



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú, Virú- Chao 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ana Rosa Mantilla Avila (ORCID: 0000-0001-9992-9933)

ASESORA:

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres y hermanos quienes fueron mi soporte en los momentos más complicados, los que me dieron ánimo y brindaron su apoyo en todo momento para cumplir este gran reto.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a Dios por brindarme salud, trabajo, por fortalecerme en los momentos más difíciles que me ha tocado sobrellevar y sobre todo por permitir que haya concluido una de todas mis metas con éxito.

A mis padres y hermanos por apoyarme, comprenderme todos aquellos días especiales que no pude estar presente o llegar a tiempo, gracias por su amor y apoyo infinito.

A mis amigos que con un granito de arena aportaron en este trabajo de investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mantilla Avila Ana Rosa con DNI N° 46608851, con la finalidad de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Del mismo modo, declaro bajo juramento que todos los datos e información presentada en la presente tesis son auténticos y veraces.

Por tanto, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Julio del 2019.



Ana Mantilla Avila
DNI N° 46608851

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
<i>Abstract</i>	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Operacionalización de Variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. PROPUESTA.....	41
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Resumen

La presente investigación tiene la finalidad, de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao, 2019. El tipo de investigación que se realizó es de tipo no experimental, de corte transversal conformada por una población total de 400 supervisores, representada por una muestra total de 197 supervisores, a quién debido a los criterios de inclusión y exclusión para la recolección de datos de las dos variables se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario a 124 supervisores. Debido al análisis de datos, se encontró que existe relación positiva entre la motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol. Por lo tanto, la hipótesis planteada se comprobó con un Rho Spearman= 0,774 y significancia p-value<0,05, referente a los primeros objetivos se encontró un nivel alto, tanto para la variable desempeño con 80.65% y la variable motivación con un 90.32%. Llegando a la conclusión que existe una fuerte correlación entre la motivación y desempeño laboral de la empresa Camposol.

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral, comunicación, conocimientos

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between the motivation and work performance of the supervisors of the harvesting and transport area of the Camposol company in the northern zone of Peru, Virú-Chao, 2019. The type of research that The study was carried out on a non-experimental, cross-sectional basis consisting of a total population of 400 supervisors, represented by a total sample of 197 supervisors, who, due to the inclusion and exclusion criteria for the data collection of the two variables, were used the technique of the survey and the questionnaire was applied to 124 supervisors. Due to the data analysis, it was found that there is a positive relationship between the motivation and work performance of the supervisors of the crop and transport area of the Camposol company. Therefore the proposed hypothesis was checked with a Rho Spearman = 0.774 and significance p-value <0.05, referring to the first objectives was a high level, both for the performance variable with 80.65% and the motivation variable with a 90.32 %. Arriving at the conclusion that there is a strong correlation between the motivation and job performance of the company Camposol.

Keywords: *Motivation, job performance, communication, knowledge*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el sector agrícola es muy importante, puesto que ayuda a perfeccionar la calidad de vida de la población, aportando de manera representativa al Producto Bruto Interno, este segmento emplea gran cantidad de recurso humano en las diferentes zonas de la población, así como también es el encargado de producir alimentos para solventar las necesidades de los individuos.

En el mundo el sector agroindustrial tiene un rol fundamental en el crecimiento económico debido a que es el mayor productor de alimentos, de ingresos y de empleabilidad. Por ser un sector muy competitivo las empresas optan por mantener sus tierras y cultivos bien conservados con la finalidad de brindar productos con altos estándares de calidad.

A nivel nacional el sector agroindustrial es muy importante, sabemos que es quien ayuda a mejorar y prolongar la vida de los alimentos y garantizar el autoabastecimiento nacional. Así mismo en los últimos años la influencia del Estado en la agricultura tomo muchos rumbos, algunos tuvieron resultados positivos, pero no satisficieron las expectativas de ejecución.

En la localidad, Camposol es una empresa líder a nivel mundial, está ubicada en la zona norte en la provincia de Virú, con fundos en la ciudad de Piura y Tumbes, internacionalmente se encuentra en Uruguay y Colombia. Se enfoca principalmente en la cosecha, en procesar y exportar las diferentes variedades de productos como son palta, arándano, langostino, uva, mango, mandarina entre otros, cada área está conformada por un equipo de profesionales con la más amplia experiencia. Tiene como competidores importantes en el sector agroindustrial a: grupo Arato, Dámper, Sociedad Agrícola Virú, Talsa, entre otros; es así como en la empresa, el área de cosecha y transportes brinda oportunidad de crecimiento laboral al personal operario para desempeñar la labor de supervisor, preferentemente en su mayoría a las personas que tengan estudios secundarios completos en adelante, pero en casos como son campaña alta, la mano de obra aumenta, por ello apuesta por dar oportunidad al personal que no cuentan con estudios completos, evidentemente su desempeño laboral a nivel general no es igual que del personal más instruido, para ello es importante conocer en qué nivel de motivación se encuentran los supervisores con la finalidad de buscar las medidas correspondientes y no afecten su desempeño laboral.

Al revisar la base de datos de las diferentes universidades se logró ubicar diversos trabajos de investigación internacional que servirán de antecedentes para la investigación realizada. En primer lugar tenemos la investigación de Sum (2015), sobre “Motivación y Desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” en la Universidad Rafael Landívar; en el que su objetivo fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la entidad, la investigación se realizó con una población de 34 sujetos, fue de tipo descriptivo, para encontrar el nivel de motivación usó la prueba psicométrica como instrumento y escala de Likert para determinar el desempeño laboral, el cual le permitió llegar a las siguientes conclusiones: “La motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa” (p. 74). Del mismo modo “a través de la escala de Likert se constató que cuando los colaboradores reciben una felicitación, ayuda en su desempeño laboral” (p. 75).

Por otra parte, Ramírez (2015), realizó un estudio de: “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), en el año 2015”, el objetivo del estudio fue encontrar el vínculo de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad, el tipo de estudio elaborado fue descriptivo, con una población total de 83 colaboradores, tomando a 17 personas para la muestra, la recolección de datos fue mediante la revisión de documentos, escala de valoración de 24 ítems, entrevista, encuesta de opinión, el cual le permitió llegar a una conclusión: “Los resultados del estudio permitieron establecer que la relación entre la motivación y el desempeño laboral es directa, considerando distintas teorías motivacionales, como las de contenido y de procesos” (p. 139). Del mismo modo: “Emplear diversas técnicas de captura de datos, hacia los trabajadores administrativos, permitió verificar la existencia de una tendencia” (p. 139). De modo que estos causen una actitud positiva en el colaborador, logrando mostrar un desempeño positivo” (p. 139).

Seguidamente, Pozo (2015) efectuó un estudio acerca de la “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera” de la Pontificia universidad católica de Ecuador sede Ambato, el cual tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables de estudio, su población fue un total de 78 personas, de los cuales se tomó una muestra de 68 personas a quienes se aplicó la técnica de la encuesta, el tipo de investigación fue

exploratorio, Descriptivo y explicativo, usó el método cualitativo y cuantitativo lo que le permitió llegar a la siguiente conclusión: “Se apreció que los resultados que se basen en las necesidades deben estar relacionados” (p. 104).

Finalmente Santacruz (2017) investigó sobre “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del distrito metropolitano de Quito, Administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016” en la Universidad Central del Ecuador sede sur, en donde tuvo como objetivo identificar la problemática que se presenta en cuanto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios, para ello usó como instrumento la encuesta que fue aplicada al grupo poblacional de 128 empleados, el tipo de investigación realizado fue descriptivo, el cual le permitió llegar a la siguiente conclusión: “La motivación directamente de manera positiva o negativa en los colaboradores” (p. 101). Como también: “los resultados deficientes son causantes a las bajas motivaciones de los empleados y ambientales que afecta su desenvolvimiento laboral, por ende” (p. 101).

Al mismo tiempo referente a antecedentes nacionales se encontraron investigaciones de diferentes autores como Reynaga (2015), quien realizó una investigación sobre “Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas”, 2015 en la Universidad Nacional José María Arguedas, el trabajo tuvo como principal objetivo determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral, empleo la investigación cuantitativa y correlacional, para la obtención de datos aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario sobre las dos variables a 100 personas entre hombres y mujeres, lo que le permitió llegar a la siguiente conclusión: “con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal, de igual manera se encuentra correlación positiva moderada con (Rho= 0.488)” (p. 78).

Mientras que Monsalve et al. (2016) en su tesis “La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores” de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, su finalidad fue encontrar la influencia de la

motivación en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, el tipo de estudio es aplicado, de diseño no experimental, 50 colaboradores fueron parte de la población, la herramienta estadística empleada fue el análisis relacional de las variables, como técnica la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que le permitió llegar a la siguiente conclusión: “La motivación interviene en un 61.47% en el grado de desempeño laboral de los subordinados” (p. 66). “Del mismo modo los reconocimientos influyen en un 65.12% en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores” (p.66). Así mismo: “La implementación de capacitaciones influye significativamente en un 71.52% en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa antes mencionada” (p. 66).

De la misma manera Reátegui (2017), en su investigación sobre la “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”, su propósito fue conocer cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución, el total de población de 19 docentes es la misma que la muestra, el tipo de diseño que empleado fue correlacional de corte transversal se aplicó un cuestionario, se procesaron y analizaron los datos permitiendo concluir: “Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338)”. (p. 46).

Por otro lado, Tirado (2018), en su trabajo de investigación “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa”, su principal objetivo fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, esto confirmó la hipótesis planteada en la investigación, de igual manera se puede evidenciar que el nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores es elevado, dato que fue determinado mediante el uso de la encuesta”. (p. 50).

Por último Purizaga (2018) en su trabajo de investigación “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina – 2018”, su principal objetivo fue: “determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora”, el estudio se enfocó en la motivación con un diseño no experimental de corte transversal la población

está conformada por 43 trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, en el cual el autor concluyó: “que evidencia una correlación alta y significativa entre ambas variables” (p. 59). Debido a que “el valor del coeficiente de Spearman es: $Rho=0,884$ con un valor de significancia de $sig.= 0,000$ lo que evidencia que hay relación entre ambas variables en los colaboradores de la organización Víctor Hugo Carbajal Alzamora” (p. 59).

Por otra parte, referente a teorías de la motivación es: “El concepto de motivación ha sido usado de varias formas en psicología que no se evidencia un acuerdo general tipos de conducta que puede ser catalogada como motivada” (p. 21). “en conclusión las necesidades y las metas son base fundamental para el diseño en el proceso de la motivación” (Martínez, 2012, p. 21).

Por consiguiente, en el libro “Pura motivación”, es definida de la siguiente manera, “El conjunto de motivos fisiológicos y psicológicos que explican nuestros actos, nos empuja a actuar y a proseguir con nuestros esfuerzos por conseguir un objetivo concreto” (p. 25). Pues bien, “Según nuestros trabajos, la motivación es el producto de la activación y de la satisfacción de nuestras motivaciones predominantes en nuestra existencia” (p. 25). Así pues, “una motivación fuerte nos permite dejar atrás los miedos, los modelos y los frenos psicológicos que nos bloquean y detienen nuestros procesos de progreso y de desarrollo personal” (p. 25). De forma que “contribuye al desarrollo de nuestro bienestar y de nuestras capacidades, si lo orientamos hacia unos objetivos precisos, ambiciosos o incluso difíciles” (Soler, 2006, p. 25).

Del mismo modo de acuerdo con la teoría de otro autor, “la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades” (p. 25). Para ello, “detectó cinco categorías básicas organizadas dentro de una jerarquía”. (Maslow, 1991, p. 25).

