In addition, the following general hypothesis was considered: "There is a direct relationship of the benefits in the motivation in the National Agricultural Survey Project of the INEI, 2022". It should be noted that the research was of an applied type, quantitative approach, descriptive - correlational scope and non-experimental – cross sectional design. Likewise, it was found that there is a correlation of 0.633 or, in other words, 63.3% of the data are related; Therefore, it is concluded that the answer to What is the contrast of the hypothesis of the relationship between benefits and motivation? Is considerable positive; and the hypothesis was accepted: "The verification of the hypothesis of the relationship between benefits and motivation will prove its validation".

Keywords: *Benefits, Motivation, Relation.*

I. INTRODUCCIÓN

El Perú es uno de los países de Latinoamérica que cuenta con un mayor porcentaje de fuerza laboral operando bajo la informalidad, lo cual genera gran preocupación ya que la brecha entre la formalidad e informalidad es bastante amplia, debido a que los ingresos que se obtienen en el trabajo informal están por debajo de lo esperado y peor aún por la condición en la que se encuentran, no tienen acceso a beneficios (Rodríguez e Higa,2010).

Dicha situación, no es ajena al sector público en el Perú, ya que también cuenta con un régimen considerado informal, este es el caso de la locación por servicio, el cual cuenta con un promedio de 143,155 prestadores de servicios; además de contar con un promedio de 1,454,564 servidores civiles a nivel nacional, de los cuales los regímenes con mayor cantidad de servidores civiles se encuentran contratados bajo: el Decreto Legislativo N.º 276, el Decreto Legislativo N.º 728 y el Decreto Legislativo N.º 1057 los cuales tienen una participación del 51.18% aproximadamente (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

De tal manera, ha existido un incremento considerable de locadores por servicios, según estudios realizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) indicó que en marzo del año en estudio existieron 133,076 prestadores de servicios lo cual se incrementó para fines del mismo año ascendiendo a 215,481 prestadores de servicios, generando un incremento del 61.92%.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2021) manifiesta que en el año móvil de abril 2020 – marzo 2021 cuenta con 77.30% de trabajos informales, lo cual genera en la población frustración ya que tienen dificultad para tener acceso a créditos, así como una ausencia de la protección social que incurre en falta de beneficios frente al desempleo y la salud.

Cabe indicar, que no todos reciben los mismos beneficios por parte de la empresa en la que laboran ya que dependerá de diversos factores, por ejemplo, aquellos que trabajan a tiempo parcial tienen menos beneficios que los trabajadores a tiempo completo, así como las grandes empresas ofrecen mejores beneficios que las pequeñas empresas; sin embargo, el trabajador no

elige que beneficios obtener sino espera la disposición por parte del empleador (Jones, 2005).

Asimismo, se genera una confusión entre los altos mandos sobre lo que consideran como beneficios extras para los colaboradores, ya que en muchas ocasiones toman los salarios, vacaciones, seguros de salud, licencias como ello, olvidando así que todo ello son beneficios que se les debe otorgar a los empleados de forma obligatoria ya que es exigido por ley; de esta manera olvidan darle un valor agregado al paquete de beneficios para que se puedan sentir a gusto con la labor que realizan (Klonoski, 2016).

Existen precedentes que un gran porcentaje de empresas peruanas consideran que el factor económico es uno de los pilares fundamentales para lograr la motivación en los trabajadores, sin embargo, ante un nuevo panorama en el que el ser humano se encuentra orientado a los logros personales; factores de índole económico han dejado de tener impacto positivo para ellos (Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuancho ,2020).

Así, según estudios realizados por Peakon (2019) para conocer las principales causas de frustración de los colaboradores, el factor financiero fue uno de los temas más discutidos; además, se manifestó que los millenials y la generación z que comprende a los nacidos desde 1981 a la actualidad son los más preocupados por el sistema de bonificación debido a que nacieron en tiempos menos favorables. Es por ello, que temas relacionados a recompensas monetarias y progreso profesional como el crecimiento y mejora, generan en los más jóvenes un sentimiento negativo llevándolos a una desmotivación laboral.

En la actualidad, las entidades cuentan con un bajo nivel de motivación, esto debido a que además de centrarse en beneficios económicos también se centran en alcanzar sus objetivos estratégicos y descuidan el factor más importante que es el talento humano, de esta manera ignoran factores que motivan al personal tales como: autonomía, flexibilidad, ambiente laboral, programas de apoyo, etc., generando así que exista un déficit de personal cualificado debido a las constantes renunciaciones (Lagos, 2019).

Así pues, la alta rotación de personal ocasionada por la falta de la motivación se deriva de una mala administración de beneficios tales como: una mala comunicación de estándares y procedimiento, otorgar beneficios de forma injusta por preferencia a ciertos colaboradores o la otorgación de beneficios económicos u aumento salarial pretendiendo una estrategia de retención de personal (Bryant y Allen, 2013).

Asimismo, otra de los problemas principales es que la gran mayoría no tiene conocimiento que la motivación se genera como un compromiso entre las partes; es decir el trabajador y la organización en la cual ambos buscan cumplir con sus necesidades, así pues, lo idóneo es que sea a largo plazo para que de esta manera se entable una ventaja competitiva sostenible (Gallardo, Espluga y Triado, 2007).

Según estudios realizados por Stalmasekova, Genzorova y Corejova (2017) para conocer los beneficios que prefieren los trabajadores se pudo obtener que: 69% flexibilidad de horario y automóvil de la compañía, 60% vacaciones extras pagadas, 45% realizar trabajo remoto, 38% artefactos tecnológicos, 31% días de enfermedad, así también en un menor porcentaje resaltaron beneficios como tutores de idiomas, entradas para conciertos o teatro, descuentos en spa o gimnasio, comidas y bebidas en el trabajo, y subsidios por transportes.

Asimismo, en el caso de las mujeres prefieren beneficios relacionados a las horas libres, trabajo flexible, oficina en casa y vacaciones extras pagadas; esto debido a que existe una mayor preocupación para lograr dividir su tiempo y con ello lograr un equilibrio entre el ámbito laboral y el familiar; mientras que los hombres prefieren beneficios como automóvil y artefactos tecnológicos para uso privado.

Cabe resaltar, que no todos los factores motivan de igual manera a los diversos trabajadores, ya que depende de las necesidades individuales y el sentido de pertenencia que tienen con la organización, por ello es idóneo establecer mecanismos medidores para brindar diversos beneficios que permitan al trabajador encontrarse en un clima laboral adecuado (Peña, 2017).

De tal modo, teniendo en cuenta dichas premisas se requiere contar con personal que se encuentre motivado para lograr una mejor productividad en las labores que realizan y ello se logra con un paquete de beneficios, cabe indicar que mencionados beneficios no siempre son económicos sino también no económicos, los cuales están teniendo más impacto hoy en día (Torres, Arce y Ibarguen, 2019).

En tal sentido, en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se logró encontrar diversos problemas originadas por los beneficios que se obtienen de acuerdo con el contrato que los vincula a la entidad; cabe mencionar que en su mayoría se trata de la ausencia de beneficios que, en líneas generales, no tienen relación con el factor económico sino con la pertenencia a la institución.

Tal es el caso, de los encuestadores que en repetidas ocasiones no completan las hojas de rutas que se les asigna, esto debido a que se encuentran muy agotados por la labor que realizan. Así también, aquellos que están próximos a culminar su vínculo contractual suelen disminuir su rendimiento laboral ante la incertidumbre de una renovación. Además, un gran porcentaje de los servidores consideran que no son reconocidos por el trabajo que realizan.

Asimismo, otra problemática recae en el personal administrativo que en ocasiones deben laborar fuera de su horario de trabajo ya que deben cumplir con plazos establecidos para la entrega de la documentación, sin embargo, dichas horas extras no son consideradas para un beneficio económico extra, y la compensación de horas dependerá de cuál es el régimen laboral que lo vincula a la institución.

Por consiguiente, ante dicho panorama se consideró oportuno plantear el siguiente problema general: *¿Cuál es la relación de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022?* Además, se plantearon los siguientes problemas secundarios: (a) *¿Cuál es la estimación del nivel de los beneficios?*, (b) *¿Cuál es la estimación del nivel de la motivación?*, (c) *¿Cuál es la relación de los beneficios con los factores higiénicos?*, (d) *¿Cuál es la relación de los beneficios con los factores*

motivacionales?, (e) ¿Cuál es la contrastación de la hipótesis de relación de los beneficios y la motivación?

De tal manera, la investigación se justificó a nivel teórico, a través de la existencia de diversas definiciones, teorías y tipos tanto de los beneficios como de la motivación, asimismo se pretendió elegir la información más idónea para el desarrollo de las variables para ofrecer un fácil entendimiento de la realidad en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI.

A nivel práctico, busco dar a conocer la importancia que tienen los beneficios cuando son otorgados de forma oportuna, así como los diversos factores que surgen en el ámbito laboral que pueden ser objeto de motivación y/o desmotivación, con ello se trató de establecer la relación que existe entre los beneficios con la motivación y, así pues, con los resultados generar soluciones estratégicas que sean fructíferas para ambas partes.

Además, a nivel metodológico, se hizo uso de herramientas para la recolección de datos, así como análisis y procedimientos que permitieron darle validez a las variables en estudio, asimismo se pretendió que la presente problemática sirva como base para estudios en otras entidades que tienen dificultades similares sin considerar el sector o rubro en el cual se desarrollen.

Por lo tanto, la finalidad de la investigación se presentó teniendo como bases los diversos problemas planteados, en la cual se tuvo como objetivo general: *Determinar la relación de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.* Además, los objetivos específicos serán: (a) *Estimar el nivel de los beneficios*, (b) *Estimar el nivel de la motivación*, (c) *Indicar la relación de los beneficios con los factores higiénicos*, (d) *Indicar la relación de los beneficios con los factores motivacionales*, (e) *Contrastar hipótesis de relación de los beneficios y la motivación.*

Finalmente, la hipótesis general de la investigación fue: H_0 : *“Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.”* Además, las hipótesis específicas fueron: H_1 : *“El nivel de los beneficios, es media”*, H_2 : *“El nivel de la motivación, es media”*, H_3 : *“El nivel de relación de los beneficios en los factores higiénicos, es medio”*, H_4 : *“El nivel de relación de los beneficios en los factores motivacionales, es*

medio", H₅: " La contrastación de hipótesis nivel de relación de los beneficios y la motivación, acreditará su validación".

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo tuvo diversos precedentes como artículos, tesis y libros tanto de ámbito nacional como internacional para las variables en estudio. De tal manera, para la variable de beneficios en el contexto internacional se ha considerado a La Torella (2014) quien basa su investigación en los beneficios laborales: una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos buscó indagar en qué manera los seres humanos vinculan diversos programas de beneficios otorgados en sus actuales o futuros empleos con el sentido de pertenencia y como ello contribuye a la satisfacción de sus necesidades.

Así pues, concluyó que son los propios empleados quienes negocian los beneficios no económicos tales como días libres, trabajo remoto, día de cumpleaños, horario de verano, etc.; lo que conlleva al empleador a buscar la creación de un entorno idóneo para un desarrollo óptimo de su personal sin necesidad de perjudicar la parte financiera de la empresa.

Además, Silva y Figueiredo (2016) expresaron que si se realiza un planificado y estratégico uso de los beneficios sociales se pueden obtener efectos positivos para la organización, cumpliendo de tal manera con la satisfacción de las necesidades, así también; lograron identificar que los beneficios se encuentran relacionados con la condición de vida no solo de los colaboradores sino también de los familiares, lo cual genera que el capital inteligente contribuya al éxito organizacional.

Asimismo; Barragán, Camargo, Chavarro, Quiroga, Rojas y Suarez (2019) buscaron determinar la relación que existe entre los beneficios sociales y el área de gestión humana en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Global Job SAS, teniendo como resultado que existe un bajo nivel de motivación lo cual genera una alta rotación de personal, así como se dio a conocer que existe confusión por parte del personal sobre los beneficios sociales y los beneficios sobre la normativa legal.

Por su parte, Daza, Martín, Sosa y Vargas (2013) analizaron la relación de las compensaciones y beneficios en los procesos de selección, formación y capacitación del personal, teniendo como resultado que es importante innovar las formas de brindar beneficios, ya que debido a las nuevas tendencias de

contratación las personas requieren nuevas necesidades que no siempre son de ende económica, sino de un salario emocional basado en reconocimiento, días libres, etc.

Asimismo, Nazario (2006) en su artículo manifiesta que la otorgación de beneficios adicionales a los que expresa la ley genera en los empleados un gran nivel de motivación, así pues, los beneficios brindados deben alinearse al correcto proceso de selección, relaciones laborales y desarrollo en la jerarquía institucional. Cabe indicar, que la falta de ellos puede ser un factor determinante en la decisión de aceptar otras propuestas laborales generando un gran de rotación de personal.

En el contexto nacional, Paredes y Mamani (2017) pretenden determinar cuál es el nivel de cumplimiento que tienen los beneficios sociales de los trabajadores que se encuentran en el Régimen de la Actividad Privada, llegando a la conclusión que dentro de la empresa en estudio, existen tanto beneficios sociales legales como beneficios sociales convencionales, en el cual el primero se refiere a aquellos que son obligatorios ya que son una normativa mientras que el segundo es un acuerdo entre las partes contractuales.

Asimismo, se logró identificar que el 62.5% de la población en estudio considera que no se cumplen con los beneficios sociales, esto a pesar de tener como precisa que la gran mayoría son según normativa, sin embargo, beneficios tales como horas extras, seguro de vida y compensación por tiempo de servicios son algunos de los indicadores con mayor incumplimiento.

