



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la
empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Br. Pampa Chacchi, Jessica Lizbeth (ORCID: 0000-0002-2105-9314)

Br. Salazar Espinoza, Arleth Deisy (ORCID: 0000-0002-3686-7226)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mis padres Adolfo Pampa y María Chacchi, por brindarme su apoyo, cariño y energía en todo momento; y a mi hermano menor Jesús, mi motivación diaria.

La presente investigación va dedicado a mi madre Deisy Espinoza Parado por estar incondicionalmente apoyándome en cada etapa de este proceso, para ella se le dedico con todo esfuerzo, amor y cariño.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra asesora Dra. Karin Corina Rojas Romero por todo el apoyo brindado, dándonos motivación y conocimientos valiosos para poder lograr la elaboración del presente trabajo de investigación. Asimismo, al Lic. Yahave García por el apoyo y consejos brindados durante este proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	Juicio de expertos	15
Tabla 2	Estadística de fiabilidad - motivación	16
Tabla 3	Estadística de fiabilidad – calidad de vida laboral	16
Tabla 4	Frecuencias de la variable motivación	18
Tabla 5	Frecuencias de la variable calidad de vida laboral	19
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión factores individuales	20
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión factores del trabajo	21
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión factores del entorno socio-laboral	22
Tabla 9	Cruce entre v. motivación y calidad de vida laboral	23
Tabla 10	Cruce entre v. motivación y D1 factores individuales	24
Tabla 11	Cruce entre v. motivación y D2 factores del trabajo	25
Tabla 12	Cruce entre v. motivación y D3 factores del entorno socio-laboral	26
Tabla 13	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	27
Tabla 14	Prueba de hipótesis general	28
Tabla 15	Prueba de hipótesis específica 1	29
Tabla 16	Prueba de hipótesis específica 2	30
Tabla 17	Prueba de hipótesis específica 3	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Histograma de frecuencia de la variable motivación	18
Figura 2	Histograma de frecuencia de la variable calidad de vida laboral	19
Figura 3	Histograma de frecuencia de la D1 factores individuales	20
Figura 4	Histograma de frecuencia de la D2 factores del trabajo	21
Figura 5	Histograma de frecuencia de la D3 factores del entorno socio-laboral	22
Figura 6	Histograma del cruce de v. motivación y v. calidad de vida laboral	23
Figura 7	Histograma del cruce de v. motivación y D1 factores individuales	24
Figura 8	Histograma del cruce de v. motivación y D2 factores del trabajo.	25
Figura 9	Histograma del cruce de v. motivación y D3 factores del entorno socio-laboral	26

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables de motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental nivel transaccional de tipo descriptiva-correlacional.

La población estuvo conformada por los trabajadores de la empresa, contando con una muestra de 28 trabajadores a quienes se empleó el instrumento de cuestionario la cual estuvo compuesta de 30 ítems por cada variable y escala de likert, la cual obtuvo una fiabilidad de alfa de cronbach de 0.959 para el fenómeno de motivación y con un alfa de cronbach de 0.927 para la variable de Calidad de Vida Laboral.

Las encuestas fueron procesadas en el programa SPSS, posterior a ello, se analizó y concluyó que el grado de correlación es positivamente considerable según rho spearman con 0,805, dando aceptación a la hipótesis alterna y afirmando que si existe relación entre las variables materia de estudio, motivación y calidad de vida laboral.

Finalmente, se formulan recomendaciones como sugerencias con el fin de que puedan beneficiar a los trabajadores como a la empresa.

Palabras claves: Motivación, calidad de vida laboral, factores higiénicos.

Abstract

The present investigation raised as a general objective to determine the relationship that exists between the variables of motivation and quality of working life of the workers of the company Consultora GIAR S.A.C. 2021.

The research was of applied type, with a quantitative approach, nonexperimental transactional level design of descriptive-correlational type.

The population was made up of the workers of the company, having a sample of 28 workers who were used the questionnaire instrument which was composed of 30 items for each variable and Likert scale, which obtained a Cronbach Alpha reliability of 0.959 for the phenomenon of motivation and a Cronbach Alpha of 0.927 for the Quality of Working Life variable.

The surveys were processed in the SPSS program, then analyzed and concluded that the degree of correlation is positively considerable according to Rho Spearman with 0,805, accepting the alternative hypothesis and stating that there is a relationship between the variables subject to study, motivation and quality of working life.