En primer lugar, están las necesidades fisiológicas en donde las define como: “Dichas necesidades en conjunto con sus soluciones parciales, si son premiadas continuamente, dejan de existir como determinantes activos u organizados de la conducta” (p.25). De igual manera

indica que: “Si son frustradas pueden aparecer otra vez, llegando a dominar el organismo nuevamente, es decir existirán de forma potencial” (p.25). También nos indica que: “dejar de ser necesidad cuando ya no es necesario tal necesidad” (Maslow, 1991, p. 25).

En segundo lugar, se habla de las necesidades de protección y seguridad en donde nos dice que: “Si nuestras necesidades fisiológicas están bien gratificadas, entonces aparecerán una nueva serie de necesidades de seguridad” (p. 25). Dentro de ellas se encuentran la “(seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección, etc.) que caracteriza a una persona en este estado” (pp. 25-26). Es decir, buscan seguridad y estabilidad en relación a la familia (Maslow, 1991, p. 27).

En tercer lugar, informa sobre las necesidades sociales en donde menciona que: “Los grupos de formación, grupos de crecimiento personal y asociaciones con un final definitivo, pueden ser formados con insatisfacciones de contacto, intimidad y pertenencia” (p. 29). De manera que, “aquellos fenómenos de la sociedad pueden ayudar a sujetar las emociones extendidas de alienación, de lo extraño y de la soledad” (p. 29). Los que han ido empeorando por una creciente movilidad, respecto a la desaparición de las formas convencionales de agrupamiento, la separación de las familias, el desfase generacional y una urbanización permanente” (Maslow, 1991, p. 29).

Al mismo tiempo en el cuarto lugar nombra las necesidades de autoestima, donde nos indica que: “La satisfacción de esta necesidad lleva a emociones de autoconfianza, estimación, fuerza, suficiente capacidad en el mundo” (p. 31). Por tanto, “la autoestima más relevante está basada en el respeto que los demás se merecen y no en la fama externa y en el halago injustificado” (p. 31). Inclusive “es de suma importancia distinguir competencias reales y los beneficios que se basan en el poder de la voluntad de la determinación y la responsabilidad” (Maslow, 1991, p. 31).

En último lugar nos habla sobre las necesidades de autorrealización, nos dice que: “Aun cuando estas necesidades se encuentren complacidas, constantemente puede verse desarrollado descontentos e inquietudes” (p. 32). A menos que: “La persona esté realizando acciones de capacitación individual” (p. 32). En última instancia: “Los individuos deben

hacer cosas que les motive y les genere satisfacción” (p. 32). Según el autor “a esta necesidad se le puede llamar autorrealización, sobre todo la manera específica que tomarán dichas necesidades varía mucho en los seres humanos”. (p. 32). Es decir, “en un individuo estas necesidades pueden tomar diferentes formas, las diferencias individuales son muy grandes” (p. 32). No obstante, “la necesidad de autorrealización aparece debido a alguna satisfacción anterior de las necesidades fisiológicas y las de estima amor y seguridad” (Maslow, 1991, p. 32).

Siguiendo con las teorías en el libro Pura motivación nos habla de las necesidades a las motivaciones fundamentales, en donde nos dice que la necesidad de acuerdo con A. Maslow es la que: “designa un estado de carencia que orienta el comportamiento y los procesos cognitivos que guían la conducta hacia los objetivos que aportan satisfacción”. (Soler, 2007, p. 18).

Siguiendo con la perspectiva histórica sobre la motivación y satisfacción en el trabajo, la teoría nos dice que: “Antes de pasar a analizar las teorías más actuales sobre la motivación en el trabajo, resulta de interés revisar los puntos de vista tradicionales y trazar su desarrollo histórico conceptual”. (Martínez, 2012, pp. 23-27).

De igual manera de acuerdo con las necesidades la teoría nos dice que: “No solo las necesidades sociales son las que corren el peligro de verse frustradas en el trabajo” (p. 27). Sino toda una jerarquía de necesidades, “es por ello la importancia de crear un ambiente organizacional en el cual el individuo puede satisfacer sus necesidades más elevadas en la escala jerárquica” (Maslow, 1991, p. 27).

Para otros autores la motivación se define como: “Un elemento importante para comprender el comportamiento humano, interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno” (p.236). Así mismo: “Los procesos cognitivos, la motivación no podemos visualizarla, es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano” (Chiavenato, 2009, p. 236).

Al mismo tiempo, “el curso es la dirección hacia donde se dirige el comportamiento, el esfuerzo debe ir dirigido a alcanzar el objetivo que define la dirección, puede ser organizacional o individual” (Chiavenato, 2009, p. 237).

Así mismo define la intensidad como: “La persona dirige su esfuerzo hacia un curso definido, no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y el objetivo deseado” (Chiavenato, 2009, p. 237).

Mientras que en la persistencia indica que: “Es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo, es decir una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo” (Chiavenato, 2009, p. 237).

Por consiguiente, de acuerdo con otras teorías de la motivación, nos dice que: “La motivación está compuesta por elementos interdependientes que interactúan entre sí, como las necesidades que aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico” (p. 237). Al mismo tiempo, “las necesidades pueden surgir del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales, significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc.” (p. 237). Del mismo modo “el organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, que al no satisfacerse crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo” (Chiavenato, 2009, p. 237).

Así mismo menciona los impulsos a quien también se les llaman motivos, es decir son: “Los medios que sirven para aliviar las necesidades” (p. 237). Al mismo tiempo, “el impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, su finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión” (p. 237). “Los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generarán la energía para alcanzar un objetivo, son el corazón del proceso de motivación” (p. 237). “Las necesidades de alimento y agua se transforman en hambre y sed, la necesidad de tener amigos se convierte en un impulso para la afiliación” (Chiavenato, 2009, p. 237).

Por otra parte, habla de los incentivos. En donde Chiavenato (2009) indica que “al final del ciclo de la motivación está el incentivo, algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso” (p. 238). Al mismo tiempo “alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso” (p. 238). De igual manera, “alimentarse, beber agua o reunirse con amigos tenderá a restaurar el equilibrio y a reducir los impulsos correspondientes” (p. 238). “En estos ejemplos el alimento, el agua y los amigos son los incentivos, los que a su vez están fuera del individuo y varían de acuerdo con la situación” (Chiavenato, 2009, p. 238).

Referente a los procesos de la motivación, se explica que una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. “A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad, no obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando, lo que motiva hoy podría no estimularla mañana” (p. 238). Así mismo precisa que: “las necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones” (p. 238). Por tanto, “es necesario saber cómo funciona el proceso de motivación, algunas teorías dicen que está dirigido a las metas o a las necesidades” (p. 238). En cuanto a las metas “es el resultado que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen, alcanzarlas disminuye las necesidades humanas” (p. 238). También nos dice que “las metas pueden ser positivas o negativas, las metas positivas son más atractivas que las negativas, por ello la mayoría de personas evitan las metas negativas” (p. 238). Por otro lado, “en cuanto a las necesidades pueden ser fisiológicas, psicológicas o incluso sociológicas, ellas son el motor de las respuestas conductuales o las desencadenan” (p. 238). Por ello, “cuando aparece una necesidad, la persona se encuentra más susceptible a los esfuerzos que hacen los líderes por motivarla” (Chiavenato, 2009, p. 238).

De lo visto anteriormente, “la experiencia nos enseña que existen dos formas para disfrutar una actividad: de manera intrínseca y extrínseca” (Reeve, 2003, pp. 129-130).

En primer lugar, se menciona la motivación intrínseca, en la que indica que “surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y los empeños innatos por crecer” (p. 129). Puesto que “las personas presentan necesidades psicológicas orgánicas innatas, tienen los medios para experimentar satisfacciones espontáneas inherentes al comprometerse en ciertas actividades” (Reeve, 2003, p. 129).

Finalmente, referente a la motivación extrínseca el autor Reeve nos dice que “nace a partir de incentivos y consecuencias ambientales, surge de una motivación, es una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir en una acción” (p. 130). Esto, “significa un medio para un fin, es decir el medio es la conducta y el fin es alguna consecuencia, nace de necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona” (Reeve, 2003, pp. 129-130).

Dentro de otras teorías se considera que: “Los modelos motivacionales de expectativa de éxito por valor de incentivo no son suficientes para explicar la perseverancia o declinación en el curso de la acción” (p. 108). Finalmente “parece haber un consenso implícito entre los investigadores acerca de que una fuerte motivación es suficiente para una alta perseverancia en la tarea, esta visión ignora el problema del control de la acción” (Kuhl, 1984, p. 108).

Por otro lado, la motivación es conocida como parte fundamental para el buen funcionamiento del individuo” (p. 68). “tiene 2 tipos de criterio, los innatos y los construidos por el sujeto, el primero hace referencia a un sistema amplio de necesidades que comentan diversos rangos en la naturaleza, en conclusión, aquellos niveles se presentan a partir de una representación selectiva de los objetos y relaciones que el sujeto requiere” (p. 68).” (Nuttin, 1980, pp. 68-69).

Por consiguiente, la motivación como factor determinante es denominada como “responsabilidad con la tarea” (p. 153). La motivación es por lo general definida como un proceso que estimula respuestas en los organismos” (Renzulli, 2005, p. 154).

Al mismo tiempo, se puede explicar cómo la forma de prototipo en base a la autodeterminación, en conclusión, con un perfecto sentido de preferencia” (p. 204). Por lo cual, “La persona se envuelve naturalmente en actividades de interés” (Deci y Ryan, 1990, p. 204).

En otras investigaciones se explica que, si un empleado fracasaría, se confirmaría está desmotivado o porque su desempeño no es bueno, y que, por lo habitual, los líderes no se hacen responsables de ellos mismos en base a lo que sucede, por lo cual, se supone que el problema es del empleado” (p. 205). Así mismo, el investigador menciona que, “la responsabilidad les cae a los jefes sobre desempeños no eficientes y de que el trabajador no se desmotive” (Manzoni y Barsoux, 1998, p. 205).

Por otro lado, de acuerdo con otras teorías, la motivación, “está localizado en la variable “O”, es decir en el organismo; se encuentra coherencia con ciertas necesidades desde lo interno de la persona, y aprueba su satisfacción mediante conductas encaminadas al logro de los objetivos propios” (Woondworth, 1918, p. 156).

De acuerdo con otras teorías, la motivación se define como “una fuerza motriz que impulsa a una persona a tomar algunas medidas con el fin de lograr ciertos objetivos” (Mustafa & Othman, 2010, citado por Sulisty & Niingtyas, 2017, p. 702)

Del mismo modo según otros autores, “Una comprensión profunda de las estructuras de incentivos internos es crítico, ya que estos incentivos determinan en gran medida cómo los individuos se comportan dentro de una organización” (Baker, Jensen & Murphy, 1988, p. 593). Así mismo “Cuando buscamos objetivos económicos en nuestras interacciones con los demás, estos son por lo general combinada con la lucha por la sociabilidad, la aprobación, y estatus” (Mark Granovetter, 1992, p. 234).

Por otro lado, “el comportamiento motivado es una secuencia de acciones que se pone en movimiento por algún estímulo disparador” (Laming, 2004, p. 281). Del mismo modo, “una actitud positiva de trabajo mediante el cual se llenan vacíos, se toma la iniciativa y el juicio se ejerce de manera instrumental” (Williamson, 1985, p. 262).

Así también tenemos teoría relacionada a la variable desempeño laboral en donde se indica que: “Especifica el valor donde los encargados de la organización tienen logrado sus funciones en base a los resultados que se alcanzaron” (Luecke, 2007, p. 90).