Concerniente a la variable motivación, en el ámbito internacional Nguyen (2017) en su investigación basada en la relación de la motivación de los empleados y la eficacia de la organización dio a conocer que es importante que los empleadores motiven a su personal desde dos aspectos importantes, motivación extrínseca e intrínseca, la primera referida a los beneficios que se les otorga y la segunda a aquello que deriva de sus necesidades y deseos.

Asimismo, Mulyani, Sari y Widian (2020) manifiestan que el modelo de motivación de los empleados tiene un alto nivel de relación a indicadores tales como liderazgo, desempeño laboral y compensación, de tal manera, en la

magnitud que se busque aumentar dichos indicadores se logrará contar con personal más motivado y fidelizado con la cultura organizacional.

Por su parte, Pérez (1997) en su artículo pretende determinar diversas perspectivas que se van desarrollando en las últimas décadas mediante expectativas y aspiraciones de los trabajadores, ello dependerá del proceso de socialización que estén desarrollando, dicho de otra manera, cual es el grado de influencia de las diversas instituciones o personas sobre ellos, pues esto genera que la motivación de cada trabajador varíe de acuerdo con los objetivos organizacionales y de su entorno.

Además, Al Altheeb (2020) en su artículo pretendió encontrar cual es el tipo de liderazgo que genera un mayor impacto en la motivación de los colaboradores, obteniendo como resultado que el liderazgo paternalista y transformacional son los que poseen un mayor nivel de impacto. Así pues, el primer tipo de liderazgo es aquel que tiene una fuerte autoridad, pero sin embargo también tiene integridad moral y benevolencia paternal y el segundo referido a aquel líder que genera en el colaborador un cambio que lo ayuda a crecer en lo personal y alineado a las metas de la organización en la que se encuentra.

Cabe indicar, que tanto en el ámbito laboral como en el ámbito que se requiera, factores como la confianza mutua, el respeto y la promoción de los empleos son grandes fuentes de motivación. Así también, se debe evitar emplear un liderazgo autoritario ya que genera un bajo sentido de pertenencia debido a que se toman decisiones unilaterales limitando de esta manera la participación de los colaboradores.

Por su parte, Magnano, Craparo y Paolillo (2016) manifiestan que cuatro capacidades psicológicas tales como: la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia tiene efecto sobre la motivación, de esta manera las personas replantean ciertos criterios para poder alcanzar diversas metas ya sean personal, grupales y/u organizacionales. Así pues, la primera capacidad referida a tener confianza para asumir tareas desafiantes y alcanzarlas con éxito; la segunda a pensar en lo que pueden lograr en el futuro; la tercera a redirigir sus planes para

alcanzar sus metas y la cuarta a hacer frente a las diversas adversidades que se presentan.

En el contexto nacional, Talavera, Calcina, Castillo y Campos (2021) basándose en la teoría motivacional de Herzberg llegaron a la conclusión que los trabajadores se encuentran medianamente motivados por factores extrínsecos relacionado a las políticas de la empresa, salario y condiciones de trabajo, así como factores intrínsecos tales como el reconocimiento profesional. De esta manera, dichos factores motivacionales permiten que los trabajadores tengan una mayor satisfacción laboral y con ello sean de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Asimismo, Vásquez (2007) buscó encontrar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, teniendo como resultado que una motivación de nivel medio se logra mediante la identidad y la autonomía, la primera referida a que los resultados individuales que se logran también son un aporte para la organización además de ser de ayuda para un crecimiento profesional de cada uno; y el segundo referido a la libertad para tomar decisiones siempre y cuando acepten el trabajo que le asignen de forma responsables.

Por otra parte, la presente investigación tuvo como base teórica los 14 principios de la administración de Henri Fayol, quien consideró pertinente establecer un conjunto de principios administrativos los cuales son flexibles y se pueden adaptar a cualquier organización de acuerdo con las necesidades y situaciones que se presentan. Cabe mencionar que, dicho conjunto no tiene un orden de prelación y está compuesto de la siguiente manera:

(1) División de trabajo, lograr la especialización del personal en tareas específicas; (2) autoridad, dar órdenes que sean acatadas por el personal; (3) disciplina, respetar los parámetros que rigen dentro de la organización; (4) unidad de mando, recibir instrucciones de un solo jefe; (5) unidad de dirección, dirigir todos los esfuerzos hacia el mismo objetivo; (6) subordinación de interés individual al bien común, deben primar los interés de la organización; (7) remuneración, el pago económico por el trabajo realizado.

(8) centralización, buscar un equilibrio en la toma de decisiones por parte de los subordinados; (9) jerarquía, respetar los cargos y rangos dentro de la organización; (10) orden, todos los recursos deben encontrarse en el momento y lugar adecuado; (11) equidad, darles un trato adecuado a los subordinados; (12) estabilidad personal, evitar tener altos niveles de rotación de personal; (13) iniciativa, contar con autonomía para empezar alguna tarea y (14) espíritu de equipo, buscar la unión en el equipo, ello por medio de una buena comunicación oral (Sotomayor, 2008).

Así pues, se ha considerado para la variable beneficio a Mathis, Jackson, Valentine y Meglich (2017) quienes definen que es “una recompensa interna otorgada a un empleado o grupo de empleados por membresía organizacional”; así pues, para determinar cuáles son los más idóneos se deben evaluar factores como: la fuerza laboral, estrategias corporativas, el ciclo de vida organizacional, etc., y buscar de esta manera un equilibrio entre los costos que se generan y como favorecen al logro de las metas organizacionales.

Es importante reconocer los beneficios como una ventaja competitiva, ya que permite aumentar los esfuerzos de las personas, así como influye en la contratación y retención de estos; además aquellas empresas que brindan buenos beneficios no solo son admiradas por sus colaboradores sino también por la comunidad e industria en la que se encuentran generando así una mejor reputación (Miller, 2006 citado por Mathis, Jackson, Valentine y Meglich, 2017).

Por su parte, los beneficios se pueden clasificar en dos tipos; el primero es; los beneficios exigidos por ley; son aquellos que las empresas deben cumplir de manera obligatorio ya que existe una ley que ampara a los trabajadores, así pues, en este tipo se encuentra beneficios como: compensación por tiempo de servicio, salario, seguro de salud, descanso vacacional, etc.

El segundo, se refiere a los beneficios voluntarios, que son aquellos en los que la empresa no se encuentra obligada a ofrecer sin embargo lo hace porque considera que su existencia genera diversas aportaciones y satisface alguna de las necesidades del personal, en este tipo se pueden encontrar: capacitaciones, día libre por cumpleaños, descuento para estudiar algún curso, etc. (Mathis, Jackson, Valentine y Meglich, 2017).

Cabe indicar, que los diversos beneficios que ofrecen las empresas son percibidos e influyen de diversas maneras para cada uno de los individuos, asimismo puede tener un impacto positivo o ser indiferente para ellos, de tal manera también es esencial que los beneficios que se ofrecen deben estar en un constante cambio, ya que en la actualidad la fuerza laboral y las necesidades humanas son cambiantes y se debe encontrar los beneficios idóneos para cumplir con sus expectativas.

Concerniente a la variable motivación se ha considerado a Chiavenato (2017) quien manifiesta que para lograr un desempeño individual adecuado que permita alcanzar un rendimiento óptimo de la organización, se requiere de un conjunto de factores que interactúan de forma simultánea tales como: liderazgo, orientación, capacidades, dedicación, esfuerzo, etc., pero sin embargo dichos factores tienen como sostén a la motivación; que es la base para que las personas se comprometan a alcanzar los objetivos propuestos y lograr el éxito mediante la realización de su trabajo.

La motivación es uno de los términos más utilizados; sin embargo, resulta difícil encontrar una definición exacta para ello, ya que diversos autores lo asocian con las necesidades, voluntades, metas, objetivos, deseos e impulsos, no obstante, entre las definiciones más idóneas se encuentra que: “La motivación es un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo” (Luthans 2002, citado en Chiavenato 2017).

Asimismo, Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (citado por Chiavenato, 2017) definen que la motivación es una sucesión la cual está relacionada a: el curso, la intensidad y la persistencia; el primero referido al esfuerzo que se debe trazar para alcanzar los objetivos, ya sean individuales u organizacionales; el segundo referido a como se dirige dicho esfuerzo sin embargo no siempre está relacionado con su calidad, y el tercero referido al tiempo que se dedica al esfuerzo. Cabe indicar, que una persona motivada persiste hasta cumplir con el objetivo deseado de manera exitosa.

Por su parte, es importante conocer que para lograr una motivación deseada se debe seguir un proceso, ya que las necesidades humanas se

encuentran en constantes cambios, así pues, diversas teorías basan el proceso en las metas, que son los resultados que uno busca alcanzar, los cuales pueden ser positivos como elogios, reconocimiento, etc., o negativos como desinterés personal, críticas, etc.; y en las necesidades, que son aquellas deficiencias que se presentan en un determinado periodo de tiempo.

Así pues, el proceso de motivación se puede interpretar de la siguiente forma: 1) las necesidades generan incomodidad en las personas. 2) se busca un curso de acción para satisfacer dicha necesidad. 3) si se satisface la necesidad, el proceso tuvo éxito, de caso contrario se genera la frustración. 4) se evalúa el resultado para establecer alguna recompensa o penalidad depende la situación. 5) se provoca una nueva sucesión (Cummings y Donald, 1973 citado por Chiavenato, 2017).

A lo largo de la historia, psicólogos a nivel mundial han planteado diversas teorías para conocer y explicar porque las personas se comportan de una manera u otra (Pinder, 1998 citado por Champoux, 2016), es por ello por lo que, en la actualidad se puede decir que existen dos grupos de teorías sobre motivación: El primero se refiere a las teorías de la necesidad, que se basa en analizar los atributos y características personales del individuo.

Así pues, en dicho grupo resaltan autores como: Maslow con la teoría de la jerarquía de las necesidades, en la cual expresa que los individuos perciben la motivación en base a cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización; con ello busca establecer el orden de prelación de dichas necesidades en la influencia que tienen en el comportamiento del individuo (Maslow, 1943 citado por Champoux, 2016).

Además, también resalta Alderfer con la teoría ERG, quien modifica la teoría de Maslow estableciendo que son tres necesidades: existencia, relación y crecimiento las cuales pueden actuar en simultaneo (Alderfer, 1972 citado por Champoux, 2016); finalmente McClelland con la teoría de la motivación del logro, que establece necesidades de logro, afiliación y poder, las cuales están relacionadas con necesidades de la persona y estatus que son aprendidas por medio de la experiencia que vive cada individuo (McClelland, 1961 citado por Champoux, 2016).

El segundo grupo referido a las teorías cognitivas, las cuales se centran en dar a conocer como las personas se encuentran en una búsqueda continua de conocimientos para dar solución a problemas y alcanzar metas personales, en dicho grupo resaltan teorías tales como: la teoría de la equidad de Adams, en la cual los individuos realizan una comparación con otras personas, ya sea de la misma empresa u otra respecto al esfuerzo que realizan y las recompensas que obtienen por ello (Champoux, 2016).

Así también, la teoría de las expectativas de Vroom, la cual menciona que las personas buscan que comportamiento adoptar, ya que la realización de dicha tarea le generará una recompensa mayor al esfuerzo que realizan; y Locke, con su teoría sobre la definición de objetivos, la cual se basa en luchar por conseguir los objetivos planteados, así como que y cuanto esfuerzo se debe utilizar para ello. Asimismo, la teoría de los factores de Herzberg se ubica como punto medio de ambos grupos, ya que analiza tanto factores relacionados a las características personales como a la búsqueda de la realización personal (Champoux, 2016).

Es por ello que, se considera pertinente centrar la investigación en la Teoría de Herzberg, la cual se basa en dos factores que se encuentran directamente relacionados, el primero se refiere a factores higiénicos, que está relacionado a aquellas condiciones de trabajo que rodean a las personas tales como: políticas de la empresa, el estilo de liderazgo, prestaciones sociales, etc., así pues, dichas necesidades también son conocidas como insatisfactorios, ya que tienen un alcance limitado para influir en las personas, es decir no logran aumentar el nivel de motivación de las personas simplemente evitan la insatisfacción (Chiavenato, 2017).

El segundo se refiere a los factores motivacionales, es decir aquello que guarda relación con el puesto de trabajo y lo relacionado a él, en dicha necesidad prevalecen el logro, reconocimiento, responsabilidad por el trabajo, etc., asimismo causa un incentivo que perdura e incrementa la productividad a altos niveles, además si dichas necesidades se dan de forma óptima generan sentimientos de realización personal en caso contrario acaban con ella (Herzberg, 1968 citado por Champoux, 2016).

En síntesis, los factores higiénicos son aquellos que tienen relación con las necesidades primarias, que son aquellas esenciales para sobrevivir y con los factores internos del individuo mientras que los factores motivacionales son aquellos que se vinculan con las necesidades secundarias, las cuales aportan para mejorar la calidad de vida logrando así una mayor satisfacción del individuo y con los factores externos de la persona (Chiavenato, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

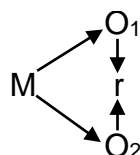
El tipo de investigación que se utilizó fue aplicada, ya que se procuró originar una fuente de conocimiento la cual se basó en los diversos problemas que aquejan a la sociedad, así como también del proyecto, además de ello se pretendió crear una relación basada en las teorías de las variables que se utilizaron para el estudio con la realidad del proyecto (Lozada, 2014).

Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, ya que se buscó acreditar la hipótesis mediante la recolección de datos de las variables en estudio, ello se llevó a cabo mediante un análisis estadístico y medición numérica, con la finalidad de justificar teorías y parámetros de comportamiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). De tal manera, la investigación se desarrolló bajo dicho enfoque ya que se buscó probar la hipótesis general “Existe impacto directo de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”.