Finally, recommendations are made as suggestions so that they can benefit workers as well as the company.

Keywords: Motivation, quality of work life, hygienic factors.

I. INTRODUCCIÓN

En medio de una pandemia como la COVID-19, el bienestar y las necesidades humanas toman mayor fuerza e importancia para las organizaciones. Ante un nuevo contexto donde las modalidades de trabajo se han visto modificados; el teletrabajo fue la modalidad más empleada por las organizaciones, contribuyendo así, a que se atenúe el impacto de extensión del virus y así poder continuar con el manejo de empresas e instituciones. (CEPAL *et al.*, 2020).

Antes de la crisis sanitaria, en aproximadamente 118 países, quienes representan el 86% del empleo mundial, solo el 7,9% de personas laboraban en su casa a nivel global, cabe resaltar, que dentro de este grupo la mayoría laboraba en la modalidad de “teletrabajadores” sino en las áreas de manufactura y artesanales (ILO,2020). Es así como, para todas las organizaciones, toma mayor énfasis, el velar por la calidad de vida de sus trabajadores con el fin de no ver afectado su principal herramienta “los trabajadores”. Asimismo, la remuneración es uno de los principales predictores seguido del ambiente laboral. (Akter *et al.*, 2018) La calidad de vida de los trabajadores es un tema importante que tiene interés en las organizaciones, existe diversos investigadores que hacen mención del tema desde años atrás. En un estudio realizado a docentes en España sobre calidad de vida reveló que el 50% sufrían de ansiedad, el 16% sufrían de depresión y el 10% se habían retirado de la profesión. (Sánchez *et al.* 2015, como se citó en Miño, 2016)

Actualmente, la CVL necesita de cambios ya sea en la modalidad de realizar las labores como en la forma en las que se lleva a cabo, lo cual genera una necesidad de incentivar los actos que fomenten el desenvolvimiento a nivel local de manera sostenible (Garcia y Forero, 2016). En Brasil, las empresas invierten en programas de calidad de vida por tres razones: aumentar la productividad, mantener la capacidad de trabajo y reducir la cantidad de faltas. Sus programas se centran en el estímulo de la actividad física, buena alimentación y control de nivel de estrés. (Alves *et al.*, 2012)

El Perú no es ajeno ante esta situación, en la investigación realizada por Loli *et al.* (2018) refleja que el 19.9% de los trabajadores de diversos sectores tanto público como privado ubicados en Lima se encuentra totalmente en desacuerdo y el 20.8% está en desacuerdo en referencia a la calidad de vida en el trabajo que se mantiene en sus organizaciones, a diferencia de las personas satisfechas.

Sin embargo, las empresas no han sido ajenas a este tema y vienen trabajando en los últimos 12 años en indicadores referentes a la gestión de calidad relacionados a la responsabilidad social, siendo que uno de esos indicadores es la calidad de vida, considerando que varios estudios han demostrado las dos razones por las que una persona decide cambiar de trabajo siendo el tema económico y la calidad de vida. Actualmente, hay una demanda más grande por parte de los millenials. (Redacción Gestión, 2015)

Por otro lado, la motivación laboral es muy importante dentro de las organizaciones en el marco nacional, buscando lograr un buen desempeño eficiente de cada colaborador se necesita la participación y cooperación de estos, identificándose con la organización. Es por ello que es importante estar comprometidos tanto con las metas como con los objetivos que plantee la organización. En el Perú las organizaciones públicas tienen una gran fuerza laboral, y muy a pesar de ello tienen decaimiento en el rendimiento laboral ya que esto se debe a la falta de motivación lo cual afecta en más de un 40 % del rendimiento laboral, esto se debe a que su colaborador anda desmotivado lo que genera una actitud negativa para la organización. Se sabe que la motivación es un incentivo para mantener al colaborador motivado, animado y de esta manera poder incrementar su productividad generando grandes resultados. (Torres & Delgado, 2020). Sostiene por otra parte Poves y Cols (2019), en su artículo que las carencias se resolvieron con la intervención Metodología, de la misma forma nos una mejor continua ayuda al equilibrio de la armonía logrando que la motivación sea la adecuada para el clima organizacional.