Por otro lado, “los intentos anteriores para predecir el comportamiento de los empleados en el trabajo han centrado a menudo en compromiso con la organización” (p. 70). Es decir, “el compromiso organizacional se supone que afectara a casi cualquier comportamiento que es beneficioso para la organización, tales como el desempeño del trabajo, el comportamiento de ciudadanía, y la asistencia” (Riketta, 2002, p. 70).

Así mismo, “Casi todos los empleados en todo tipo de contextos de trabajo saben que hay ciertos resultados de trabajo u objetivos que deben cumplir, incluso si éstas permanecen sin especificar” (p. 114). Por lo tanto, “los empleados en general deben tener una idea clara de lo que se considera buenos resultados que alcanzan en su propio trabajo” (Steenbergen & Ellemers, 2009, p. 114)

Otros autores indican que, “los contratos de incentivos explícitos pueden tener efectos perjudiciales en el sentido de que “desplazan” reciprocidad y por lo tanto reducen la eficiencia en comparación con la línea base” (Gächter & Falk, 2001, p. 1).

De igual manera, “con frecuencia se observa que los empleados que están más satisfechos con el entorno físico de trabajo son más propensos a hacer un mejor trabajo y lograr mejores resultados” (Lee & Brand, 2005, p. 30).

Del mismo modo, “las técnicas que se usan con más frecuencia para relatar el compromiso con la tarea son ser perseverante, trabajo bajo presión, entrega, confianza en uno mismo”. (p. 154). Así también “crea el propio contenido para realizar una labor significativa y acción aplicada a un objeto o situación que forme interés propio” (Renzulli, 2005, p. 154).

Por otro lado, “los estudios empíricos han indicado que la disponibilidad de opciones en el entorno físico dará lugar a mejores resultados para los empleados, tales como mejor performance y estado de ánimo” (Galasiu y Veitch, 2006, p. 25).

Del mismo modo otros autores la precisan como: “El nivel en el que el trabajador desempeña las normas del trabajo”. (p. 30). Es decir, “es el efecto de relación respecto a los propósitos de la entidad, como con buena calidad, ser eficiente entre otros criterios efectivos” (Milkovich & Boudreau, 1994, p. 30).

Otros mencionan: “En las empresas únicamente evalúan la manera en que los trabajadores hacen sus tareas donde se describe lugar de trabajo” (p. 25).” (Robbins, Stephen, Judge, 2013, p. 25).

En primer lugar, indica el trabajo en base a las tareas: “hace referencia al desempeño de las exigencias y compromisos que ayudan a producir un bien o servicio en base a tareas administrativas”. (Robbins et al, 2013, p. 25).

En segundo lugar, menciona a civismo en donde refiere que: “Las labores que favorecen al ambiente psicológico de la entidad, como dar asistencia a los demás, dar buen trato a los compañeros mostrar respeto hacia ellos, decir critica constructivas y positivas de la empresa”. (Robbins et al, 2013, p. 25).

Finalmente habla de la falla en la productividad. “Ello contiene acciones que deterioran de manera rápida a la entidad, estas conductas incluyen el hurto, perjuicios a la pertenencia de la compañía, con comportamientos agresivos con los socios y alejarse frecuentemente”. (Robbins et al, 2013, p. 25).

Mientras tanto para Robbins y Coulter, citado por Tacza, “lo define como las actuaciones que se observan en el trabajador, que son fundamentales para lograr los objetivos de las empresas. En este sentido, se proponen numerosas dimensiones”. (Tacza, 2018, p. 29).

Primero: Robbins y Coulter, citado por Tacza, mencionan a la asistencia y exactitud. En el que Robbins y Coulter citado por Tacza indican que: “narra el cumplimiento exacto del horario que se establece en la empresa”. (Tacza, 2018, p. 29).

Seguidamente hablan de trabajos en equipos. En el que: “hace referencia al a capacidad que tiene el empleado para crear relaciones con otras individuos que tiene capacidades diferentes, como también personalidad y gustos distintos con la finalidad de reorganizar el avance de actividades en distintos departamentos de las entidades”. (Tacza, 2018, p. 29).

Así mismo hablan de la productividad. Se refiere cumplir lo que la empresa les esta asignando de manera eficiente las capacidades intelectuales con la finalidad de tener la mayor disposición posible que requieren los supervisores”. (Tacza, 2018, p. 29).

Por consiguiente, hablan del respeto y compromiso. En donde Robbins y Coulter citado por Tacza Refiere a: “La destreza del empleado para hacer que se respete las políticas de conducta que ha sido establecidas en las instituciones y la predisposición de servir a todos los integrantes de la empresa sin distinción alguna”. (Tacza, 2018, p. 29).

Finalmente definen labor bajo presión. En el que Robbins y Coulter citado por Tacza nos dice que: “desarrollar diligencias en lo laboral forma varios cambios en la salud del empleado, como son el estrés como causa fundamental que altera la salud individuos de la organización” (Tacza, 2018, p. 30).

Al mismo tiempo en evaluar desempeños, sostiene que: “La evaluación del desempeño es una relación sistemática de cada individuo en el puesto, es un concepto emprendedor ya que las empresas evalúan a sus trabajadores regularmente”. (Chiavenato, 2000, p. 357).

Para ello menciona los beneficios para el jefe en donde refiere que: “Permitirá evaluar el comportamiento y el desempeño de los empleados teniendo un sistema de medir la subjetividad, como también establecer medidas y prácticas dirigidas a mejorar el tipo de desempeño de sus colaboradores” (Chiavenato, 2000, p. 365).

Mientras que, en beneficios para el subordinado, indica que aprueba conocer los aspectos de desempeño y comportamiento valorados en las empresas en sus subordinados, saber lo que el jefe piensa de cada trabajador, sus debilidades y fortalezas de acuerdo a lo evaluado por el jefe, el mismo empleado deberá asumir por su cuenta (autocorregirse, mayor cuidado, mayor vigilancia al trabajo, capacitarse constantemente, etc.)” (Chiavenato, 2000, pp. 365-366).

En beneficios para la empresa podemos evaluar su talento a mediano y largo plazo y precisar la aportación de cada empleado, permite identificar los subordinados que estén necesitando ser actualizados o capacitados en diversas áreas”. (p. 366). De tal forma va a

contribuir a políticas en los recursos humanos, brindando oportunidades buenas los colaboradores (Chiavenato, 2000, p. 366).

En cuanto al Método de las escalas gráficas, refiere que: “evalúa el trabajo de los individuos mediante elementos de evaluación anticipadamente determinados y graduados” (Chiavenato, 2000, p. 367).

Dentro de este marco nos menciona diferentes tipos de escalas, en primer lugar, se menciona las escalas gráficas continuas, en donde se define como: “rangos donde se definen los extremos; esta evaluación puede darse en cualquier punto de la línea que los adhiere, es decir, “hay límites mínimos y máximos de variación en el factor de evaluación” (Chiavenato, 2000, p. 367).

En segundo lugar, habla de las escalas gráficas semicontinuas, en el que se indica que: “Son parecidas a los grados continuos, descontando puntos intermedios definidos entre los extremos con la finalidad de hacer fácil la evaluación”. (Chiavenato, 2000, p. 368).

Así mismo con respecto a las ventajas del método de las escalas gráficas da a los que hacen la evaluación una herramienta de valoración de fácil entendimiento y aplicación, en consecuencia, las características que más destacan en el desempeño de la empresa y el ambiente de cada trabajador ante ellas además demandan poca responsabilidad al evaluador al registrar la evaluación, ya que lo facilita enormemente (Chiavenato, 2000, p. 371).

En cuanto a las desventajas del método de las escalas gráficas, “permite mucha resistencia al que evalúa; en conclusión, debe concordar con el instrumento, mas no a las características del que esta evaluado, por lo cual presentan consecuencias tolerantes o severos para todos los colaboradores” (Chiavenato, 2000, p. 371).

En relación a la teoría del desempeño laboral nos dice que: “es el comportamiento del que ha sido evaluado para buscar los objetivos establecidos. Forma la estrategia personal para conseguir los objetivos ansiados”. (Chiavenato, 2009, p. 359).

Para ello el autor Flores (citado en Acuña 2017, p. 16) menciona diversas características:

En primer lugar, nos habla de la adaptabilidad, donde el autor Flores indica que: “Es el alimento de la efectividad en distintos contextos y con diferentes responsabilidades e individuos” (Citado en Acuña, 2017, p. 16).

En segundo lugar, menciona la comunicación, en donde según Flores “Es la forma de decir sus ideas de modo efectivo puede ser en grupo o de manera individual”. Al buen colaborador en la gramática estructura y organización en comunicación” (Citado en Acuña, 2017, p. 17).

En cuanto a iniciativa, el autor Flores nos dice que: “Es el propósito de intervenir activamente en los acontecimientos con el fin de lograr los objetivos. La destreza de causar situaciones en vez de acatarlas pasivamente. Estas medidas se toman para lograr objetivos más allá de lo esperado”. (citado en Acuña, 2017, p. 17).

Referente a los conocimientos, el autor Flores, indica que es: “Es cuando se alcanza el conocimiento técnico en los espacios relacionadas con áreas de su trabajo” (citado en Acuña, 2017, p. 17).

Finalmente, para trabajo en equipo, el autor Flores refiere que: “Es la capacidad de desenvolvimiento eficiente en grupos de trabajo con el fin de lograr las metas de la empresa, ayudando y creando ambientes armónicos que reconozca el consentimiento” (citado por Acuña, 2017, p. 17).

Formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de supervisión del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la Zona Norte del Perú, Virú-Chao 2019?.

El trabajo se justifica por lo siguiente: Conveniencia. Es de suma importancia que se mida la relación entre el nivel de motivación y desempeño laboral en los supervisores del área de cosecha y transportes, sobre todo ahora que el área asumió la responsabilidad de la cosecha del cultivo de palta. Por lo que se considera oportuno realizar una investigación de

la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los supervisores para que logren los objetivos y metas propuestas

Relevancia social. La relevancia de esta investigación se centra en identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los supervisores de cosecha en su centro de trabajo, el beneficio de esta investigación será tanto para el trabajador como para el área de cosecha y transportes de la empresa Camposol, porque a la empresa le permitirá saber si están usando las estrategias correctas para motivar a su personal y a su vez ellos puedan desempeñarse bien en sus labores y lograr sus metas tanto personales como laborales.

Implicaciones prácticas. Como implicaciones prácticas, el estudio realizado pretende identificar los factores que están involucrados en la motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes. Del mismo modo con los instrumentos aplicados en esta investigación se pretende encontrar solución para las deficiencias encontradas, para que ambas partes estén satisfechas con sus intereses.

Valor teórico. Con la investigación, se pretende buscar que el área de cosecha y transportes conozca los factores que motivan a sus supervisores para que tengan un buen desempeño laboral y su nivel de productividad aumente, los resultados encontrados en esta investigación, podrán ser tomados como base para que cualquier área de la pueda implementar las medidas correctivas y entiendan el hecho que es indispensable que todo colaborador trabaje motivado para que tenga éxito en su desarrollo laboral y personal.

Utilidad metodológica. El estudio de este trabajo será de gran apoyo para la organización, ya que se realizará una investigación teniendo como técnica la encuesta, para poder medir las variables y poder relacionarlas y así llegar a nuestra hipótesis planteada.

Se planteo la siguiente hipótesis: La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú. Virú-Chao 2019, es directa.

Así mismo el objetivo general es la siguiente:

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los supervisores del área de Cosecha y Transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la motivación en su dimensión necesidades fisiológicas con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la motivación en su dimensión nivel de necesidades de protección y seguridad con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la motivación en su dimensión necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la motivación en su dimensión las necesidades de autoestima con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

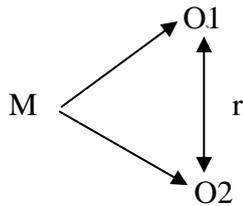
Determinar la relación que existe entre la motivación en su dimensión las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

Proponer estrategias de motivación, para mejorar el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao en el año 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal porque se realizó la investigación en un momento determinado, es de tipo descriptiva dado que no se manipula ninguna variable.