Por su parte, la investigación fue de alcance descriptivo – correlacional debido a que en primer lugar se buscó conocer ciertos puntos relevantes sobre las variables en estudio tales como: características, perfiles, propiedades, etc., las cuales fueron sometidas a análisis, y en segundo lugar se buscó conocer cuál es el impacto, relación o influencia que hay mediante dos o más variables de un estudio específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, el esquema para representar dicho alcance es el siguiente:

Figura 1

Alcance descriptivo - correlacional



Dónde:

M: Muestra.

O₁: Observación de la variable beneficios.

O₂: Observación de la variable motivación.

r: Relación de las variables en estudio.

Además, tuvo un diseño no experimental – transversal, debido a que no existió manipulación de la primera variable (beneficios) para realizar algún tipo de cambio sobre la segunda variable (motivación), asimismo dicha investigación se llevó a cabo sobre un periodo determinado de tiempo que es en el año 2022 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Cabe mencionar que, el tipo de hipótesis que se utilizó fue descriptiva correlacional, en primer lugar, porque se buscó tener información sobre las variables que utilizaron en el estudio, y, en segundo lugar, porque se pretendió conocer de qué manera se relacionan las variables empleadas en el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.2. Variables y operacionalización

La investigación estuvo compuesta por dos variables, de las cuales la primera variable fue beneficios, que es definido como “todas las formas de consideraciones dadas por la entidad a cambio por el servicio prestado por el empleado” (Mantilla, 2015). Asimismo, como segunda variable se consideró a la motivación que “es la fuerza y la dirección del comportamiento y los factores que influyen en las personas a comportarse de determinada manera” (Armstrong y Taylor, 2014).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que la población o universo se refiere al grupo de personas que cumplen con ciertas especificaciones que establece el investigador. De tal manera, para definir la población se aplicó los siguientes criterios de inclusión: (1) Pertenecer al Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI y (2) Desarrollar labores de campo o administrativas; y el siguiente criterio de exclusión: (1) Pertenecer a otros proyectos del INEI y (2) Desarrollar labores distintas a las de campo o administrativas, así pues, considerando dichos criterios la población ascendió a 400 servidores civiles.

Por su parte, al tratarse de una población amplia se estima conveniente seleccionar una muestra, la cual fue no probabilístico por conveniencia, debido a que se aplicó a las personas que se tiene acceso, así como aquellas que contaron con la disponibilidad para formar parte del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); así pues, por ello se determina que la muestra ascendió a 50 servidores civiles del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI.

Por su parte, la unidad de análisis es el conjunto de individuos, comunidades, organizaciones, etc. que se serán materia de estudios (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este caso, fueron todos los servidores que tienen contrato vigente y que desarrollen labores de campo o administrativas en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, ya que se accede a las opiniones de una población determinada sobre un tema en específico, cabe destacar que dicha recopilación puede ser de forma escrita o verbal (Cea, 1996). Asimismo, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual es un banco de preguntas o enunciados que es llenado por el consultado o investigado para conocer su perspectiva acerca del problema en estudio (Pineda, de Alvarado y de Canales, 1994).

De tal manera, se utilizó dicho instrumento ya que se envió el formulario de manera digital para que cada uno de los servidores que labora en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI pueda completarlo de manera personal sin necesidad que la autora del cuestionario esté presente, se ejecutó de dicha forma por medidas sanitarias debido a la actual coyuntura que se vive.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que “la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200). Es por ello, que para la presente investigación se hizo uso de la validez de experto, en la cual personas calificadas en el tema brindan la validez del contenido del instrumento en la magnitud en que ello cumpla con la medición de las variables correspondientes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.204).

Con respecto a la confiabilidad se define como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.200). Además, se hizo uso del Alpha de Cronbach con la cual se pretendió calcular la fiabilidad de una escala de medida, así como determinar cómo los diversos ítems de un instrumento específico se relacionan entre sí.

Por ello, se realizó una prueba piloto que estuvo compuesta por 30 servidores para determinar el nivel de precisión del instrumento al momento de la recolección de datos de esta. Asimismo, dicha prueba estuvo compuesta por dos cuestionarios, el primero para medir la variable beneficios que contó de 7 preguntas y el segundo de la variable motivación que contó de 8 preguntas.

Tabla 1

Alpha de Cronbach

Variable	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Beneficios	0,860	7
Motivación	0,910	8

De acuerdo con los resultados, se puede observar que la fiabilidad del instrumento de beneficios es de 0,860 y de la motivación es de 0,910, por lo cual se puede determinar según la tabla de categorización que ambas variables son de muy alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El procedimiento incluyó la solicitud y autorización del encargado del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI para poder realizar la recolección de datos pertinentes; así pues, al tratarse de una muestra no probabilística no existe un guía de procedimiento que se deberá seguir. De tal manera, el instrumento fue formulado mediante el formulario de Google, así como distribuido de manera virtual mediante la red social WhatsApp a todos aquellos servidores que desean participar, una vez recabada la información se procedió al procesamiento y tabulación de esta para finalmente realizar el análisis e interpretación correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos es la interpretación de los datos obtenidos que se realiza gracias al uso de la estadística, así pues, ello se realiza para brindar una interpretación fructífera para el investigador. Asimismo, la presente investigación se basó en el método de la estadística descriptiva, en la cual se utiliza los datos obtenidos sin ninguna modificación y son presentados mediante gráficos, cuadros, tablas, resúmenes, etc. (Muñoz, 2011). Cabe indicar que, para dicho análisis se utilizó el programa estadístico IBM SPSS para procesar la información obtenida del instrumento de recolección de datos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en base a las directrices de las Normas APA, con la finalidad de proteger los derechos de propiedad intelectual del investigador, así como evitar el plagio utilizando una correcta citación y referencias de las fuentes (Coy y Valencia, 2018). Asimismo, se trabajó en base a tres principios éticos: respeto a la persona, con la cual se buscó que las personas participen de forma voluntaria y teniendo conocimiento sobre la investigación, beneficencia, en la cual se pretendió establecer una comparación entre la importancia de la información a obtener y los beneficios del participante y justicia, con la cual se trató a todos los participantes de forma igualitaria sin poner en riesgo a nadie (Álvarez, 2018).

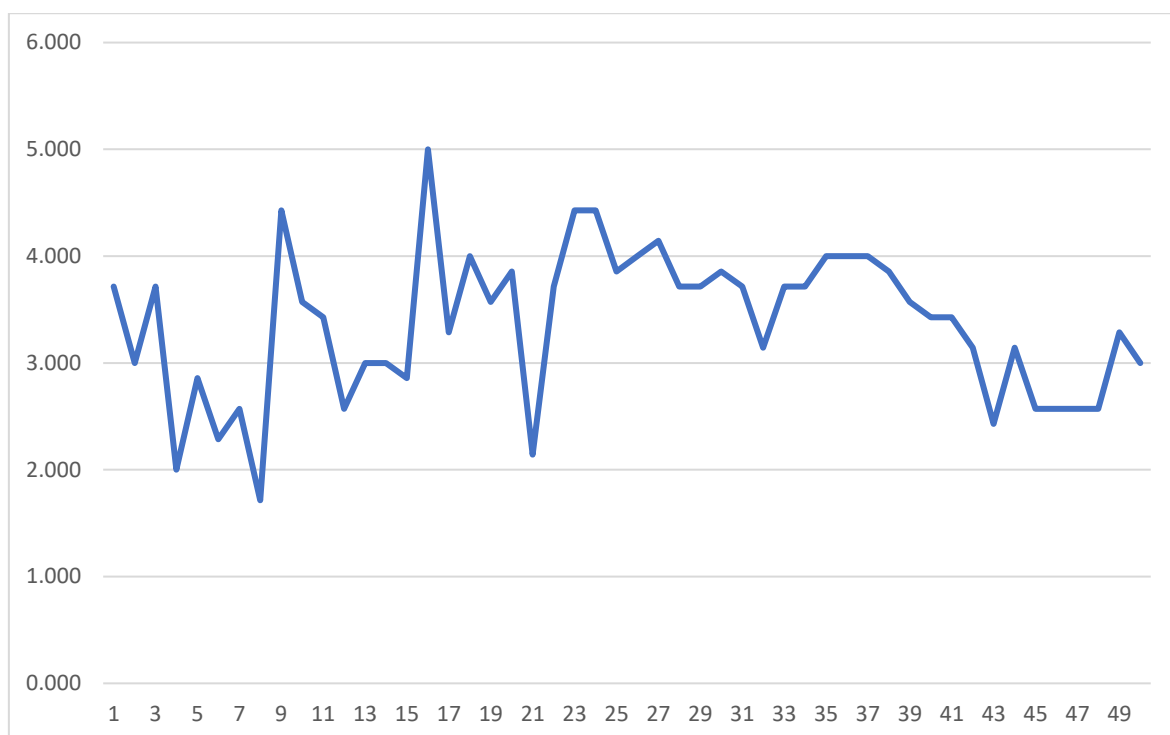
IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los objetivos con sus respectivas respuestas que han sido formuladas en la presente investigación, a continuación, se expone:

Respecto al objetivo específico (1) Estimar el nivel de los beneficios.

Figura 2

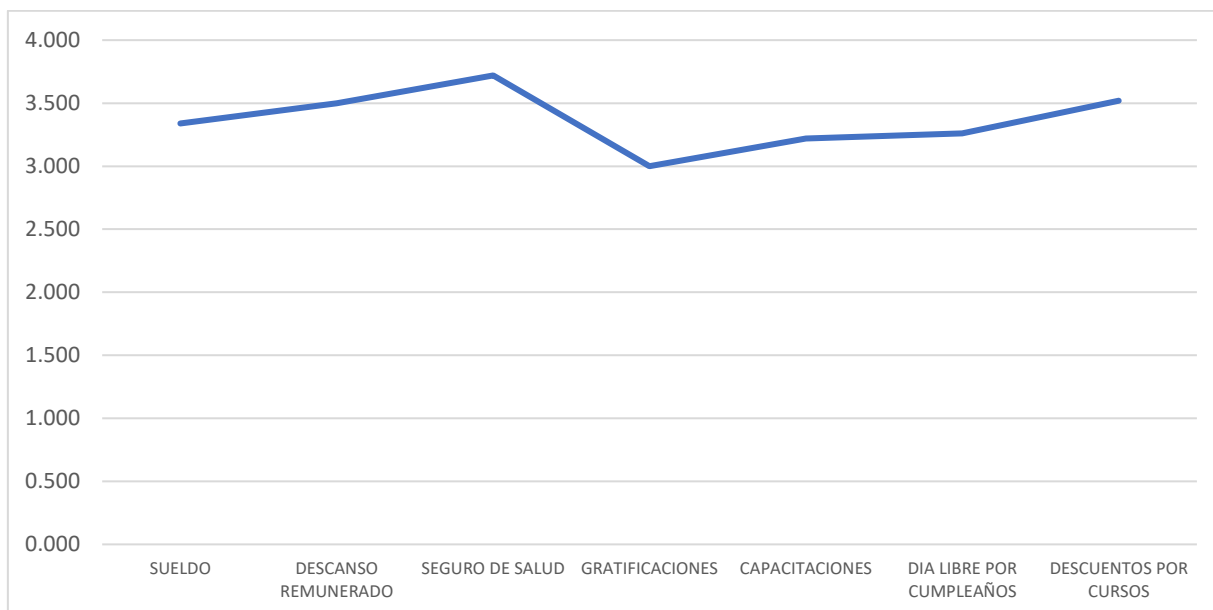
Descripción de los Niveles de los Beneficios según la muestra del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.



Interpretación: En la figura anterior se puede apreciar que el nivel mínimo asciende a 1.71 “bajo” y el máximo a 5.00 “muy alto”; asimismo cuenta con un promedio de 3.37 “bueno” y una mediana de 4.00 “alta”, por lo cual se puede concluir que el 50% de los encuestados valora el nivel con una cifra menor a 4.00 “alta” y el otro 50% valora el nivel con una cifra mayor a 4.00 “alta”.

Figura 3

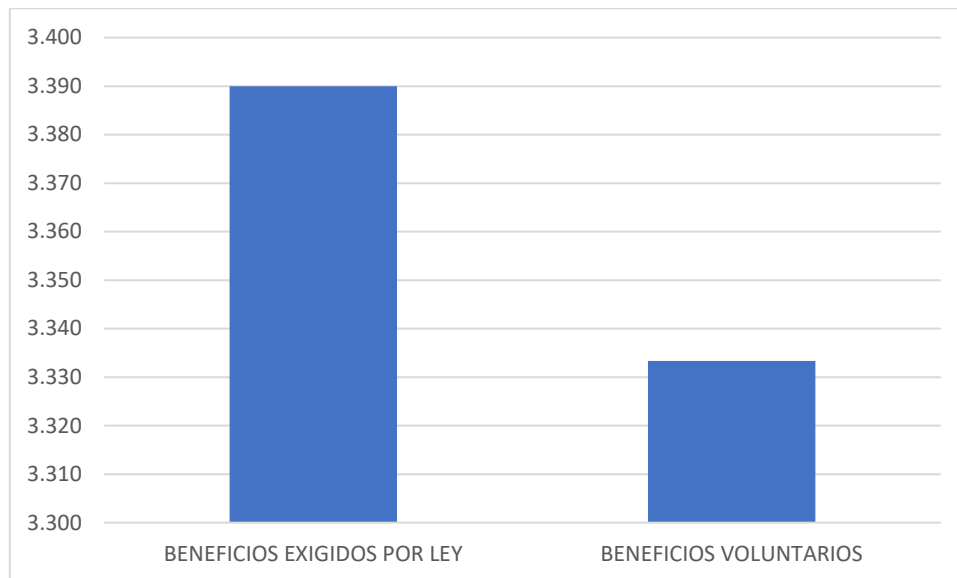
Descripción de los Niveles de los Beneficios según los Indicadores del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.