En contexto local encontramos a Consultora GIAR S.A.C. ubicada en Lima, dedicada a brindar servicios de asesoría, gestiones municipales y saneamiento físico, técnico y legal a nivel nacional. La empresa está conformada por profesionales jóvenes, quienes actualmente el 95% laboran en modalidad home office debido a la pandemia de la COVID-19. En esta empresa, se logró identificar el alto índice de rotación que implica el 40% de los trabajadores anualmente que afectan a la productividad de la empresa y que obstaculizan alcanzar los objetivos empresariales. Los vacíos de estos puestos mayormente son cubiertos en el plazo dos meses por nuevo personal, por lo que, durante ese tiempo, el puesto es ocupado por otras personas del equipo, generando embudos, carga laboral para el

personal, quienes a largo plazo les genera cierto malestar. Asimismo, se observó que; si bien es cierto existe un monitoreo de la salud de todos sus trabajadores, se observó que se abandonó, en gran parte, el importante tema del bienestar laboral.

Generando así, la desmotivación laboral conllevando a una renuncia de su puesto el cual se ve en el impacto de las metas y objetivos de la planificación estratégica lo muestra en sus PKI que tiene un impacto es sus Utilidades de los dos últimos años de un aproximado de 25 714 mil soles de soles de la consultora.

En consecuencia, se planteó P.G. ¿Cuál es la relación de la Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR SAC, 2021? Teniendo como O.G.: Determinar la relación que existe entre la Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR SAC, 2021, cuyos O.E. fueron: (a) Determinar la relación de la motivación y los factores individuales de los trabajadores de la empresa; (b) Determinar la relación de la motivación y los factores del trabajo en los colaboradores de la empresa; (c) Determinar la relación de la motivación y los factores del entorno socio-laboral de los trabajadores de la empresa; en cuanto a la H.G. fue: Existe relación significativa Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR SAC, 2021; es así como, sus H.E. se planteó (a) Existe relación significativa en relación de la Motivación y los factores individuales de los trabajadores de la empresa; b) Existe relación significativa en la relación de la Motivación y los factores del trabajo en los trabajadores de la empresa; c) Existe relación significativa en la relación de la Motivación y factores del entorno socio-laboral de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno local, Malca (2016) tenía como objetivo decidir la interacción entre motivación y CVL del personal de un hospital ubicado en Lima en el año 2016. Dicha investigación utilizó como cuestionario de la variable motivación en el trabajo hecho por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni de 2010; y el cuestionario de la segunda variable hecho en base de las dimensiones elaboradas por Martel y Dupois y explicadas por Cruz y Parra, para cual se tomó como muestra a 94 profesionales de la salud, distribuidos de los servicios del área de Emergencia, Microbiología, Cenex, Hematología, Bioquímica, dando así como resultado que perciben Motivación en su trabajo en un alto nivel medio, siendo un 59 % y de acuerdo con calidad de vida laboral el 85 % es considerado en un nivel “medio”. Se concluyó que se halló una relación positiva media, que significa que existe una relación directa y significativa entre las variables de Motivación en el trabajo y Calidad de vida laboral, (sig. bilateral <0.05; Rho = 0.677).

Por otro lado, tenemos a Marin (2017) en su investigación busca establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de una empresa privada de salud. Se tuvo una muestra de 136 personas aplicadas durante el año 2016, cuyos resultados arrojaron que el personal se encontraba medianamente motivado. También se planteó determinar el nivel de motivación para la cual se aplicó la Teoría Bifactorial de Herzberg, así como, determinar el nivel de satisfacción para el cual se aplicó el instrumento de Font Roja. La investigación fue de tipo descriptiva, observacional con corte transversal, la cual concluye afirmando la relación entre ambas variables.

De la misma forma se tuvo una investigación con diseño no experimental – transversal More (2017) utiliza para su investigación y plantea su objetivo que fue ver la correlación entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil en el año 2017, tuvo 262 trabajadores como participantes entre mujeres y varones los cuales se argumentó dos escalas para la variable calidad de vida Laboral y el cuestionario de Steers R. y Braunstein D. Se aplicó una prueba piloto para su validez y confiabilidad dando así resultó que existe una analogía significativa entre las dos variables.

Por su parte, Nancy Arteaga (2019), en su artículo científico menciona que según una muestra de 26 enfermeras que cumplieron los criterios necesarios para

dicha investigación, usando un Cuestionario sobre la CVL. El análisis estadístico se realizó de SPSS. La investigación fue tipo básico aplicada, descriptiva con corte transversal; donde se obtuvo como resultados que la CVL de las enfermeras de Emergencia se encuentra a un nivel del 100% siendo un nivel medio. De esta manera se demuestra que el nivel calidad laboral de las enfermeras de dichos servicios son promedios a las necesidades requeridas.