M= Muestra: Los supervisores del área de cosecha y transportes del área de Camposol.

O1= Observación de la variable 1: Motivación

O2= Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r = Relación de las variables

2.2. Operacionalización de Variables

Variable 1 : Motivación

Variable 2 : Desempeño laboral

Tabla 2.1*Operacionalización de variable*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Variable 1 Motivación	Maslow (1991, p.21) indica que “la motivación es el actuar que tiene el individuo de satisfacción de necesidades”.	Esta variable se midió mediante el uso de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El mismo que esta validado por su valorización en escala de Likert con 30 ítems	Necesidades Fisiológicas	Alimentación Salud Descanso	Ordinal
			Necesidades de protección y seguridad	Seguridad física Seguridad laboral Seguridad económica	
			Necesidades sociales y de pertenencia	Amistad Desarrollo afectivo Aceptación	
			Necesidades de autoestima	Respeto Confianza Reconocimiento	
			Necesidades de autorrealización	Gestión de problemas Éxito profesional Creatividad	
Variable 2 Desempeño Laboral	Según Flores (citado en Acuña 2017, p. 16) señala que el desempeño laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.	Esta variable se midió mediante el uso de la encuesta y como instrumento la matriz de evaluación de desempeño. Para su valorización en escala de Likert con 18 ítems.	Comunicación	Flujo Reconocimiento y Satisfacción Participación	Ordinal
			Trabajo en equipo	Coordinación Cooperación Capacidad de liderazgo	
			Conocimientos	Funciones Calidad del trabajo Manejo de instrumentos	

Nota: Se considera las dimensiones de acuerdo a lo indicado por Maslow (1991, p.21) en referencia a la variable 1, para la variable 2 se ha tomado la referencia según flores citado en (Acuña 2017, p.16)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Está conformada por los 400 supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol S.A

Criterios de inclusión:

Supervisores de Cosecha y Transportes de la empresa Camposol que se encuentren laborando de manera continua

Criterios de exclusión:

Supervisores que estén de vacaciones, licencia o en temporada de campaña baja.

Unidad de Análisis

Un supervisor del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Muestra

Para la muestra de este estudio se ha conformado por los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol S.A. la fórmula que se usará es la de determinación de la muestra de universo finito, teniendo en cuenta que según información interna se cuenta con 400 supervisores. La fórmula que corresponde al muestreo aleatorio simple se detalla a continuación.

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

Dónde:

Z: es el valor de la distribución normal estandarizada para un nivel de confianza fijado por el investigador = 1.96 (nivel de confianza 95%)

p: es la proporción de la población que cumple con la característica de interés = 0.50

E: error de muestreo fijado por el investigador = 0.05

N: es el tamaño de la población = 400

Determinación del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5)(1 - 0.5) * 400}{0.05^2 * (400 - 1) + 1.96^2 * (0.5)(1 - 0.5)}$$

$$n = 197 \text{ Supervisores}$$

Del tamaño de muestra determinado se tomaron como muestra definitiva 124 supervisores, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En esta investigación para medir las variables se usó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario para la variable motivación y la evaluación para la variable desempeño, que permitirá relacionar la motivación y desempeño de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol S.A.

Tabla 2.2

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Variable 1			
Motivación	Encuesta	Cuestionario	Supervisores
Variable 2	Encuesta	Matriz de Evaluación	Jefe inmediato de
Desempeño		de desempeño laboral	cada supervisor
Laboral			

Validez

La ficha de validación fue elaborada y entregada a profesionales expertos para Su evaluación:

Mg. Cárdenas Rodríguez Karina

Mg. Montenegro Ríos Jaime

Mg. Armas Chang Juan Carlos

Mg. Pariona Preciado Héctor

Confiabilidad

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

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

Dónde:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.3
V Aiken con intervalos de confianza

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

Siendo de 0.867 y 0.928 respectivamente para los dos instrumentos utilizados en la presente investigación.

Para determinar la confiabilidad de la investigación, se utilizó el coeficiente alfa de *Cronbach*, el cual se calculó según la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

De dónde:

k: Número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de ítems

s_T^2 : Varianza de la suma total de ítems.

Tabla 2.4
Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

A	Interpretación
> 0.9	Excelente
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Malo
<=0.5	Inaceptable

Tabla del valor del alfa de Cronbach según George y Mallery (1995)

Tabla 2.5
Estadísticas de Fiabilidad de las variables

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Motivación	0.806	30
Desempeño laboral	0.919	18

2.5. Procedimiento

Para realizar la siguiente investigación se solicitó permiso al gerente del área de Cosecha y Transportes de la empresa Camposol, para que puedan brindar las facilidades de tomar datos reales como los nombres de los colaboradores investigados, así mismo nos brinde la información y facilidades requeridas que ayuden al éxito del presente trabajo realizado.

2.6. Método de análisis de datos

En este estudio se utilizó dos variables. La primera variable Motivación se Realizó en 5 dimensiones con 30 ítems y para la variable desempeño laboral de los supervisores, se trabajó en sus 3 dimensiones con 18 ítems, de acuerdo a Gamarra et al (2013) para el manejo de los datos adjuntados se usará el programa Microsoft Office Excel, los cuales serán utilizados para la facilitar y obtener tablas y gráficos para un buen análisis.

Así mismo se usará el programa estadístico SPSS V24, del que se obtendrán las tablas para determinar la relación entre la variable dependiente y la independiente, así mismo se obtendrá los resultados para medir el grado de relación que existe entre las dimensiones de las variables.

Tabla 2.6

Nivel de motivación por dimensiones

Nivel	Necesidades Fisiológicas	Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización
Alto	23-30	23-30	23-30	23-30	23-30
Regular	15-22	15-22	15-22	15-22	15-22
Bajo	6-14	6-14	6-14	6-14	6-14

Nota: Considerando del total de ítems por dimensión

Tabla 2.7

Nivel de desempeño laboral por dimensiones

Nivel	Conocimientos	Trabajo en equipo	Comunicación
Alto	23-30	23-30	23-30
Regular	15-22	15-22	15-22
Bajo	6-14	6-14	6-14

Nota: Considerando del total de ítems por dimensión

Análisis ligados a las hipótesis

Para la comprobación de hipótesis en la relación de las variables se usó el cálculo del Rho de Spearman, según Gamarra et al 2013

La prueba de Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d²: Diferencia en rangos

∑: Sigma.

n: Número de pares de datos

p: Correlación de Spearman

2.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se cumplió con la ética profesional, respetando la aportación de autores, desde los principios fundamentales de la moralidad individual y social. La información se obtuvo de las encuestas y evaluación realizada a los supervisores, la que será confidencial y exclusivamente de uso universitario

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades

Los colaboradores investigados son 124 supervisores de cosecha del área cosecha y transportes entre hombres y mujeres de la empresa agroindustrial Camposol, quien dedica a la actividad de siembra y cosecha de diferentes tipos de fruta.

Tabla 3.1

Distribución porcentual de acuerdo al sexo

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombres	71	57%
Mujeres	53	43%
Total	124	100.0

Nota: en la tabla 3.1 se observa que el 57% de supervisores que laboran en la empresa Camposol son hombres y el 43% mujeres, habiendo solo una diferencia del 14% entre ambos, lo que quiere decir que la oportunidad de trabajo es igual para ambos sexos.

Tabla 3.2

Distribución porcentual por estado civil

Estado Civil	Cantidad	Porcentaje
Conviviente	60	48%
Soltero	53	43%
Casado	11	9%
Total	124	100%

Nota: en la tabla 3.2 se observa que el 48% de supervisores son convivientes, seguido de un 9% que son casados, haciendo un total del 57% de supervisores que tienen familia, esto nos demuestra que la mayoría necesita cubrir ciertas necesidades de protección y seguridad, mientras que solo un 43% es soltero.

Tabla 3.3*Distribución porcentual por grado de instrucción*

Grado de Instrucción	Cantidad	Porcentaje
Secundaria Completa	64	52%
Secundaria Incompleta	24	19%
Técnico Incompleto	14	11%
Primaria Completa	11	9%
Técnico Completo	8	6%
Universitario Completo	2	2%
Universitario Incompleto	1	1%
Total	124	100%

Nota: en la tabla 3.3 se observa que el 52% de los supervisores cuentan con estudios secundarios, esto nos indica que la empresa efectivamente brinda mayor oportunidad al personal que cumpla con estos requisitos.

Tabla 3.4*Distribución porcentual por rango de edades*

Edad	Cantidad	Porcentaje
18-29	71	57%
30-59	53	43%
Total	124	100%

Nota: En la tabla 3.4 se observa que el 57% de los supervisores están entre los 18-29 años, quienes en su mayoría ya formaron familia y en algunos casos buscan desarrollo profesional.

3.2. Nivel de motivación de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

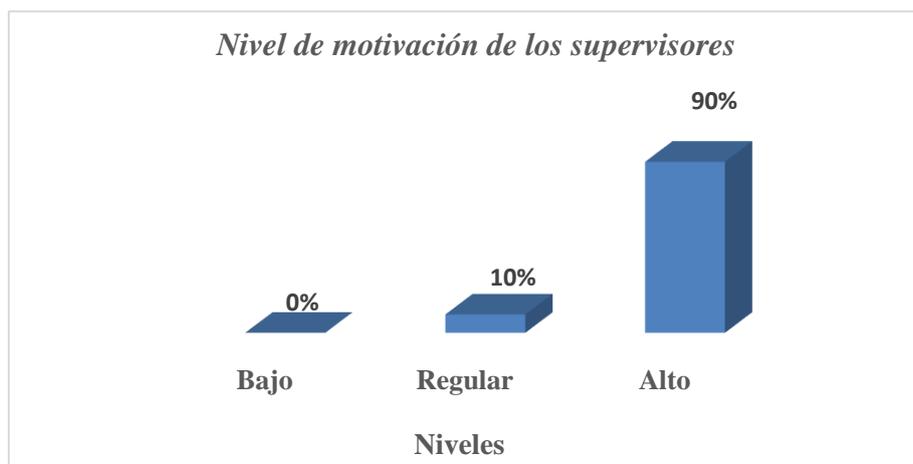


Fig 1. Del Nivel de motivación de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú- Chao 2019.

Nota: En la figura se puede observar que el 90% de nivel de motivación es alto, esto se debe a los bonos salariales que brinda el área a los supervisores desde el primer día que inicia sus labores, les brinda oportunidad de crecimiento laboral y profesional, mientras tanto el 10% se considera con una motivación regular, lo que indica que la superintendencia del área aún debe trabajar conjuntamente con las áreas involucradas para identificar las necesidades de los supervisores.

Tabla 3.5.

Nivel de Motivación por dimensiones de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-chao 2019

Dimensiones Motivación	Niveles		
	Bajo	Regular	Alto
Necesidades Fisiológicas	0.00%	26.61%	73.39%
Necesidades de protección y seguridad	0.81%	18.55%	80.65%
Necesidades sociales y de pertenencia	0.81%	12.90%	86.29%
Necesidades de autoestima	0.81%	12.10%	87.10%
Necesidades de autorrealización	0.00%	17.74%	82.26%

Nota: En la tabla se muestra los niveles de la variable Motivación por dimensiones, en donde se puede observar que la dimensión que predomina es la necesidad de autoestima con un 87.10%.