Interpretación: En la figura anterior se puede apreciar que el nivel mínimo asciende a 3.00 “regular” el cual corresponde al indicador de **gratificaciones** y el máximo a 3.72 “alto” que corresponde al indicador de **seguro de salud**; asimismo el promedio es 3.37 “bueno”.

Figura 4

Descripción de los Niveles de los Beneficios según las Dimensiones del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.

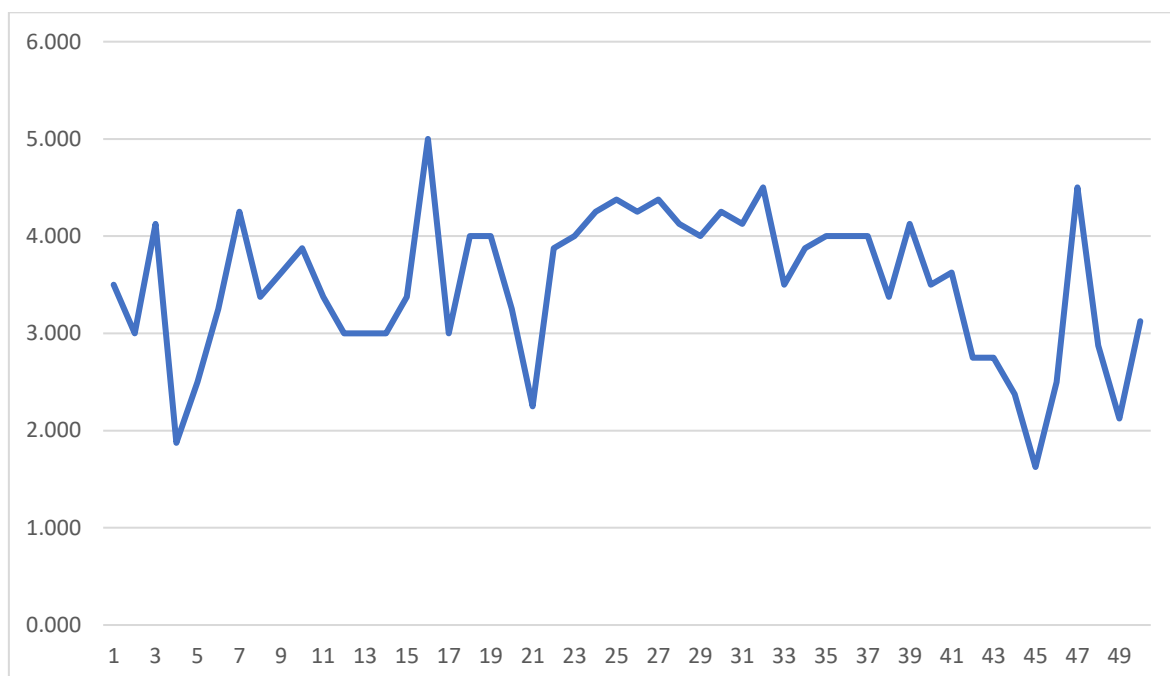


Interpretación: En la figura anterior se puede apreciar que el nivel mínimo asciende a 3.33 “regular” que corresponde a la dimensión **beneficios voluntarios** y el máximo a 3.39 “regular” que corresponde a la dimensión **beneficios exigidos por ley**; asimismo el promedio es 3.37 “bueno”.

Respecto al objetivo específico (2) Estimar el nivel de la motivación.

Figura 5

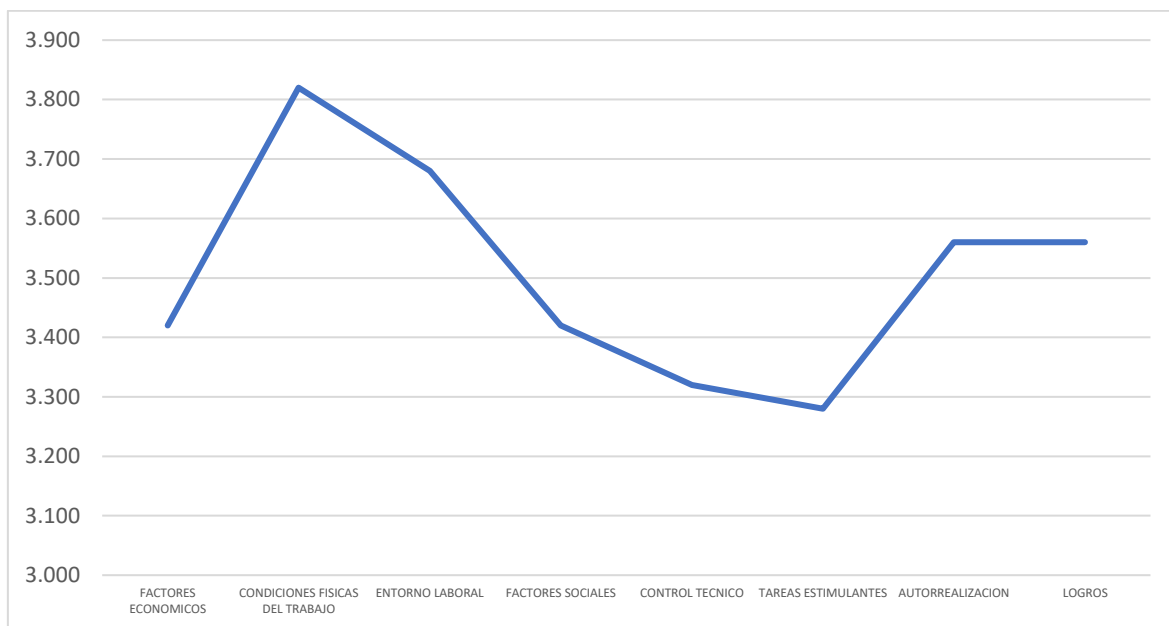
Descripción de los Niveles de la Motivación según la Muestra del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.



Interpretación: En la figura anterior se puede apreciar que el nivel mínimo asciende a 1.63 “bajo” y el máximo a 5.00 “muy alto”; asimismo cuenta con un promedio de 3.51 “alto” y una mediana de 3.56 “alto”, por lo cual se puede concluir que el 50% de los encuestados valora el nivel con una cifra menor a 3.56 “alto” y el otro 50% valora el nivel con una cifra mayor a 3.56 “alto”.

Figura 6

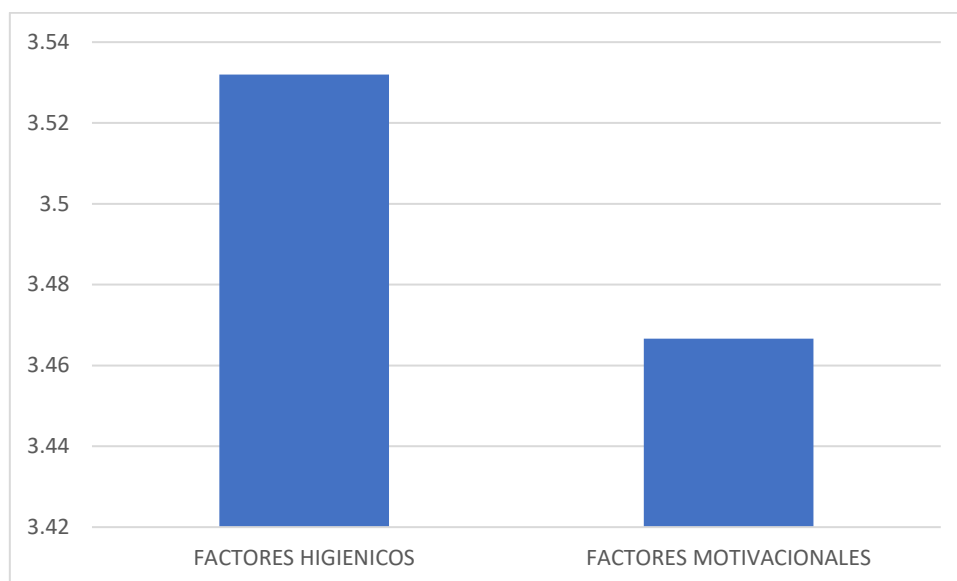
Descripción de los Niveles de la Motivación según los Indicadores del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.



Interpretación: En la figura anterior se puede apreciar que el nivel mínimo asciende a 3.28 “regular” el cual corresponde al indicador de **tareas estimulantes** y el máximo a 3.82 “alto” que corresponde al indicador de **condiciones físicas del trabajo**; asimismo el promedio es 3.51 “alto”.

Figura 7

Descripción de los Niveles de la Motivación según las Dimensiones del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.



Interpretación: En la figura anterior se puede apreciar que el nivel mínimo asciende a 3.47 “regular” que corresponde a la dimensión **factores motivacionales** y el máximo a 3.53 “alto” que corresponde a la dimensión **factores higiénicos**; asimismo el promedio es 3.51 “alto”.

Respecto al objetivo específico (3) Indicar la relación de los beneficios con los factores higiénicos.

Tabla 2

Coefficiente de correlación de Spearman

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

Fuente: Mondragón (2014)

Tabla 3

Correlación de Spearman entre Beneficios y Factores Higiénicos en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.

Correlación de Spearman entre Beneficios y Factores Higiénicos		Beneficios	Factores Higiénicos
Rho de Spearman	Beneficios	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,660**
		N	50
	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	,660**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del IBM SPSS Statistics 20

Interpretación: La tabla anterior, presenta la respuesta a la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre los beneficios y los factores higiénicos? Se puede observar que existe una correlación de 0.660 o dicho de otra manera el 66.0% de los datos están relacionados; dicha afirmación se realiza con un nivel de error de 1%, es decir con una probabilidad de acertar de 99%. Por ello, se rechaza la hipótesis "El nivel de relación de los beneficios en los factores higiénicos, es medio". Asimismo, mientras una variable incrementa, la otra también lo hace; así pues, por cada unidad categórica que incrementa los **Factores Higiénicos**; la percepción de los **Beneficios** lo hace en 0.660 de unidad categórica por lo cual se puede decir que el nivel de correlación es positiva considerable.

Respecto al objetivo específico (4) Indicar la relación de los beneficios con los factores motivacionales.

Tabla 4

Correlación de Spearman entre Beneficios y Factores Motivacionales en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.

Correlación de Spearman entre Beneficios y Factores Motivacionales		Beneficios	Factores Motivacionales
Rho de Spearman	Beneficios	Coeficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	,000
	Factores Motivacionales	N	50
		Coeficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del IBM SPSS Statistics 20

Interpretación: La tabla anterior, presenta la respuesta a la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre los beneficios y los factores motivacionales? Se puede observar que existe una correlación de 0.605 o dicho de otra manera el 60.5% de los datos están relacionados; dicha afirmación se realiza con un nivel de error de 1%, es decir con una probabilidad de acertar de 99%. Por ello, se rechaza la hipótesis "El nivel de relación de los beneficios en los factores motivacionales, es medio". Asimismo, mientras una variable incrementa, la otra también lo hace; así pues, por cada unidad categórica que incrementa los **Factores Motivacionales**; la percepción de los **Beneficios** lo hace en 0.605 de unidad categórica por lo cual se puede decir que el nivel de correlación es positiva considerable.

Respecto al objetivo específico (5) Contrastar hipótesis de relación de los beneficios y la motivación.

Contrastación de hipótesis

Parámetros para contrastar

a. **Tipo de escala:** Ordinal (*Rho de Spearman*)

- b. **Nivel de error:** $\alpha \leq 0.05$
- c. **Nivel de confiabilidad:** $\geq 95\%$
- d. **Aceptación de hipótesis:** Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.
- e. **Rechazo de hipótesis:** No existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.
- f. **Conclusión:** Aceptación de hipótesis.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre Beneficios y Motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.

Correlación de Spearman entre Beneficios y Motivación		Beneficios	Motivación
Rho de Spearman	Beneficios	Coeficiente de correlación	,633**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Motivación	Coeficiente de correlación	,633**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del IBM SPSS Statistics 20

Interpretación: La tabla anterior, presenta la respuesta a la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre los beneficios y la motivación? Se puede observar que existe una correlación de 0.633 o dicho de otra manera el 63.3% de los datos están relacionados; dicha afirmación se realiza con un nivel de error de 1%, es decir con una probabilidad de acertar de 99%. Por ello, se aprueba la hipótesis ""Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.". Asimismo, mientras una variable incrementa, la otra también lo hace; así pues, por cada unidad categórica que incrementa la **Motivación**; la percepción de los **Beneficios** lo hace en 0.633 de unidad categórica por lo cual se puede decir que el nivel de correlación es positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se realiza el proceso de confirmar o negar los antecedentes comparando con los resultados de la investigación. Asimismo, confrontar el cumplimiento de la teoría con los resultados.

Respecto al objetivo específico (1) Estimar el nivel de los beneficios.