3.3. Nivel de desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

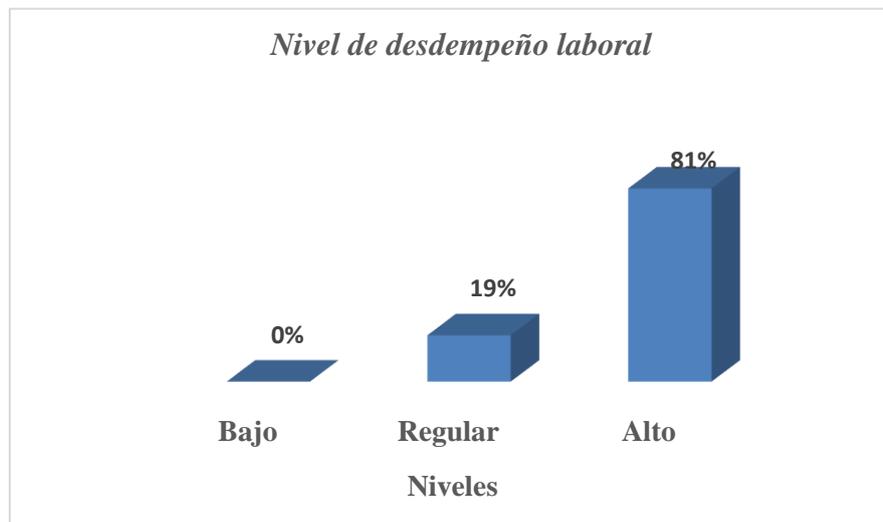


Fig 2. Del nivel de desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en el año 2019.

Nota: En la figura se muestra que el nivel de desempeño laboral de los supervisores; donde el jefe directo indica que el 81% se encuentra en un nivel alto de desempeño laboral, esto se debe a las capacitaciones constantes que se les brinda a los supervisores en las diferentes tareas diarias, así como también en el uso de los instrumentos de trabajo, mientras que el 19% se encuentra en un nivel de motivación regular, quienes forman parte del grupo de supervisores que no cuentan con los estudios secundarios completos.

Tabla 3.6.

Nivel de desempeño laboral por dimensiones de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-chao 2019.

Dimensiones de desempeño laboral	Nivel		
	Bajo	Regular	Alto
Conocimiento	0.00%	22.58%	77.42%
Trabajo en equipo	0.81%	16.94%	82.26%
Comunicación	0.81%	22.58%	76.61%

Nota: en la tabla se muestra los niveles de la variable desempeño laboral por dimensiones, en donde se puede observar que la dimensión que predomina es la dimensión de trabajo en equipo con un 82.26%.

Tabla 3.7.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación en su dimensión necesidades fisiológicas con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

			Necesidades fisiológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidades Fisiológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Nota: En la tabla se, se aprecia una correlación positiva moderada fuerte (Rho=0,798), y significativa (p-value<0,05), entre la motivación en su dimensión necesidades fisiológicas con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Tabla 3.8.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación en su dimensión necesidades de protección y seguridad con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

			Desempeño laboral	Necesidades de protección y seguridad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Necesidades de Protección y Seguridad	Necesidades de Protección y Seguridad	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Nota: En la tabla se aprecia una correlación positiva media (Rho=0,538), y significativa (p-value<0,05), entre la motivación en su dimensión necesidades de protección y seguridad con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Tabla 3.9.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación en su dimensión las necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

			Desempeño laboral	Necesidades sociales y de pertenencia
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Necesidades sociales y de Pertenencia	Necesidades sociales y de Pertenencia	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Nota: En la tabla, se aprecia una correlación positiva media (Rho=0,549), y significativa (p-value<0,05), entre la motivación en su dimensión las necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Tabla 3.10.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación en su dimensión necesidades de autoestima con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

			Desempeño laboral	Necesidades de Autoestima
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Necesidades de Autoestima	Necesidades de Autoestima	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Nota: En la tabla se aprecia una correlación positiva media (Rho=0,488), y significativa (p-value<0,05), entre la motivación en su dimensión de necesidades de autoestima con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Tabla 3.11.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación en su dimensión las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

			Desempeño Laboral	Necesidades de Autorrealización
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Necesidades de Autorrealización	Necesidades de Autorrealización	Coefficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Nota: En la tabla se aprecia una correlación positiva media (Rho=0,408), y significativa (p-value<0,05), entre la motivación en su dimensión las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

Tabla 3.12.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral en los supervisores del área de Cosecha y Transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Nota: En la tabla se aprecia una correlación positiva considerable ($Rho=0,774$), y significativa ($p\text{-value}<0,05$), entre la motivación y el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

3.4 *Contrastación de hipótesis*

Como hipótesis de investigación propuesta fue:

La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú. Virú-Chao, 2019 es directa.

Con la evidencia encontrada se acepta la hipótesis de investigación con un nivel de significancia ($P<0,05$); existiendo una correlación directa considerable $Rho=0,774$ entre la motivación y el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio se determinó el nivel de motivación de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú- Chao 2019, siendo este alto en un 90% de las afirmaciones de los investigados; en donde a nivel de dimensión la predominante es la dimensión necesidades de autoestima con un 87.10 %. Lo que concuerda con lo encontrado por Sum (2015), quien aplicó una escala de Likert y una prueba psicométrica a 34 colaboradores administrativos en una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en donde comprobó que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que también le permitió comprobar que el nivel de motivación en el elemento de autoestima se hallan en un alto rango, una puntuación elevada, muestra que averiguan codiciosamente situaciones y motivaciones que benefician la libertad en uno mismo y acrecientan el auto concepto, del mismo modo Soler (2006) nos menciona que la motivación es el resultado de la aceleración y de la satisfacción de motivaciones que predominan en la existencia: como son: el trabajo, la familia, la disposición del tiempo libre y desarrollo personal

También se determinó el nivel de desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en el año 2019, encontrándose que el 81% de los encuestados indica un nivel alto de desempeño laboral, predominando en la dimensión trabajo en equipo con un 82.26%, en donde el jefe directo considera que la mayoría de los supervisores trabajan en coordinación, cooperando y tienen una buena capacidad de liderazgo, la cual se pueden seguir desarrollando. De igual manera, los resultados encontrados concuerdan con los reportados por Ramírez (2015), que evaluó las variables motivación y el desempeño laboral. utilizando la entrevista, escala de valoración y encuesta que aplicó a 17 colaboradores administrativos; donde concluyó que los trabajadores están satisfechos con un rango medio de motivación de 3.62 (en una escala de 1 a 5) apreciación positiva en general. Y los factores son subjetivos y muy particulares para cada empleado que dan resultados positivos en su desempeño laboral, el resultado tiene relación con lo expuesto por Chiavenato (2009) quien menciona que “las necesidades de la humanidad cambian constantemente, la motivación de hoy puede ser un factor negativo en el futuro”.

A su vez, estos resultados son contradictorios a los de Pozo (2015) quien mediante la técnica de la encuesta y análisis correlacional aplicados en 68 trabajadores en diferentes áreas de la empresa investigada, el cual comprobó que a nivel general no existe correlación entre las necesidades de Maslow y el desempeño laboral, pero pudo apreciar que los resultados basados en las necesidades están estrechamente entrelazados como son las necesidades de autorrealización con un 27%, necesidades de protección y seguridad con 26%, y las necesidades de autoestima con 26% y finalmente siendo importantes pero no principales las necesidades sociales de pertenencia. Aunque obtuvo niveles de desempeño aceptables, el autor menciona que es de suma importancia seguir trabajando en los aspectos de menor resultado mejorado por parte de los trabajadores y encaminar las actividades expuestas al personal colectivo. Caso contrario ocurre en la investigación realizada a supervisores del área de cosecha de una empresa agroindustrial quienes para ellos predomina el nivel de autoestima con un 87.10% seguido de las necesidades sociales y de pertenencia con un 86.29%.

Por otro lado, Santacruz (2017), indica que hay desempeño bajo cuando el ambiente del personal no es el adecuado afectando así su desenvolvimiento en sus labores en el lugar de trabajo como también va disminuyendo el nivel de motivación, debido que esta situación no permite que el trabajador haga sus tareas de manera efectiva, perturbando así la productividad. A su vez, se determinó la relación entre la variable motivación y el desempeño laboral en los supervisores del área de Cosecha y Transportes de la empresa donde se realizó el estudio, mediante la correlación de Rho de Spearman encontrándose una correlación alta positiva ($Rho=0,774$), y significativa ($P\text{-value} < 0,05$); resultado similar al encontrado por Reynaga (2015), que midió la correlación existente entre variables, a un valor de ($P < 0,05$), encontrando que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce. Además, la correlación de Spearman fue 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. En tanto que Tirado (2018), señala que la motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de construcción civil, el resultado de la prueba de hipótesis de correlación Bivariada de Pearson y D de Somers el nivel de significancia fue de 0.000 ($\alpha < 0,05$), el valor de D de Somers arrojó un resultado de 0.843 y el de Pearson de 0.943, datos que le permitieron concluir la influencia entre las dos variables.

Y de igual forma, Monsalve et al. (2016), señala que la motivación si interviene en el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Soledad Monterola Flores en un 61.47%. parecido encontró Reategui (2017), en su investigación llegando a concluir que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución estudiada, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Sin embargo, los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores que indicaron que el nivel de motivación es “Malo” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”. A su vez, Purizaga (2018), mediante cuestionarios de motivación desempeño laboral conteniendo 30 preguntas y realizada la prueba de hipótesis, encontró correlación positiva alta entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) con un grado de correlación Rho de Spearman de 0,884.

De igual manera, se estableció relaciones entre las dimensiones de la variable motivación mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para sus dimensiones de necesidades fisiológicas, necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización frente al desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019, obteniéndose valores de Rho de Spearman (0,798 - 0,538 - 0,549 - 0,488 - 0,408 respectivamente).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los supervisores del área de Cosecha y Transportes de la empresa antes mencionada es positiva considerable dado que el valor del coeficiente de Spearman es: $Rho=0,774$, y el nivel de significancia es ($p\text{-value}<0,05$).
2. De acuerdo con los resultados procesados de los datos recolectados se evidencio un alto nivel de motivación de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa de estudio, dado que el 90% se considera con un nivel alto de motivación, mientras tanto el 10% se considera en un nivel regular y un 0% en un nivel bajo.
3. Se evidencia que el nivel de desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol en el año 2019 de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la rúbrica de evaluación se encontró que el 81% está en un nivel de desempeño alto, el 19% en un nivel regular y el 0% bajo.
4. De acuerdo con el análisis estadístico, se determinó la relación que existe entre la motivación en su dimensión necesidades fisiológicas con el desempeño laboral de los supervisores de la organización, visto que se aprecia una correlación positiva fuerte con un valor coeficiente de Spearman de: ($Rho=-0,798$), y significativa ($p\text{-value}<0,05$).
5. Se demuestra una correlación positiva media y significativa entre la motivación en su dimensión nivel de necesidades de protección y seguridad con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa, ya que el valor del coeficiente de Spearman es: ($Rho=0,538$), y significativa ($p\text{-value}<0,05$).
6. Mediante el análisis estadístico, se determinó la relación que existe entre la motivación en su dimensión necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa donde se realizó la investigación, puesto que se aprecia una correlación positiva media con un valor del coeficiente de Spearman ($Rho=0,549$), y significativa ($p\text{-value}<0,05$).

7. Se evidenció la relación que existe entre la motivación en su dimensión las necesidades de autoestima con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa de la entidad, debido a que se aprecia una correlación positiva media ($Rho=0,488$), y significativa ($p\text{-value}<0,05$).

8. Se determinó la relación que existe entre la motivación en su dimensión las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes, puesto que el valor del coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva media ($Rho=0,408$), y significativa ($p\text{-value}<0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

Como recomendación general hacía la superintendencia del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol, de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, son de gran beneficio tanto para la empresa referente a su productividad, como para los supervisores que les permitirá trabajar dentro de un contexto laboral agradable.

1. Se recomienda a la superintendencia del área de Cosecha y transportes de la empresa Camposol seguir trabajando a nivel general en la mejora de las necesidades de los supervisores, como son fisiológicas, protección y seguridad, de autorrealización entre otras para que todos se encuentren en un mismo nivel de motivación.
2. Se recomienda a la superintendencia del área de Cosecha y transportes realizar reuniones periódicas más seguidas con los supervisores y jefes directos, esto ayudará a conocer las dudas, temas de desconocimiento referente a sus tareas cotidianas, a su vez mejorar la comunicación el cual les permitirá aplicar las capacitaciones correspondientes que ayuden a mejorar su desempeño laboral.
3. Se recomienda que el área de gestión humana este en mayor contacto con los supervisores del área de cosecha y transportes. así mismo mantenerse al tanto de las necesidades que los colaboradores pudieran tener a nivel personal, familiar y laboral para poder de alguna forma cubrirlos y evitar una mala productividad.
4. Se sugiere a la superintendencia involucrar más a los supervisores del área de cosecha y transportes en las metas y objetivos, brindándoles mayores responsabilidades, etc. Para hacerlos sentir seguros y de alguna manera protegidos en su centro de labores.
5. Se recomienda a la superintendencia del área de cosecha y transportes realizar rotación de los supervisores por fundo para que esto les permita relacionarse, integrarse y conocer a cada uno de sus compañeros, lo cual les permita formar un equipo de trabajo más sólido y entablar mejor comunicación con cada uno de ellos.

6. Se recomienda a la superintendencia del área cosecha realizar capacitaciones de conocimientos a los supervisores referente a sus tareas diarias, antes y durante el inicio de sus labores, como por ejemplo en razonamiento matemático y el uso de los instrumentos de trabajo como es el celular, formato, etc.

7. Se sugiere a la superintendencia del área de cosecha y transportes realizar talleres referentes a trabajo en equipo, comunicación con el propósito que los supervisores reconozcan la importancia de organizar el trabajo diario, y de transmitir a su grupo de trabajo las metas y objetivos que se desean lograr.

VII. PROPUESTA

Implementación de un plan de mejora estratégico mediante talleres, capacitaciones para mantener la motivación y el buen desempeño laboral de los supervisores de la empresa Camposol.

Fundamentación:

De acuerdo con los resultados encontrados en la investigación realizada a los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol, se identificó que la gran mayoría se encuentra en un nivel alto de motivación, y un pequeño porcentaje con un nivel medio, algo semejante fueron los resultados en el desempeño laboral.

A nivel de dimensiones en la variable motivación se pudo verificar que las necesidades fisiológicas están con un porcentaje poco aceptable, seguido de las necesidades de protección y seguridad. En el caso de la variable desempeño, de acuerdo con los resultados por dimensión, se debe trabajar más en las dimensiones de comunicación y conocimiento, debido a que tienen un resultado menor a la dimensión de trabajo en equipo.

Objetivo general

Fortalecer y mantener la motivación de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol para obtener el mejor desempeño laboral.

Objetivos específicos

1. Fortalecer la comunicación, conocimientos en razonamiento matemático de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol, realizado por los jefes de cosecha en tema de conocimiento para razonamiento matemático y un coaching profesional para temas de la comunicación y liderazgo.
2. Analizar y buscar las mejores alternativas de solución con el superintendente y demás áreas involucradas para mejorar los puntos débiles encontrados en la investigación.

Beneficiarios

Los beneficiarios en la propuesta será tanto los supervisores como la empresa, porque ambos lograrán un beneficio propio de acuerdo con sus necesidades.

Justificación

La investigación del estudio realizado determina la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, es decir que tan importante es la motivación para los supervisores en su desempeño laboral.

La importancia del estudio realizado servirá para que la empresa busque nuevas estrategias o mantenga las mismas que ayuden a mantener y mejorar los puntos débiles que se encontró en los supervisores del área de cosecha y transportes y con esto aumente la productividad en sus labores que serán de beneficio tanto para la empresa como para los supervisores.

Factibilidad

La propuesta presentada es viable porque de acuerdo con los puntos presentados es fácil el manejo, y se manejará dentro de la misma organización, además se realizará con la ayuda de los mismos jefes de cosecha, que son ingenieros profesionales capacitados. Adicional a ello se está considerando un coaching que realiza siempre las capacitaciones durante el proceso de campaña baja y cuando se considera reforzar puntos débiles en los colaboradores.

Plan de trabajo

Actividad	Acciones	Duración
Fortalecer la comunicación y los conocimientos en razonamiento matemático de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol, realizado por los jefes de cosecha para razonamiento matemático y un coaching profesional para temas de la comunicación y liderazgo.	- Coordinación de reunión con los supervisores y jefes de cosecha (directos e inmediatos).	1 día (1 semana de anticipación-Julio)
	- Capacitación en razonamiento matemático.	8 meses (antes del inicio de la labor como supervisor) 4 días por mes (iniciando en agosto)
	- Talleres en comunicación efectiva y asertiva (coaching)	1 vez por mes (durante 3 meses iniciando en agosto)
	- Reunión de jefes de cosecha con el superintendente.	4 días a la semana (Inicia en agosto)

Analizar y buscar las mejores alternativas de solución con el superintendente y demás áreas involucradas para mejorar los puntos débiles encontrados en la investigación	- Realizar encuestas trimestralmente a los supervisores para conocer los puntos débiles en lo que se debe trabajar.	(Inicio en octubre)
--	---	---------------------

Presupuesto

Acciones	Denominación	U. de medida	Cantidad	Costo S/.	Total P. Específica S/.	Total P. Genérica S/.
Materiales y útiles						S/ 1612.00
Capacitación en razonamiento matemático	Cuaderno	Unidad	124	3.50	434.00	
	Lápiz	Unidad	124	0.50	62.00	
	Lapiceros Faber Castell	Unidad	124	1.00	124.00	
	Calculadora	Unidad	124	8.00	992.00	
2	CONTRATACIÓN DE SERVICIOS					
Capacitación en comunicación y liderazgo	Coaching		1	700.00	2100.00	2100.00
TOTAL						S/ 3712.00

Monto probable

Tiempo de duración

Actividades	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
1. Reunión de coordinación con jefes de cosecha y superintendente	■							■	
2. Presentación de propuesta de mejora		■							
3. Capacitación en razonamiento matemático		■	■	■	■	■	■	■	■
4. Talleres en comunicación asertiva y efectiva.		■	■	■					
5. Reunión de jefes de cosecha con el superintendente		■	■	■	■	■	■	■	■
6. Realizar encuestas trimestralmente a los supervisores para conocer los puntos débiles en lo que se debe trabajar.						■			

REFERENCIAS

- Acuña (2017) “La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky’s en el distrito de los olivos, año 2017”. Universidad Cesar Vallejo, Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9040/Acu%C3%B1a_GFD.pdf?sequence=1
- Baker, George, Michael Jensen and Kevin Murphy (1988): Compensation and Incentives: Practice vs. Theory. Journal of Finance, XLII, 593-616.*
- Chiavenato (2009). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones segunda edición. Editorial Mac Graw Hill interamericana S.A. México
- Chiavenato, I. (2009) Administración de Recursos Humanos (5. a ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato (2000). Administración de recursos humanos quinta edición. Editorial Mac Graw Hill interamericana S.A. Colombia.
- Deci, E. y Ryan, R. (1990). *A Motivational Approach to Self: Integration in Personality. En R. Dienstbier (ed). Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press.*
- Gächter, S., & Falk, A. (2001). *Work Motivation, Institutions, and Performance. SSRN Electronic Journal. doi:10.2139/ssrn.259258*
- Galasiu, A.D., & Veitch, J.A. (2006). *Occupant preferences and satisfaction with the luminous environment and control systems in daylight offices: A literature review. Energy and Buildings, 38, 728 – 742*
- Granovetter, Mark (1992): ‘The Sociological and Economic Approaches to Labour Market Analysis: A Social Structural View’. In: Mark Granovetter and Richard Swedberg (eds.), *The Sociology of Economic Life* (pp. 233-263). Boulder: Westview Press.
- Kuhl, J. (1984). *Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: Toward a comprehensive theory of action control. Progress in Experimental Personality Research, 13, 99-171.*

Luecke, R. (2007). *Gestión del Desempeño*. España: Ediciones Deusto

Lee, Y.S., & Brand, J.L. (2005). *Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes*. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 323 – 333

Human Motivation: *How does it Work?* (n.d.). *Understanding Human Motivation*, 278–283. doi:10.1002/9780470773383.ch16

Manzoni, J. y Barsoux, J. (1998). "The Set-Up-To-Fail Síndrome". En: *Harvard Business Review*.

Maslow A. (1991). Motivación y personalidad. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=maslow+motivacion+y+personalidad&ots=F-d5_wUofn&sig=wcJkBRLRlvxCpx57ek_3I75tAR8#v=onepage&q=maslow%20motivacion%20y%20personalidad&f=false

Martínez (2012) *La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztlIFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiowonC8JXbAhXKz1MKHbLcArEQ6AEITjAH#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n&f=false>

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. USA: Adesson Wesler.

Monsalve, Sanchez y Herrera (2016) "La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores" Perú, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20O.%2c%20LICENIA%3b%20SANCHEZ%20V.%2c%20LUIS%20Y%20HERRERA%20V.%2c%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nuttin, J. (1980). *Théorie de la motivation humaine. Du besoin au projet d'action*. Paris: PUF.

Pozo (2015) “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa arrocera”. Ecuador, Pontificia universidad católica del ecuador sede Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>

Purizaga (2018) “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina – 2018”. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19723/PURIZAGA_GRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez (2015) “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad Regional Multidisciplinaria (Farem-Estelí), en el año 2015”. Nicaragua, Universidad nacional autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/2723/1/17458.pdf>

Reátegui (2016) “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1

Renzulli, J. S. (2005). *The three-ring conception of giftedness*. En R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness (2da. ed.)*. Cambridge: Cambridge University Press.