La Torella (2014) buscó indagar en qué manera los seres humanos vinculan diversos programas de beneficios otorgados en sus actuales o futuros empleos con el sentido de pertenencia y como ello contribuye a la satisfacción de sus necesidades. De tal manera, concluyó que son los propios empleados quienes negocian los beneficios no económicos tales como días libres, trabajo remoto, día de cumpleaños, horario de verano, etc.; lo que conlleva al empleador a buscar la creación de un entorno idóneo para un desarrollo óptimo de su personal sin necesidad de perjudicar la parte financiera de la empresa. Así pues, según los resultados obtenidos en la presente investigación se manifiesto que el nivel mínimo asciende a 1.71 “bajo” y el máximo a 5.00 “muy alto”; asimismo cuenta con un promedio de 3.37 “bueno” y una mediana de 4.00 “alta”, por lo cual se puede concluir que el 50% de los encuestados valora el nivel con una cifra menor a 4.00 “alta” y el otro 50% valora el nivel con una cifra mayor a 4.00 “alta”; es por ello por lo que, se confirma lo expuesto por el autor anteriormente mencionados. Asimismo, se confirma lo expuesto por Mathis, Jackson, Valentine y Meglich (2017) quienes definen que los beneficios son “una recompensa interna otorgada a un empleado o grupo de empleados por membresía organizacional”; así pues, para determinar cuáles son los más idóneos se deben evaluar factores como: la fuerza laboral, estrategias corporativas, el ciclo de vida organizacional, etc., y buscar de esta manera un equilibrio entre los costos que se generan y como favorecen al logro de las metas organizacionales.

Respecto al objetivo específico (2) Estimar el nivel de la motivación.

Mulyani, Sari y Widian (2020) manifiestan que el modelo de motivación de los empleados tiene un alto nivel de relación a indicadores tales como liderazgo, desempeño laboral y compensación, de tal manera, en la magnitud que se busque aumentar dichos indicadores se logrará contar con personal más motivado y fidelizado con la cultura organizacional. Así pues, según los

resultados obtenidos en la presente investigación se manifiesto que el nivel mínimo asciende a 1.63 “bajo” y el máximo a 5.00 “muy alto”; asimismo cuenta con un promedio de 3.51 “alto” y una mediana de 3.56 “alto”, por lo cual se puede concluir que el 50% de los encuestados valora el nivel con una cifra menor a 3.56 “alto” y el otro 50% valora el nivel con una cifra mayor a 3.56 “alto”; es por ello por lo que, se confirma lo expuesto por los autores anteriormente mencionados. Asimismo, se confirma lo expuesto de Chiavenato (2017) quien manifiesta que para lograr un desempeño individual adecuado que permita alcanzar un rendimiento óptimo de la organización, se requiere de una serie de factores que interactúan de forma simultánea tales como: liderazgo, orientación, capacidades, dedicación, esfuerzo, etc., pero sin embargo dichos factores tienen como sostén a la motivación; que es la base para que las personas se comprometan a alcanzar los objetivos propuestos y lograr el éxito mediante la realización de su trabajo.

Respecto al objetivo específico (3) Indicar la relación de los beneficios con los factores higiénicos.

Silva y Figueiredo (2016) expresaron que si se realiza un planificado y estratégico uso de los beneficios sociales se pueden obtener efectos positivos para la organización, cumpliendo de tal manera con la satisfacción de las necesidades, así también; lograron identificar que los beneficios se encuentran relacionados con la calidad de vida no solo de los trabajadores sino también de sus familias, lo cual genera que el capital inteligente contribuya al éxito organizacional. Así pues, según los resultados obtenidos en la presente investigación se manifiesto que existe una correlación de 0.660 o dicho de otra manera el 66.6% de los datos están relacionados; dicha afirmación se realiza con un nivel de error de 1%, es decir con una probabilidad de acertar de 99%. Por ello, se rechaza la hipótesis ““El nivel de relación de los beneficios en los factores higiénicos, es medio”. Es por ello por lo que, se confirma lo expuesto por los autores anteriormente mencionados. Asimismo, se confirma lo expuesto en la cual se expresa que los factores higiénicos, que está relacionado a aquellas condiciones de trabajo que rodean a las personas tales como: políticas de la empresa, el estilo de liderazgo, prestaciones sociales, etc., así pues, dichas necesidades también son conocidas como insatisfactorios, ya que tienen un

alcance limitado para influir en las personas, es decir no logran aumentar el nivel de motivación de las personas simplemente evitan la insatisfacción (Chiavenato, 2017).

Respecto al objetivo específico (4) Indicar la relación de los beneficios con los factores motivacionales.

Daza, Martín, Sosa y Vargas (2013) analizaron la relación de las compensaciones y beneficios en los procesos de selección, formación y capacitación del personal, teniendo como resultado que es importante innovar las formas de brindar beneficios, ya que debido a las nuevas tendencias de contratación las personas requieren nuevas necesidades que no siempre son de ende económica, sino de un salario emocional basado en reconocimiento, días libres, etc. Así pues, según los resultados obtenidos en la presente investigación se manifiesto que existe una correlación de 0.605 o dicho de otra manera el 60.5% de los datos están relacionados; dicha afirmación se realiza con un nivel de error de 1%, es decir con una probabilidad de acertar de 99%. Por ello, se rechaza la hipótesis "El nivel de relación de los beneficios en los factores motivacionales, es medio". Es por ello por lo que, se confirma lo expuesto por los autores anteriormente mencionados. Asimismo, se confirma lo expuesto en la cual se expresa que los factores motivacionales, es aquello que guarda relación con el puesto de trabajo y lo relacionado a él, en dicha necesidad prevalecen el logro, reconocimiento, responsabilidad por el trabajo, etc., asimismo causa un incentivo que perdura e incrementa la productividad a altos niveles, además si dichas necesidades se dan de forma óptima generan sentimientos de realización personal en caso contrario acaban con ella (Herzberg, 1968 citado por Champoux, 2016).

Respecto al objetivo específico (5) Contrastar hipótesis de relación de los beneficios y la motivación.

Nazario (2006) en su artículo manifiesta que la otorgación de beneficios adicionales a los que expresa la ley genera en los empleados un gran nivel de motivación, así pues, los beneficios brindados deben alinearse al correcto proceso de selección, relaciones laborales y desarrollo en la jerarquía institucional. Así pues, según los resultados obtenidos en la presente investigación se manifiesto que existe una correlación de 0.633 o dicho de otra

manera el 63.3% de los datos están relacionados; dicha afirmación se realiza con un nivel de error de 1%, es decir con una probabilidad de acertar de 99%. Por ello, se aprueba la hipótesis ""Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.". Es por ello por lo que, se confirma lo expuesto por el autor anteriormente mencionados. Asimismo, se confirma lo expuesto en la cual se expresa que los diversos beneficios que ofrecen las empresas son percibidos e influyen de diversas maneras para cada uno de los individuos, asimismo puede tener un impacto positivo o ser indiferente para ellos, de tal manera también es esencial que los beneficios que se ofrecen deben estar en un constante cambio, ya que en la actualidad la fuerza laboral y las necesidades humanas son cambiantes y se debe encontrar los beneficios idóneos para cumplir con sus expectativas (Mathis, Jackson, Valentine y Meglich, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Para realizar las conclusiones se debe dar respuesta a los objetivos, preguntas formulas y/o confirmar o rechazar las hipótesis planteadas.

Respecto al objetivo específico (1) Estimar el nivel de los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.

Se concluye que el promedio es 3.37 “bueno”, la mediana es 4.00 “alta”; por ello la respuesta a ¿Cuál es la estimación del nivel de los beneficios? Es alta; y se rechaza la hipótesis: *"El nivel de los beneficios, es media"*.

Respecto al objetivo específico (2) Estimar el nivel de la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.

Se concluye que el promedio es 3.51 “alto”, la mediana es 3.56 “alta; por ello la respuesta a ¿Cuál es la estimación del nivel de la motivación? Es alta; y se rechaza la hipótesis: *"El nivel de la motivación, es media"*.

Respecto al objetivo específico (3) Indicar la relación de los beneficios con los factores higiénicos.

Se concluye que existe una correlación de 0.660 de los datos están relacionados; la respuesta a ¿Cuál es la relación de los beneficios con los factores higiénicos? Es positiva considerable; y se rechaza la hipótesis: *"El nivel de relación de los beneficios en los factores higiénicos, es medio"*.

Respecto al objetivo específico (4) Indicar la relación de los beneficios con los factores motivacionales.

Se concluye que existe una correlación de 0.605 de los datos están relacionados; la respuesta a ¿Cuál es la relación de los beneficios con los factores motivacionales? Es positiva considerable; y se rechaza la hipótesis: *"El nivel de relación de los beneficios en los factores motivacionales, es medio"*.

Respecto al objetivo específico (5) Contrastar hipótesis de relación de los beneficios y la motivación.

Se concluye que existe una correlación de 0.633 de los datos están relacionados; la respuesta a ¿Cuál es la contrastación de la hipótesis de relación de los beneficios y la motivación? Es positiva considerable; y se aprueba la hipótesis: *"La contrastación de hipótesis de relación de los beneficios y la motivación, acreditará su validación"*.

VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se elabora considerando el diseño de la investigación, hipótesis nuevas, nuevos problemas e indicando a quien se recomienda considerando la jerarquía dentro de la organización.

1. Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.

Se podría enfocar en un nuevo diseño; del diseño no experimental a experimental manteniendo las mismas variables *Beneficios* y *Motivación*. Aquí se tendría un enfoque diferente para comparar con el diseño de la presente investigación. Puesto que manipulando la primera variable se impacta en la segunda variable; así lo valida el presente estudio.

2. Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear problemas desde el punto de vista descriptivo tales como describir cada una de las dimensiones de las variables a fin de cuantificar el nivel o la métrica que midan el *Beneficios* y *Motivación*. Así cumplimos el principio de la gerencia estratégica, “no se puede mejorar lo que no se puede medir”.

3. Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear hipótesis desde “ *Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.*” a “*Existe impacto directo de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.*” Pasando de una hipótesis relacional a una causal.

4. Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al Gerente de la Empresa.

Se recomienda mejorar o mantener los niveles de *Beneficios* y *Motivación*. Si los niveles están por debajo del promedio es una oportunidad de incrementarlo. Si son regulares, para mejorarlo y si son buenos, conservar los ***Beneficios*** para

obtener resultados competitivos. En este caso los niveles son “positiva considerable”. La relación 0.633 valida los **Beneficios** que si mejoramos una variable va a tener un alto impacto en la otra variable. Por ello, se recomienda gestionarlas desde el punto de vista gerencial.

Una **Propuesta de Beneficios y Motivación** se consolidaría en una recomendación efectiva.

REFERENCIAS

- Al Altheeb, S. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Propósitos y Representaciones*, 8 (Spe. 2). <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/661>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7 (2), 122 – 149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Armstrong, M. y Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th edition). Kogan Page Limited.
- Barragán, J., Camargo, L., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L. y Suarez, D. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS* [Tesis de Especialidad, Universidad Piloto de Colombia] <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TE%20SIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMAN%20A%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bryant, P. y Allen, G. (2013). Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent. *Compensation and Benefits Review*, 45 (3), 171 – 175. <https://doi.org/10.1177/0886368713494342>
- Cea, M. (1996). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Editorial Síntesis.
- Champoux, J. (2016). *Organizational Behavior: Integrating individuals, groups and organizations* (5th edition). Routledge.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra edición). McGraw – Hill.
- Coy, H. y Valencia, L. (2018). *Manual Normas APA*. Grupo Asturias Digital.
- Daza, D., Martín, R., Sosa, J. y Vargas, Y. (2013). *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en los procesos liderados por el área de Gestión Humana* [Tesis de Grado, Universidad Sergio Arboleda] <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo, E., Espluga, M. y Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en

- las organizaciones. *El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Frances de AEDEM*, 2, 50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ta edición). McGraw – Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). McGraw – Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, Encuesta Nacional de Hogares. (2021). Informe Técnico: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional (N.º 2). Gobierno del Perú.
- Jones, E. (2005). An overview of employee benefits. *Occupational Outlook Quartely*, (202), 13 – 21. <https://www.bls.gov/careeroutlook/2005/summer/art02.pdf>
- Klonosky, R. (2016). Defining Employee Benefits: A Managerial Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 6 (2), 53 – 72. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9314>
- La Torella, M. (2021). *Beneficios sociales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos* [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires] http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Lagos, E. (2019). La Motivación Laboral en la Productividad Empresarial. *Voz zootecnista*, (4), 28 – 30. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/vozzootecnista/article/view/69/74>
- Magnano, P., Creparo, G. y Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation. *International Journal of Psychological Research*, (1), 9 – 20. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299043556003.pdf>
- Mantilla, S. (2015). *Estándares / Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS / NIIF)* (5ta edición). ECOE Ediciones.
- Mathis, R., Jackson, J., Valentine, S. y Meglich, P. (2017). *Human Resource Management* (15th edition). Cengage Learning.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Anuario Estadístico Sectorial 2019. Gobierno del Perú.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). I Semestre 2021: Boletín Estadístico. Gobierno del Perú.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98 – 104.
- Mulyani, S., Sari, V. y Widian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (Esp. 1), 232 – 241.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27963086023/27963086023.pdf>
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2da edición). Pearson.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio: Revista de investigación académica*, (17), 133 – 145.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4287381>
- Nguyen, M. (2017). *The impact of employees motivation on organizational effectiveness* [Tesis de Grado, Vaasa University of Applied Sciences]
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Nolazco, F., Bustamente, E., Moreno, R. y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6 (1), 162 – 176.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>
- Paredes, S. y Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca, 2016* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peakon. (2019). The voice employees. *Heartbeat*.
<https://heartbeat.peakon.com/reports/the-employee-voice/>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177 – 192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Pérez, J. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *REIS: Revista Española de Investigaciones*