Reeve (2003) *Motivación y Emoción*. Atlampa, Mexico: MxGraw-hill Interamericana, S.A de C.V

Reynaga (2015) “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015”. Recuperado de:

http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riketta, M. (2002). *Attitudinal commitment and job performance: A meta-analysis*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257–266.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación

Santacruz (2017) “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del distrito metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”. Ecuador, Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Soler (2006) *Pura Motivación*. Barcelona: Alienta Editorial. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=mLeCqw7E0IoC&pg=PA15&dq=definicion+de+la+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwicveDB_ZXbAhVD7FMKHYmhBMMQ6AEIPTAE#v=onepage&q=definicion%20de%20la%20motivaci%C3%B3n&f=false

Soler (2007) *Pura Motivación*. Barcelona: Alienta Editorial. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=mLeCqw7E0IoC&pg=PA15&dq=definicion+de+la+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwicveDB_ZXbAhVD7FMKHYmhBMMQ6AEIPTAE#v=onepage&q=definicion%20de%20la%20motivaci%C3%B3n&f=false

Sulistyo, S., & Niingtyas, S. (2017). *Teachers' Work Performance Seen from Work Circumstance, Work Motivation, and Headmaster's Leadership Style*. *Proceedings of the 2nd International Conference on Economic Education and Entrepreneurship*. doi:10.5220/0006891907020706

Sum (2015) Motivación y desempeño laboral. Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tacza (2018) “Motivación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Industrial Líder S.A.C”. Perú, Universidad Cesar Vallejo.
Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19745/TACZA_QJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tirado (2018) “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018”. Perú, Universidad Privada del Norte. Recuperado de:
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Van Steenbergen, EF, y Ellemers, N. (2009). Sentirse comprometido con el trabajo: cómo las formas específicas de compromiso-trabajo predicen el comportamiento y el desempeño del trabajo a lo largo del tiempo. *Desempeño humano*, 22 (5), 410–431. doi: 10.1080 / 08959280903248385

Vélaz (1996) *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ediciones Días de Santos, S.A.
Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&printsec=frontcover&dq=motivaci3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiowonC8JXbAhXKz1MKHbLcArEQ6AEIUzAI#v=onepage&q=motivaci3n&f=false>

Woodworth, R. S. (1918). Dynamic Psychology. New York: Columbia University Press

Williamson, Oliver (1985): The Economic Institutions of Capitalism. New York: Free Press

ANEXOS

Anexo 01 – Matriz de Consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú, Virú- Chao 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
Problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de supervisión del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la Zona Norte del Perú, Virú-Chao 2019?	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los supervisores del área de Cosecha y Transportes de la empresa Camposol de la zona norte del Perú, Virú-Chao 2019.	Hipótesis general: La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú. Virú-Chao 2019, es directa.	“la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”. Maslow (1991, p.21)	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	Tipo de investigación: No experimental Población-muestra: La población está conformada por los 400 y se consideró una muestra de 124 supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol S.A Diseño de investigación: El diseño de la investigación es no experimental, dado que no se manipula a las variables, de corte transversal porque se realizó la investigación en un momento determinado. Técnicas e instrumentos de medición: Variable: Motivación Encuesta Cuestionario Variable: Desempeño Laboral Encuesta Matriz de evaluación
					Salud	
					Descanso	
				Necesidades de protección y seguridad	Seguridad física	
					Seguridad laboral	
					Seguridad económica	
				Necesidades sociales y de pertenencia	Amistad	
					Desarrollo afectivo	
					Aceptación	
				Necesidades de autoestima	Respeto	
					Confianza	
					Reconocimiento	
Necesidades de autorrealización	Gestión de problemas					
	Éxito profesional					
	Creatividad					

			desempeño laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según Flores (citado en Acuña 2017, p. 16)	Comunicación	Flujo	Técnicas de análisis de datos: Análisis estadístico descriptivo. Resultados: Se aprecia que el mayor porcentaje de colaboradores de la avícola El Roble percibe un clima organizacional de alto nivel con un 66.7%. Se aprecia que el mayor porcentaje de colaboradores de la avícola El Roble alcanzó un desempeño laboral sobresaliente con 81.5%.	
							Reconocimiento y Satisfacción
							Participación
				Trabajo en equipo	Coordinación		
							Cooperación
							Capacidad de liderazgo
				Conocimientos	Funciones		
							Calidad del trabajo
							Manejo de instrumentos

Anexo 02- Consentimiento informado

Consentimiento informado

Sr. Raúl Aguilar Vargas, con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Ana Rosa Mantilla Avila, Alumna de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Motivación y Desempeño Laboral de los supervisores del área de Cosecha y Transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú, Virú- Chao 2018 y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de Encuestas. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Raúl Aguilar Vargas Con número de DNI: 18130667 acepto participar en la investigación Motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la Zona Norte del Perú, Virú- Chao 2018 De la Srta. Ana Rosa Mantilla Avila

Día: 11/12/2018



CAMPOSOL S.A.
Raúl Aguilar Vargas
SUPERINTENDENTE DE COSECHA Y TRANSPORTES

Anexo 03- Instrumento para medir la motivación

Questionario de Motivación

Supervisor evaluado:..... **Fecha:**.....

A continuación, se le muestra un conjunto de preguntas cortas que permite hacer una descripción de como usted percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe de responder con sinceridad a cada una de ellas. Así mismo considere la siguiente escala.

(1)Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Necesidades Fisiológicas	Alimentación					
	1.- "¿La empresa le da la facilidad de tomar desayuno en su centro de labores, durante su jornada de trabajo?"					
	2.- "¿La empresa le brinda el beneficio de almuerzo?"					
	Salud					
	1.- "¿Las condiciones de trabajo son buenas para su salud, debido a que su empleador se preocupa por eliminar las condiciones inseguras?"					
	2.- ¿Los beneficios económicos que recibe de la empresa le permiten satisfacer todas sus necesidades de salud?					
	Descanso					
1.- ¿Considera que el tiempo de refrigerio que le brindan en la organización es suficiente?						
2.- ¿Considera que la jornada laboral es demasiado larga o extenuante, y le genera en exceso desgaste físico?						
Necesidades de Protección y Seguridad	Seguridad Física					
	1.- ¿La organización le brinda un seguro para atención médica en caso de enfermedad o accidente (EPS- SCTR)?					
	2.- ¿La empresa le hace entrega de EPPs cuando va a realizar un trabajo que afecte su seguridad física?					
	Seguridad laboral					
	1.- ¿La empresa le brinda la seguridad de tener un trabajo estable?					
	2.- ¿Si solicita licencia por un periodo de tiempo, tiene la seguridad que, al volver a presentarse, le ubicarán en su mismo puesto?					
	Seguridad Económica					
1.- ¿Las remuneraciones que recibe por parte de la empresa satisface sus necesidades y expectativas económicas?						
2.- ¿La empresa cuenta con una política salarial, ofreciéndole incrementos periódicamente en función a su desempeño?						
Necesidades Sociales y de pertenencia	Amistad					
	1.- "¿El entorno del área de trabajo es agradable y propicio para desarrollar lazos afectivos con los demás colaboradores?"					
	2.- ¿El jefe directo, tiene con usted un trato amigable?					
	Desarrollo afectivo					
	1.- ¿La empresa fomenta el compañerismo entre los trabajadores?					
	2.- ¿Su jefe tiene buenas relaciones laborales con usted?					
	Aceptación					
1.- ¿Reconoce sus errores cuando realizó algo mal en su trabajo, y si es necesario pide disculpas?						
2.- ¿Sus compañeros de jornada y/o personal a cargo están de acuerdo con su forma de trabajo?						

Necesidades de Autoestima	Reconocimiento					
	1.- ¿Recibió algún incentivo por parte de la empresa cuando realizo un buen trabajo?					
	2.- ¿Su jefe siempre tiene en cuenta sus opiniones respecto a sus funciones, o procedimientos de su área?					
	Confianza					
	1.- ¿Lo consideran a usted un personal de confianza para la empresa?					
	2.- ¿El riesgo al fracaso en las labores que realiza le hace esforzarse en su trabajo?					
	Respeto					
	1.- ¿Sus compañeros, respetan y valoran el trabajo que usted realiza?					
2.- ¿Existe respeto y cumplimiento de las normas de conducta de la compañía entre los trabajadores de la empresa?						
Necesidades de Autorrealización	Éxito profesional					
	1.- ¿Su trabajo le da la posibilidad de desarrollar una línea de carrera en la empresa?					
	2.- ¿Trabajando en el área ha logrado obtener algún ascenso o experiencia (logros) exitosa para su vida personal?					
	Gestión de problemas					
	1.- "¿Se siente capaz de gestionar favorablemente los problemas que pueden suscitar con los recursos materiales en la empresa?"					
	2.- "¿Cuenta con la capacidad de gestionar algún problema de emergencia?"					
	Creatividad					
	1.- ¿Usted es capaz de realizar algún proyecto innovador orientado a mejorar los resultados de la empresa?					
2.- ¿Se considera usted una persona creativa?						

Anexo 04- Instrumento para evaluar el desempeño laboral

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SUPERVISORES DEL AREA DE COSECHA Y TRANSPORTES DE LA EMPRESA CAMPOSOL, VIRÚ-CHAO - AÑO 2019					
Apellidos y nombres (supervisor):		Edad:			
Coordinador (jefe):		Grado de Instrucción:			
Fecha de la evaluación:		Estado civil:			
TABLA DE DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2019					
FACTORES DE EVALUACIÓN	FACTORES DE VALORIZACIÓN				
	1	2	3	4	5
FUNCIONES					
Tiene dominio y familiarización con sus funciones desempeñadas	Tiene limitaciones para realizar sus funciones por falta de conocimiento de los procedimientos y pasos a seguir	Realiza sus funciones sin llegar a dominarlos	Desempeña sus funciones con poco dominio y familiarización	Cada día intenta mejorar en el dominio y familiarización de sus funciones	Realiza sus funciones perfectamente y demuestra dominio y familiarización
Le lleva demasiado tiempo realizar las tareas encomendadas	Nunca cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido	Le es difícil cumplir con las tareas encomendadas en el tiempo establecido	cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido, con deficiencia	cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido, con eficiencia	cumple con las tareas encomendadas, incluso realiza tareas no solicitadas en el tiempo establecido con eficiencia
CALIDAD DE TRABAJO					
Reporta los errores de su trabajo, para su posterior corrección	Nunca reporta los errores de su trabajo para su posterior corrección	Casi nunca reporta todos sus errores para su posterior corrección	Reporta sus errores, cuando se le supervisa y pregunta	Casi siempre reporta sus errores para su posterior corrección	Siempre reporta sus errores con total sinceridad, para su posterior corrección.
Cuando concluye la jornada laboral tiene forma de saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas	Nunca informa si terminó satisfactoriamente con sus tareas cuando concluye la jornada laboral	Cuando concluye la jornada laboral espera la llamada de su supervisor para informar sobre el cumplimiento de sus tareas	Cumple informando sobre el cumplimiento de sus tareas, al concluir la jornada laboral	Cuando concluye la jornada laboral informa sobre el cumplimiento de sus tareas mediante los medios usados (WhatsApp, llamadas)	Al concluir la jornada laboral informa sobre el cumplimiento de sus tareas, incluso entrega reportes no solicitados que mejoran su calidad de trabajo, mediante los medios usados (WhatsApp, llamadas).
MANEJO DE INSTRUMENTOS DE TRABAJO					
¿Realiza el uso adecuado de los instrumentos? (Celular, calculadora, tablero, lapiceros, formatos, etc.)	Nunca hace uso adecuado de todos los instrumentos, los mantiene sucios, malogrados, no los tiene completos	Casi nunca realiza el uso adecuado de los instrumentos, le falta orden, cuidado.	Algunas veces realiza el uso adecuado de los instrumentos	Casi siempre realiza el uso adecuado de los instrumentos, los mantiene en orden, pero le falta limpieza	Siempre realiza el uso adecuado de los instrumentos, los mantiene en buenas condiciones, ordenados y limpios

Supervisa continuamente el uso adecuado de los instrumentos de trabajo asignados por la empresa al personal. (potes, jabas, bines, etc.)	Nunca realiza supervisiones sobre el uso adecuado de los instrumentos de trabajo asignados a su personal	Espera la indicación del jefe para realizar supervisión del uso adecuado de los instrumentos de trabajo asignados a su personal	Realiza supervisiones regularmente del uso adecuado de los instrumentos de trabajo asignados a su personal	Realiza supervisiones diariamente del uso adecuado de los instrumentos de trabajo asignados a su personal	Realiza supervisiones diariamente del uso adecuado de los instrumentos de trabajo asignados a su personal, incluso realiza capacitaciones si es necesario
COORDINACIÓN	Nunca realiza las coordinaciones necesarias antes del inicio de cada labor, las realiza en el momento	Casi nunca realiza las coordinaciones necesarias antes del inicio de cada labor, ni toma de decisiones.	Algunas veces realiza las coordinaciones necesarias antes del inicio de cada labor y alguna toma de decisión.	Casi siempre realiza las coordinaciones necesarias antes del inicio de cada labor y toma de decisiones.	Siempre realiza las coordinaciones necesarias antes del inicio de cada labor y toma de decisión.
Realiza las coordinaciones necesarias antes del inicio de cada labor y alguna toma de decisión					
La forma en que realiza las coordinaciones es satisfactoria	Nunca es satisfactoria la forma que realiza las coordinaciones	Casi nunca es satisfactoria la forma que realiza las coordinaciones	Algunas veces es satisfactoria la forma que realiza las coordinaciones	Casi siempre es satisfactoria la forma que realiza las coordinaciones	Siempre es satisfactoria la forma que realiza las coordinaciones
COOPERACIÓN	Nunca promueve el trabajo colaborativo, intercambio de ideas, estrategias y metodologías para mejorar el rendimiento y obtener mejores resultados	Casi nunca promueve el trabajo colaborativo, intercambio de ideas, estrategias y metodologías para mejorar el rendimiento y obtener mejores resultados.	Regularmente promueve el trabajo colaborativo, intercambio de ideas, estrategias y metodologías para mejorar el rendimiento y obtener mejores resultados	Casi siempre promueve el trabajo colaborativo, intercambio de ideas, estrategias y metodologías obteniendo buen rendimiento y buenos resultados	Siempre promueve el trabajo colaborativo, intercambio de ideas, estrategias y metodologías obteniendo el mejor rendimiento y excelentes resultados en su grupo.
Promueve el trabajo colaborativo, intercambio de ideas, estrategias y metodologías para mejorar el rendimiento y obtener mejores resultados					
Muestra un mayor nivel de compromiso, colaborando incluso en jornadas extraordinarias para solucionar problemas de su área.	Nunca muestra compromiso ni colabora en ninguna jornada para ayudar a solucionar los problemas del área	Casi nunca muestra compromiso y colaboración en las jornadas de labor para ayudar a buscar soluciones a los problemas del área	Muestra compromiso y colaboración en algunas jornadas de labor para ayudar a buscar soluciones a los problemas del área	Casi siempre muestra compromiso y colaboración en las jornadas de labor y ayuda a buscar soluciones a los problemas del área.	Siempre muestra compromiso y colaboración en las jornadas de labor y ayuda a buscar soluciones eficaces a los problemas del área.
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	Nunca toma la iniciativa a la hora de emprender las funciones indicadas, organizar los recursos a su cargo o emprender proyectos nuevos	Casi nunca toma la iniciativa a la hora de emprender sus funciones indicadas, organizar los recursos a su cargo o emprender proyectos nuevos	Algunas veces toma la iniciativa a la hora de emprender las funciones indicadas, organizar los recursos a su cargo o emprender proyectos nuevos	Casi siempre toma la iniciativa a la hora de emprender las funciones indicadas, organizar los recursos a su cargo o emprender proyectos nuevos	Siempre toma la iniciativa a la hora de emprender las funciones indicadas, organizar los recursos a su cargo o emprender proyectos nuevos, siendo eficaces al momento de aplicarlos
Toma la iniciativa a la hora de emprender las funciones indicadas, organizar los recursos a su cargo o emprender proyectos nuevos					
Da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso	Nunca da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso	Casi nunca da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso	Regularmente da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso	Casi siempre da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso	Siempre da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso
FLUJO	Nunca promueve comunicación fluida con los miembros de su área	Casi nunca promueve la comunicación fluida con los miembros de su área	Regularmente promueve la comunicación fluida entre los miembros de su área	Casi siempre promueve la comunicación fluida entre los miembros de su área	Siempre promueve la comunicación fluida entre los miembros de su área
Promueve una comunicación fluida entre los miembros de su área					

Se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo	Nunca se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo	Casi nunca se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo	Regularmente se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo	Casi siempre se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo	Siempre se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo
RECONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN	Nunca pone en práctica la información que recibe de las capacitaciones en sus tareas diarias y no me siento satisfecho con el trabajo que realiza.	Casi nunca pone en práctica la información que recibe de las capacitaciones en sus tareas diarias y no me siento satisfecho con el trabajo que realiza.	A veces pone en práctica la información que recibe de las capacitaciones en sus tareas diarias y me siento poco satisfecho con el trabajo que realiza.	Casi siempre pone en práctica la información que recibe de las capacitaciones en sus tareas diarias y me siento satisfecho con el trabajo que realiza.	Siempre pone en práctica la información que recibe de las capacitaciones en sus tareas diarias y me siento muy satisfecho con el trabajo que realiza.
La información que recibió durante el proceso de capacitación, Lo pone en práctica en sus tareas diarias y le hace sentir satisfecho con el trabajo que realiza.					
Emite reconocimientos (por escrito) a la labor del personal bajo su supervisión durante el periodo de evaluación de desempeño	Nunca Emite reconocimientos (por escrito) a la labor del personal bajo su supervisión durante el periodo de evaluación de desempeño	Casi nunca Emite reconocimientos (por escrito) a la labor del personal bajo su supervisión durante el periodo de evaluación de desempeño	A veces Emite reconocimientos (por escrito) a la labor del personal bajo su supervisión durante el periodo de evaluación de desempeño	Casi siempre emite reconocimientos (por escrito) a la labor del personal bajo su supervisión durante el periodo de evaluación de desempeño	Siempre Emite reconocimientos (por escrito) a la labor del personal bajo su supervisión durante el periodo de evaluación de desempeño
PARTICIPACIÓN	Nunca se involucra, aplica y/o sugiere innovaciones en los procesos y servicios a su cargo	Casi nunca se involucra, aplica y/o sugiere innovaciones en los procesos y servicios a su cargo	Regularmente se involucra, aplica y/o sugiere innovaciones en los procesos y servicios a su cargo	Casi siempre se involucra, aplica y/o sugiere innovaciones en los procesos y servicios a su cargo	Siempre se involucra, aplica y/o sugiere innovaciones en los procesos y servicios a su cargo
Se involucra, aplica y/o sugiere innovaciones en los procesos y servicios a su cargo					
Participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área	Nunca participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área	Casi nunca participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área	Regularmente participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área	Casi siempre participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área	Siempre participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área
SUMA TOTAL					
	ALTO	()	DE 67 A 90 PUNTOS		
	MEDIO	()	DE 42 A 66 PUNTOS		
	BAJO	()	DE 18 A 41 PUNTOS		
-	-	JEFE DIRECTO			
		(FIRMA)			

Anexo 05- Base de datos de las fichas de validación para la V-Aiken

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken Suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken		
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																							
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
Item 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
																							V-Aiken	0.867			

Interpretación de resultados

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

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

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

$$V_i = S_i / (n_i(c-1))$$

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

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

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				Juez 6				V-Aiken Suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																									
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	0.87	0.87	0.93	0.87	0.88
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	0.87	0.87	0.93	0.87	0.88
Item 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
Item 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
																													V-Aiken 0.928

Interpretación de resultados

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

0.00 a 0.50
 Validez débil

0.51 a 0.80
 Validez aceptable

0.81 a 1.00
 Validez fuerte

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

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

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

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

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

Anexo 06- Base de datos para confiabilidad (Índice de alfa de Cronbach)

MOTIVACION																																				
Encuestado	NECESIDADES FIISIOLOGICAS							NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD							NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA							NECESIDADES DE AUTOESTIMA				NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN										
	ALIMENTACIÓN		SALUD		DESANSO		TOTAL	SEGURIDAD FÍSICA		SEGURIDAD LABORAL		SEGURIDAD ECONÓMICA		TOTAL	AMISTAD		DESARROLLO AFECTIVO		ACEPTACIÓN		TOTAL	RECONOCIMIENTO		CONFIANZA		RESPETO		TOTAL	ÉXITO PROFESIONAL		GESTIÓN DE PROBLEMAS		CREATIVIDAD		TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	PT	P7	P8	P9	P10	P11	P12	PT	P13	P14	P15	P16	P17	P18	PT	P19	P20	P21	P22	P23	P24	PT	P25	P26	P27	P28	P29	P30	PT	PT
113	5	1	2	3	5	4	20	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	2	5	5	23	4	4	4	5	4	4	25	110
114	3	3	5	4	5	3	23	5	3	4	4	4	4	24	4	4	3	4	5	4	24	3	5	5	4	5	5	27	4	5	5	4	4	5	27	125
115	4	3	4	4	5	3	23	5	4	4	4	2	5	24	3	5	5	5	5	3	26	3	5	3	5	5	5	26	5	5	3	5	3	4	25	124
116	4	5	4	4	4	2	23	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	123
117	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	3	4	5	26	141
118	5	4	5	5	5	5	29	5	5	1	1	1	1	14	5	3	5	5	5	5	28	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	127
119	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	1	1	5	22	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	136
120	5	3	5	3	5	3	24	5	5	5	1	3	4	23	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	3	5	24	5	5	5	5	5	5	30	131
121	3	3	3	3	2	3	17	2	4	3	3	3	2	17	4	3	2	4	2	5	20	2	1	2	1	2	1	9	3	4	3	2	4	5	21	84
122	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	4	3	4	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	3	26	3	3	4	4	5	5	24	132
123	5	5	4	4	4	3	25	2	5	5	4	4	5	25	5	4	4	4	5	4	26	1	5	4	5	4	4	23	4	5	3	4	5	3	24	123
124	2	5	4	1	5	1	18	5	5	4	1	1	2	18	4	4	3	3	5	5	24	1	5	5	4	3	5	23	5	4	4	5	5	5	28	111
VARIANZA	1.76	1.25	0.50	0.82	0.85	0.79		0.47	0.79	0.72	1.23	1.02	1.21		0.68	0.81	0.71	0.59	***	0.62		2.06	0.86	0.67	1.52	***	0.48		0.70	0.69	0.68	0.85	0.98	***		

PARAMETROS

Numero de Items (K) 30
 Suma de las varianzas de ite 26.3
 Varianza de los totales 119

ALFA DE CROMBACH **0.81**

DESEMPEÑO LABORAL																			
Encuestado	CONOCIMIENTOS						TRABAJO EN EQUIPO						COMUNICACIÓN						90
	FUNCIONES		CALIDAD DEL TRABAJO		MANEJO DE INSTRUMENTOS DEL		COORDINACIÓN		COOPERACIÓN		CAPACIDAD DE LIDERAZGO		FLUJO		RECONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN		PARTICIPACIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	PT
113	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3	63
114	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	73
115	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	76
116	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	75
117	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
119	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
120	3	3	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	76
121	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	46
122	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
123	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	79
124	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	1	3	2	61
VARIANZA	0.64	0.59	0.89	0.65	0.63	0.60	0.69	0.63	0.61	0.66	0.70	0.81	0.64	0.65	0.53	1.45	0.74	1.01	

PARAMETROS

Numero de Items (K) 18
 Suma de las varianzas de items 13.12
 Varianza de los totales 99.89

ALFA DE CROMBACH **0.92**

Anexo 07-Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Necesidades Fisiológicas	,107	124	,001	,971	124	,009
Necesidades de Protección y Seguridad	,115	124	,000	,946	124	,000
Necesidades Sociales y de Pertenencia	,172	124	,000	,868	124	,000
Necesidades de Autoestima	,136	124	,000	,918	124	,000
Necesidades de Autorrealización	,145	124	,000	,923	124	,000
Motivación	,082	124	,041	,972	124	,012
Desempeño Laboral	,125	124	,000	,935	124	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En la tabla 8, se aprecia que las puntuaciones de cada dimensión y variables evaluadas de manera independiente, no existe una distribución normal significativa ($p\text{-value}<0,05$); debido que para las pruebas de normalidad el criterio es que los valores de significancia sean mayores ($p\text{-value}>0,05$); por lo que se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

Anexo 8-Evidencias