- Sociológicas*, (80), 133 – 170.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=759430>
- Pineda, E., de Alvarado, E. y de Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo del personal de salud* (2da edición). Organización Panamericana de la Salud.
- Rodríguez, J. e Higa, M. (2010). Informalidad, empleo y productividad en el Perú. *Departamento de Economía: Pontificie Universidad Católica del Perú*, (282), 1 – 55.
<https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD282.pdf>
- Silva, P. y Figueiredo, R. (2016). Beneficios sociales: influencia efectiva en empresa. *Revista Científica Multidisciplinar: Núcleo Do Conhecimento*, 9 (1), 695 – 708. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/beneficios-sociales-empresas?pdf=5711>
- Sotomayor, R. (2008). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión gerencial*, (1), 53 – 62.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Stalmasekova, N., Genzorova, T. y Corejova, T. (2017). Employee Benefit as one of factors of work motivation. *CBU International Conference Proceeding*, 5, 448 – 552. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.964>
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J. y Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional*, 6 (10), 3 – 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Torres, D., Arce, L. e Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41 (1), 9 – 24.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7393802>
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas Problema principal	Objetivos Objetivo principal	Hipótesis Hipótesis principal	Variables Variable 1	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022?	Determinar la relación de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022.	H ₀ : "Existe relación directa de los beneficios en la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022".	Beneficios	Beneficios exigidos por ley	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo. • Descanso remunerado. • Seguro de salud. • Gratificaciones
				Beneficios voluntarios	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones. • Día libre por cumpleaños. • Descuentos para cursos.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2	Dimensiones	Indicadores
1. ¿Cuál es la estimación del nivel de los beneficios?	1. Estimar el nivel de los beneficios.	H ₁ : "El nivel de los beneficios, es media".	Motivación	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos. • Condiciones físicas del trabajo. • Entorno laboral. • Factores sociales. • Control técnico.
2. ¿Cuál es la estimación del nivel de la motivación?	2. Estimar el nivel de la motivación.	H ₂ : "El nivel de la motivación, es media".		Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas estimulantes. • Autorrealización. • Logros
3. ¿Cuál es la relación de los beneficios con los factores higiénicos?	3. Indicar la relación de los beneficios con los factores higiénicos.	H ₃ : "El nivel de relación de los beneficios en los factores higiénicos, es medio".			
4. ¿Cuál es la relación de los beneficios con los factores motivacionales?	4. Indicar la relación de los beneficios con los factores motivacionales.	H ₄ : "El nivel de relación de los beneficios en los factores motivacionales, es medio".	Diseño metodológico	Población y muestra	Técnica e instrumento de recolección de datos
5. ¿Cuál es la contrastación de la hipótesis de relación de los beneficios y la motivación?	5. Contrastar hipótesis de relación de los beneficios y la motivación.	H ₅ : " La contrastación de hipótesis de relación de los beneficios y la motivación, acreditará su validación".	Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Alcance: Descriptivo – correlacional. Diseño: No experimental – transversal.	Población: 400 servidores civiles. Muestra no probabilística: 50 servidores civiles.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Validez: Juicio de expertos. Confiabilidad: Alpha de Cronbach.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Beneficios	“Son todas las formas de consideraciones dadas por la entidad a cambio del servicio prestado por el empleado” (Mantilla, 2015).	La variable se midió de acuerdo con las dimensiones de beneficios exigidos por ley y beneficios voluntarios para conocer el grado de satisfacción de los colaboradores.	Beneficios exigidos por ley	Sueldo	Ordinal de tipo Likert 5 = Muy alta 4 = Alta 3 = Regular 2 = Baja 1 = Muy baja	
				Descanso remunerado		
				Seguro de salud		
				Gratificaciones		
			Beneficios voluntarios	Capacitaciones		
				Día libre por cumpleaños		
				Descuentos para cursos		
				Factores higiénicos		Factores económicos
						Condiciones físicas del trabajo
						Entorno laboral
Factores motivacionales	Factores sociales					
	Control técnico					
	Tareas estimulantes					
	Autorrealización					
				Logro		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario 1

“Los beneficios y la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”

MEDICIÓN: ESTIMAR EL NIVEL DE LOS BENEFICIOS.						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas: (1) Muy baja (2) Baja (3) Regular (4) Alta (5) Muy alta						
	Preguntas	1	2	3	4	5
01	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, según el sueldo que impacta en el nivel de motivación?					
02	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según el descanso remunerado que impacta en el nivel de motivación?					
03	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según el seguro de salud que impacta en el nivel de motivación?					
04	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según las gratificaciones que impacta en el nivel de motivación?					
05	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según las capacitaciones que impacta en el nivel de motivación?					
06	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según el descanso por cumpleaños que impacta en el nivel de motivación?					
07	¿Cómo calificaría los beneficios del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según el descuento en cursos que impacta en el nivel de motivación?					

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

Cuestionario 2

“Los beneficios y la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”

MEDICIÓN: ESTIMAR EL NIVEL DE LA MOTIVACIÓN.						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas: (1) Muy baja (2) Baja (3) Regular (4) Alta (5) Muy alta						
	Preguntas	1	2	3	4	5
01	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según los factores económicos que impacta en el nivel de beneficios?					
02	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según las condiciones físicas del trabajo que impacta en el nivel de beneficios?					
03	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según el entorno laboral que impacta en el nivel de beneficios?					
04	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según los factores sociales que impacta en el nivel de beneficios?					
05	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según el control técnico que impacta en el nivel de beneficios?					
06	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según las tareas estimulantes que impacta en el nivel de beneficios?					
07	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según la autorrealización que impacta en el nivel de beneficios?					
08	¿Cómo calificaría la motivación del Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI según los logros que impacta en el nivel de beneficios?					

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

Anexo 4: Validación de juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Los beneficios y la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Pierrend Hernandez, Sara
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas – Directora de Escuela Profesional de Administración de Turismo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 1.3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:**
Cuestionario para estimar el nivel de los beneficios.
Cuestionario para estimar el nivel de la motivación.
- 1.4. **Autora del instrumento:** Maria Fernanda Portilla Chiong

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

LIMA, 26 DE NOVIEMBRE DE 2021

Sara Pierrend Hernandez
DNI: 08657067



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Los beneficios y la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Arancibia Alvarado, Jorge Luis
1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente en la Universidad Nacional Federico Villareal
1.3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:**
Cuestionario para estimar el nivel de los beneficios.
Cuestionario para estimar el nivel de la motivación.
1.4. **Autora del instrumento:** María Fernanda Portilla Chiong

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					87.5%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92.5%

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

LIMA, 22 DE NOVIEMBRE DE 2021

Jorge L. Arancibia Alvarado
DNI: 08138946



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Los beneficios y la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Abg. Escalante Portal, Stefany Milagros
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** Coordinadora Académica General en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:**
Cuestionario para estimar el nivel de los beneficios.
Cuestionario para estimar el nivel de la motivación.
- 1.4. **Autora del instrumento:** Maria Fernanda Portilla Chiong

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					92.5%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					87.5%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92.5%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92.5%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa.					92.5%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92.5%

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91.6%

LIMA, 02 DE DICIEMBRE DE 2021


STEFANY MILAGROS
ESCALANTE PORTAL
ABOGADA
Reg 84170

Stefany M. Escalante Portal
DNI: 70502131



CONSOLIDADO DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la investigación:**
“Los beneficios y la motivación en el Proyecto Encuesta Nacional Agropecuaria del INEI, 2022”.
- 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación**
Cuestionario para estimar el nivel de los beneficios.
Cuestionario para estimar el nivel de la motivación.
- 1.3. **Autora del instrumento:** Maria Fernanda Portilla Chiong.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO		
		Mg. Sara PIERREND HERNANDEZ	Mg. Jorge Luis ARANCIBIA ALVARADO	Abg. Stefany ESCALANTE PORTAL
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	90%	87.5%	92.5%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	90%	90%	87.5%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	90%	90%	92.5%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	90%	90%	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	90%	90%	92.5%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.	90%	90%	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa.	90%	85%	92.5%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	90%	95%	95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	90%	92.5%	92.5%
VALORACIÓN ASIGNADA POR CADA EXPERTO		90%	90%	91.6%

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

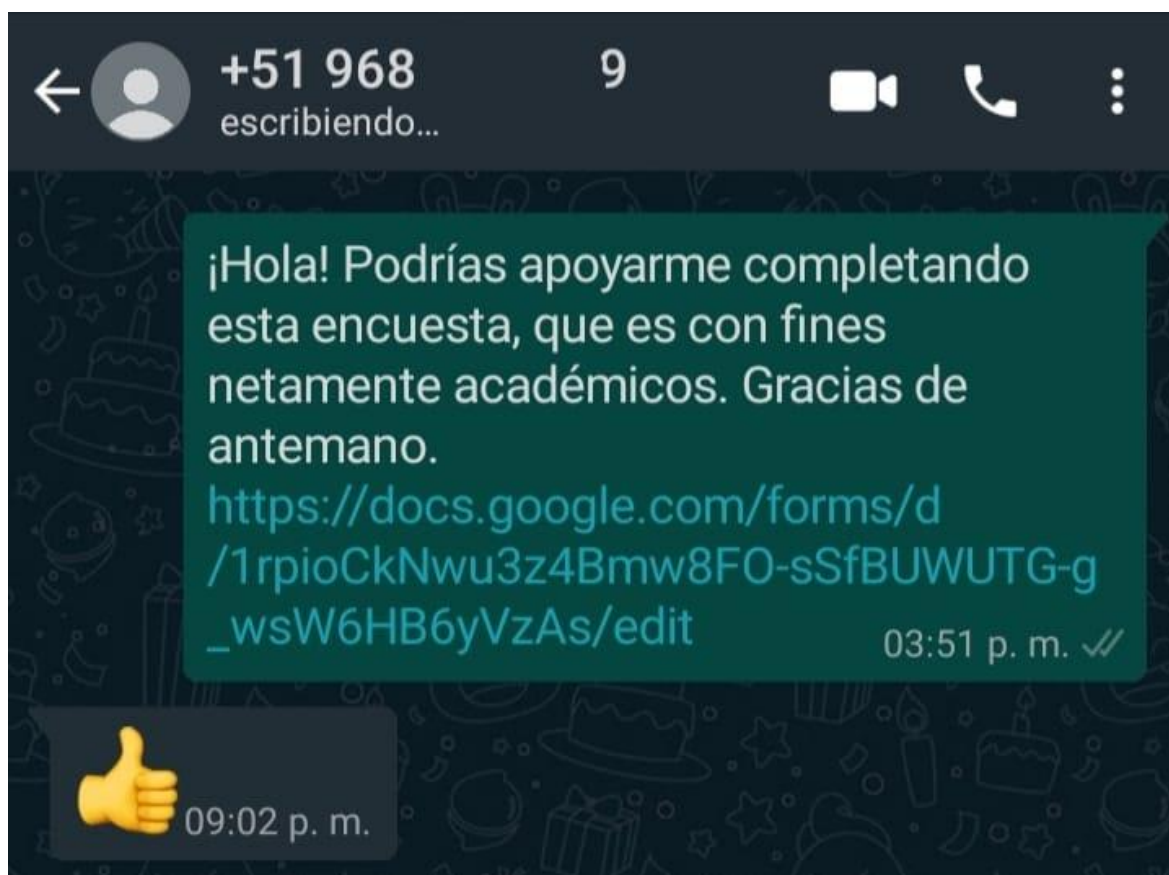
90.5%

Anexo 5: Base de datos de prueba piloto

	BENEFICIOS EXIGIDOS POR LEY				BENEFICIOS VOLUNTARIOS		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7
SWJETO 1	4	4	4	3	4	3	4
SWJETO 2	4	4	5	4	4	3	2
SWJETO 3	3	3	3	3	3	3	3
SWJETO 4	4	4	4	1	3	5	5
SWJETO 5	4	2	3	1	1	1	2
SWJETO 6	4	4	4	1	2	3	2
SWJETO 7	3	2	4	2	2	2	1
SWJETO 8	3	4	1	1	3	5	1
SWJETO 9	3	1	3	1	1	1	2
SWJETO 10	4	5	4	4	5	5	4
SWJETO 11	4	4	4	3	4	3	3
SWJETO 12	4	4	3	3	3	4	3
SWJETO 13	3	3	2	3	2	3	2
SWJETO 14	3	3	3	3	3	3	3
SWJETO 15	3	3	3	5	3	1	3
SWJETO 16	3	2	4	2	3	4	2
SWJETO 17	5	5	5	5	5	5	5
SWJETO 18	3	3	4	3	3	4	3
SWJETO 19	4	4	4	4	4	4	4
SWJETO 20	4	4	4	3	3	2	5
SWJETO 21	4	4	4	4	4	3	4
SWJETO 22	2	3	3	3	2	1	1
SWJETO 23	4	5	4	3	3	2	5
SWJETO 24	5	5	5	3	4	4	5
SWJETO 25	4	5	4	4	4	5	5
SWJETO 26	4	4	5	2	3	4	5
SWJETO 27	4	4	4	4	4	4	4
SWJETO 28	4	5	4	3	4	4	5
SWJETO 29	4	3	5	3	4	3	4
SWJETO 30	5	4	5	2	3	3	4

	FACTORES HIGIENICOS					FACTORES MOTIVACIONALES		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8
SUJETO 1	4	4	3	4	4	5	5	5
SUJETO 2	3	5	3	3	4	2	4	4
SUJETO 3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJETO 4	4	5	4	4	5	3	4	4
SUJETO 5	1	4	4	1	2	1	1	1
SUJETO 6	3	3	4	3	2	1	2	2
SUJETO 7	3	3	3	3	3	3	4	4
SUJETO 8	4	4	5	5	3	5	5	3
SUJETO 9	2	4	3	3	3	4	4	4
SUJETO 10	4	4	4	3	3	3	4	4
SUJETO 11	4	3	4	4	4	4	4	4
SUJETO 12	3	5	3	3	3	3	3	4
SUJETO 13	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJETO 14	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJETO 15	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJETO 16	4	3	4	4	3	2	3	4
SUJETO 17	5	5	5	5	5	5	5	5
SUJETO 18	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJETO 19	4	4	4	4	4	4	4	4
SUJETO 20	4	5	5	3	3	4	4	4
SUJETO 21	3	3	4	3	3	3	4	3
SUJETO 22	2	3	3	4	1	1	3	1
SUJETO 23	4	5	4	4	3	3	4	4
SUJETO 24	4	5	4	4	4	3	4	4
SUJETO 25	4	5	5	4	4	4	4	4
SUJETO 26	5	4	5	4	4	4	4	5
SUJETO 27	4	4	4	5	4	4	4	5
SUJETO 28	4	5	5	5	3	4	4	5
SUJETO 29	4	5	4	5	3	4	4	4
SUJETO 30	4	5	4	4	3	4	4	4

Anexo 6: Evidencias de encuestas





+51 958

2



¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.

https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit

10:51 a. m. ✓✓

Esta bien 👍 11:16 a. m.



+51 961

en línea

1







¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.

https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit





03:35 p. m. ✓✓

Ok 03:40 p. m.


←  +51 915
en línea 4   

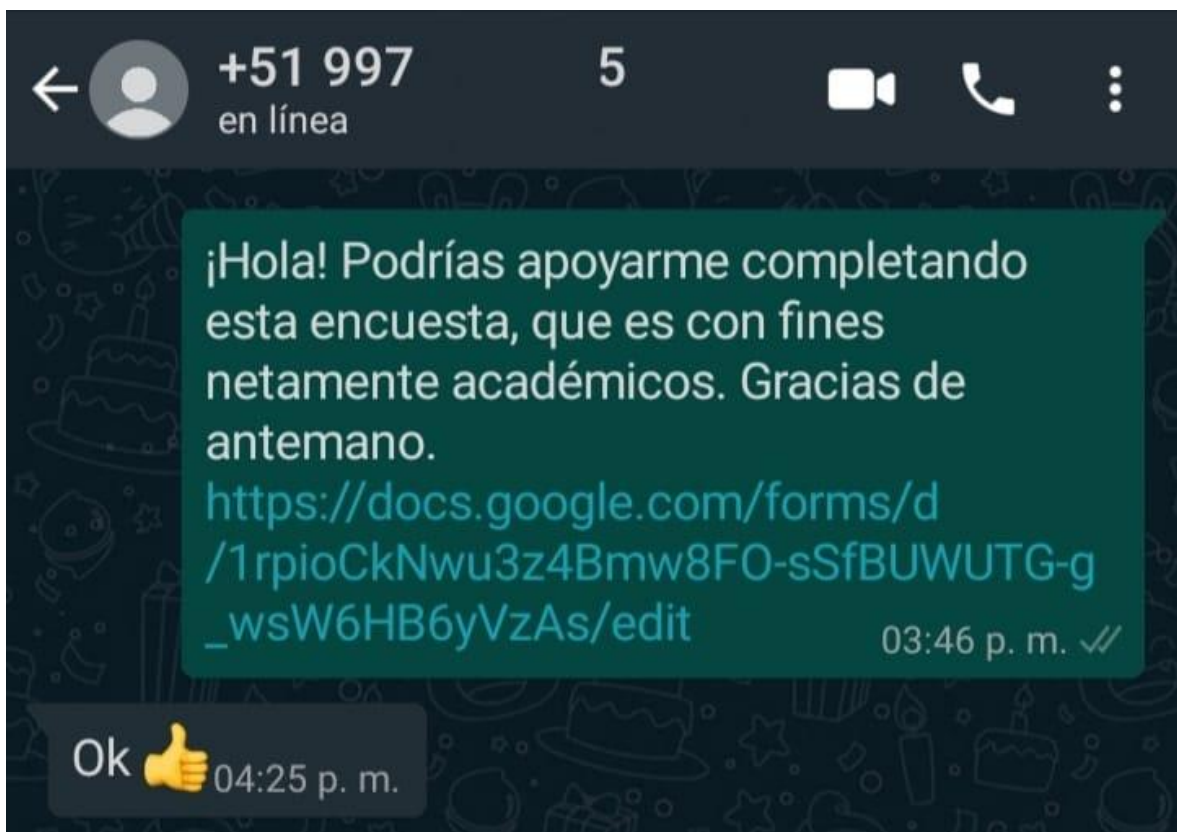
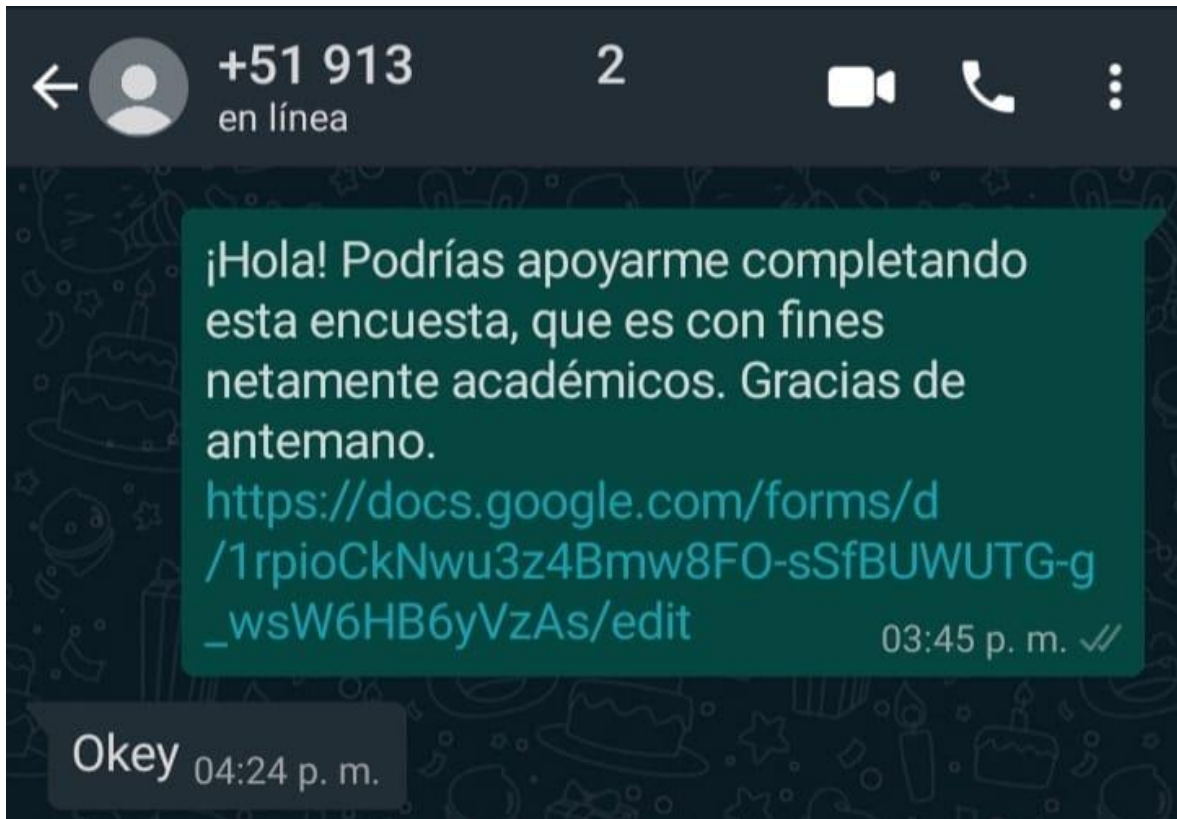
¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.
https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit 08:44 a. m. ✓✓

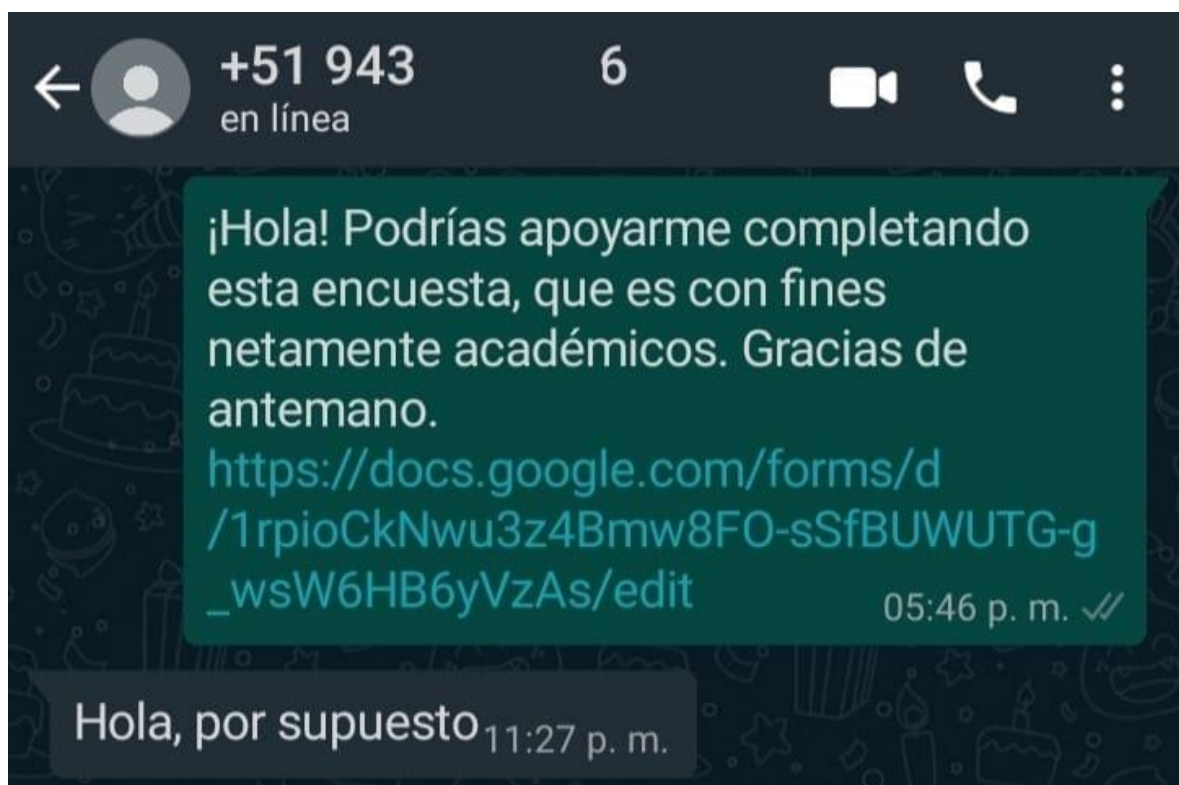
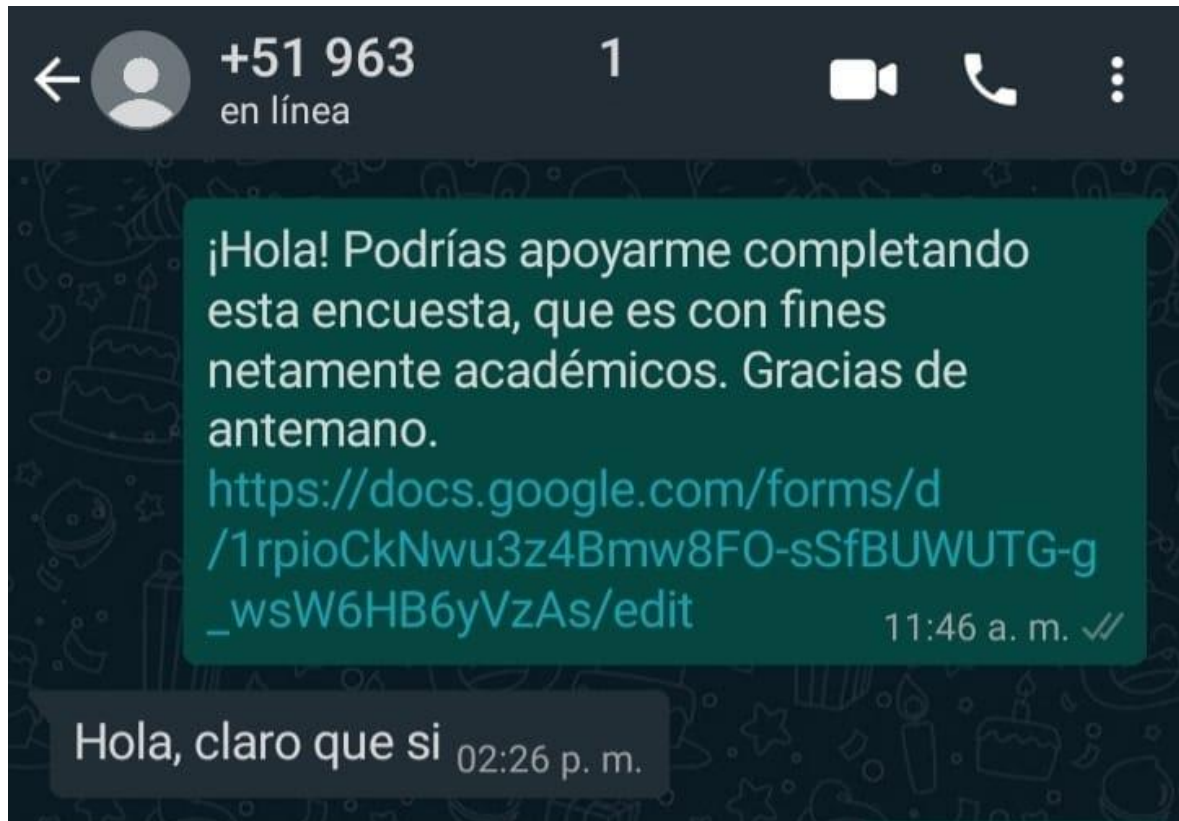
Si, claro 10:17 a. m.

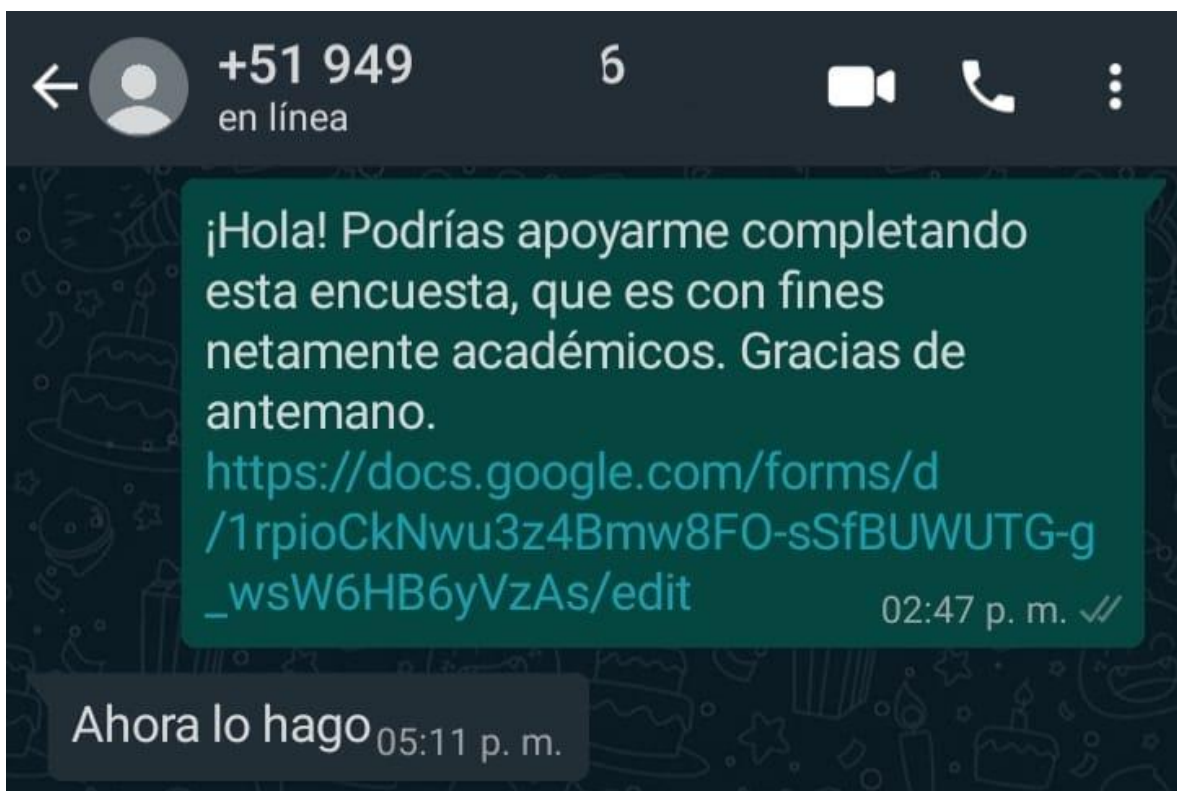
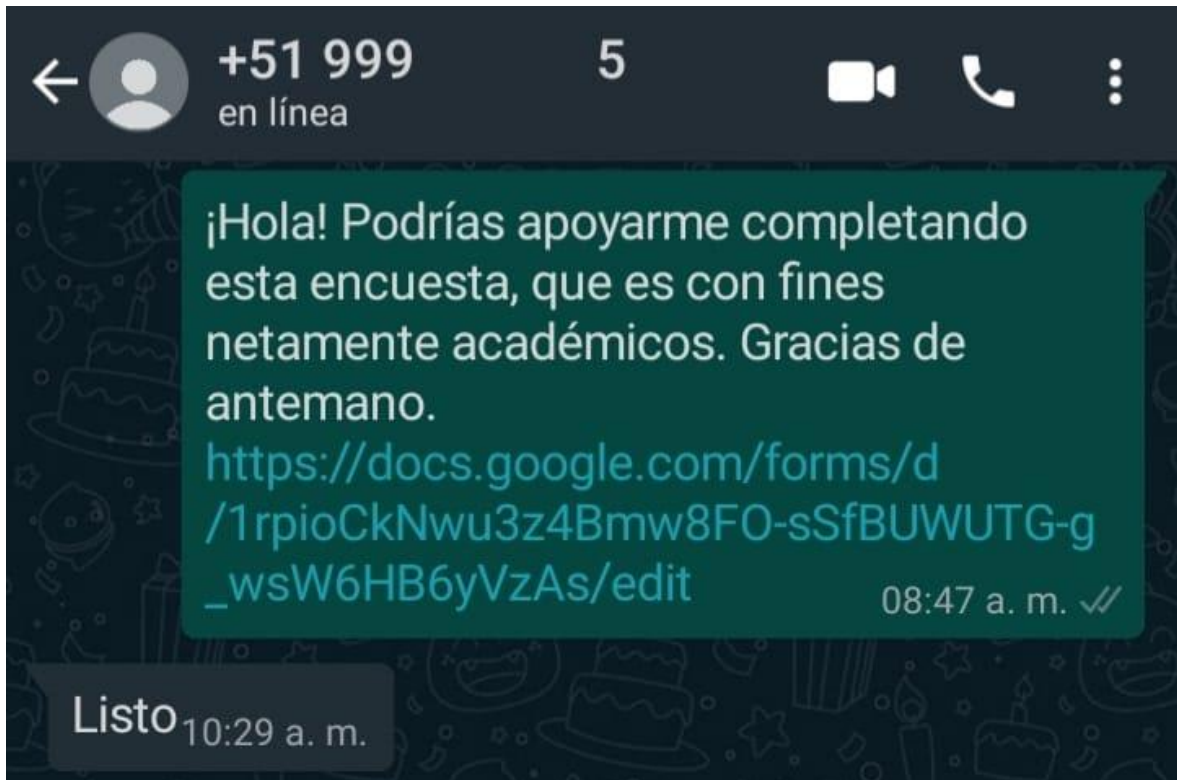
←  +51 949
en línea 1   

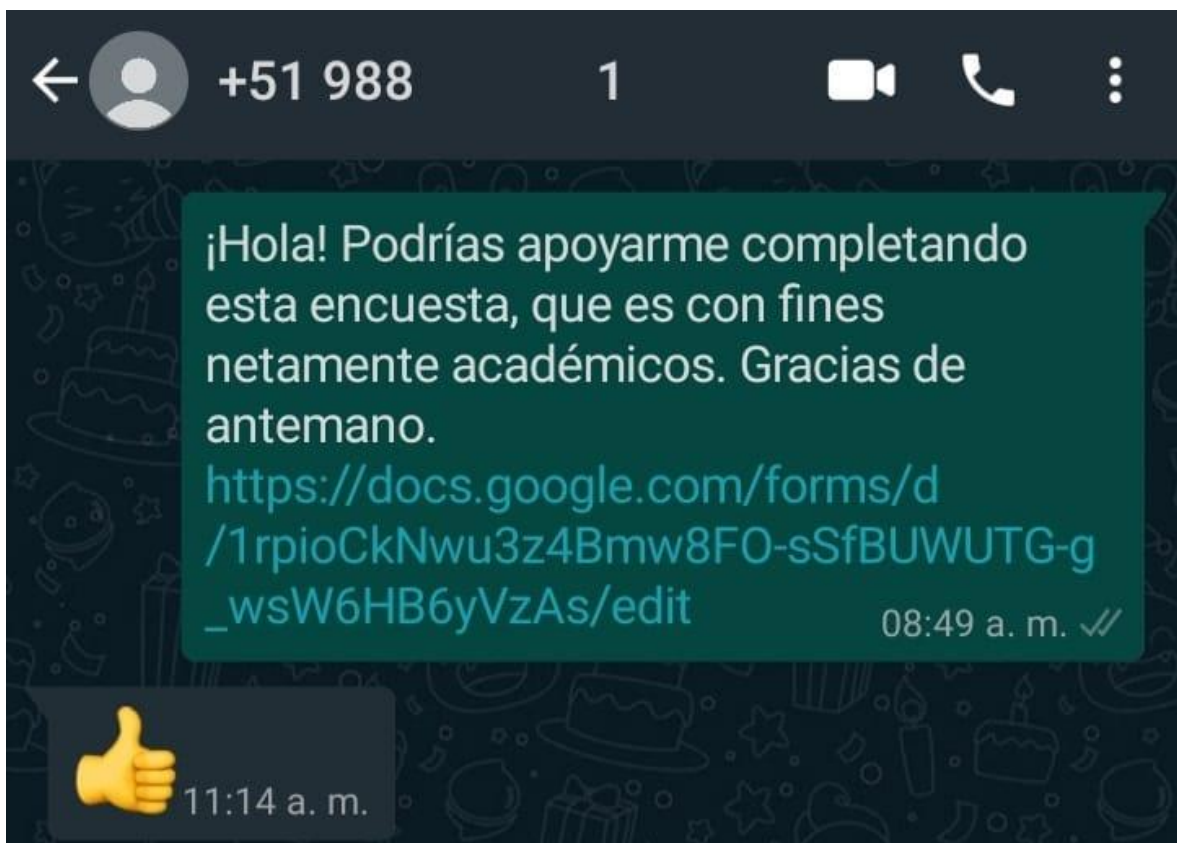
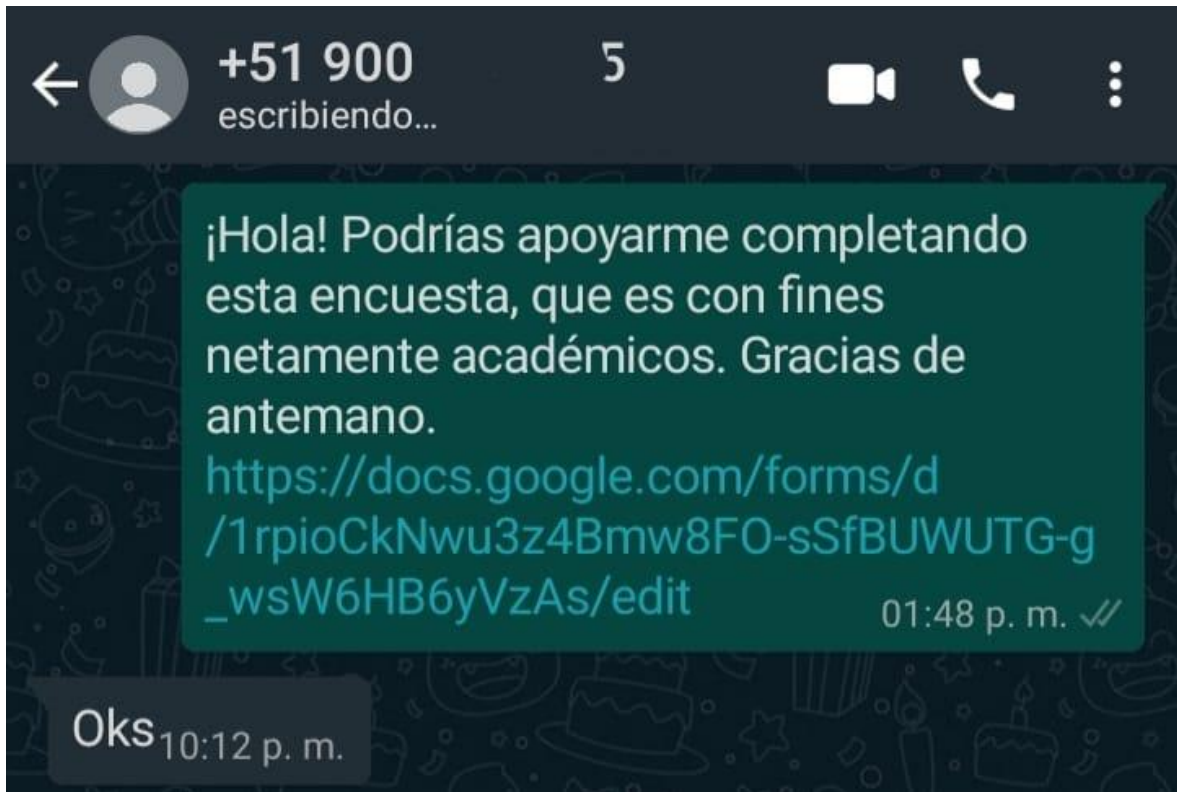
¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.
https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit 06:44 p. m. ✓✓

 09:23 p. m.











+51 971

8



¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.

https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit

06:50 p. m. ✓✓



08:22 p. m.



+51 971

8



¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.

https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit

03:50 p. m. ✓✓

Cuenta con ello 04:22 p. m.



+51 951

7



¡Hola! Podrías apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.

https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit

03:57 p. m. ✓✓

Hola, cuando este libre lo hago

04:01 p. m.



Grupo Ena Oficina



¡Hola! Podrían apoyarme completando esta encuesta, que es con fines netamente académicos. Gracias de antemano.

https://docs.google.com/forms/d/1rpioCkNwu3z4Bmw8FO-sSfBUWUTG-g_wsW6HB6yVzAs/edit

03:23 p. m. ✓✓

+51 943

8



03:29 p. m.

+51 943

6

Hola, por supuesto

03:29 p. m.

+51 974

4



03:31 p. m.

+51 945

8

Ok

03:33 p. m.

+51 999

0

Claro que si

03:36 p. m.

+51 968

9

Esta bien



03:38 p. m.

+51 930

2



03:38 p. m.



Escribir mensaje