Asimismo, Huidobro (2020) en su investigación utilizó el diseño no experimental, cuantitativo, de diseño causal y el método aplicado ha sido hipotético deductivo, con 1600 trabajadores como población y de muestra un total de 107 trabajadores sanitarios. su muestreo fue tipo probabilístico con un objetivo de establecer la predominación de las variables, se recolecto los datos mediante el instrumento de encuesta, los cuales fueron estandarizados, extensamente usados en establecimientos de salud y en el personal sanitario, con un resultado en alpha de cronbach por encima de 0.80 con un alpha de cronbach mostrando un nivel alto de confianza, la midió con la escala de Likert. Con datos procesados mediante SPSS. Según los resultados dados, se acepta una hipótesis, a $<.005$, por consiguiente, se concluye que sus variables influyen significativamente en la satisfacción laboral de acuerdo con el trabajador sanitario en estas épocas.

A su vez Olivera (2021) se fijó el objetivo de la relación existente entre las dimensiones de Calidad de vida en los trabajadores y Motivación laboral en una empresa dedicado al rubro avícola en Perú. Se aplicó el cuestionario de calidad de vida – gohisalo y, por otro lado, en el cuestionario de motivación laboral se utilizó de strees y braunstein. con 179 trabajadores como muestra, se obtuvo como resultados estadísticos que existe correlaciones siendo significativas entre las dimensiones de CVL y de motivación laboral. De igual manera se identificó diferencias significativas en las dimensiones de Bienestar logrado por medio del trabajo, Soporte Institucional y también del Desarrollo personal.

A nivel nacional, según el artículo de según Samanez (2017), donde su investigación tuvo como objetivo si existe una relación entre las variables, tomando en cuenta como muestras 136 trabajadores, donde se recopiló la información mediante el cuestionario de Frederick Herzberg, con una escala de stanones; esto dio como resultado un nivel de motivación laboral fue del 49.3% en nivel medio. así mismo, el nivel de la satisfacción en el trabajo fue de un 56.6% a nivel medio, entro

de esto se toma un clave la "relación personal", mientras que se toma como enfoques menores la "presión laboral", "reconocimiento en el trabajo" y "diversidad de tarea". por tanto, se obtuvo como en coeficiente de spearman 0.336. aceptando que cuando existe mayor grado de motivación en el trabajo, existirá mayor grado de satisfacción laboral del personal.

Asimismo, Idrogo (2018) realiza su investigación cuyo objetivo fue de determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del área administrativo de una UGEL en Lambayeque. La investigación que fue de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional, de corte transversa. La investigación concluye que la motivación se encuentra relacionado al nivel de clima organizacional, por lo que se indica que a mayor clima organizacional mayor será la motivación de los trabajadores en su lugar de trabajo.

De acuerdo con Pachas (2019) quien identifico como objetivo primordial establecer la existencia de una interacción entre las variables motivación y satisfacción laboral, igualmente detectar la interacción entre las 3 magnitudes de la variable motivación (motivación intrínseca, regulación externa y desmotivación) y en la segunda variable fue satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa en el año 2019, su investigación fue descriptiva, de diseño no experimental, en el cual aplicó un método cuantitativo, su muestra fue de 160 personas. El instrumento que aplicó fue la de escala de motivación laboral R-Maws. Sin embargo, referente a la contratación de la conjetura central y conjetura específica se verificó que existe una interacción significativa ($p=0.0000$). Entre las variables y sus dimensiones: La motivación intrínseca y la desmotivación regulación externa y Satisfacción laboral de los trabajadores, por lo que sus resultados ponen en evidencia que el personal generalmente tiene en un promedio en motivación de 80% y satisfacción laboral de 68%.

Por otro lado, se empleó un diseño no experimental, con corte transversal, cuantitativo – correccional. Su objetivo fue decidir el vínculo entre la calidad de vida y motivación de logro de los estudiantes de secundaria de una institución educativa ubicado en Trujillo. Para esta investigación Medina (2020) trabajó con estudiantes entre 13 y 18 años lo cual pertenecen a una institución educativa estatal del nivel secundario ubicado en el distrito de la Esperanza de esta manera se tuvo la población muestral de 230 estudiantes, donde se aplicó el instrumento de Escala

de calidad de vida de Olson y Barnes, agregando a ello el protocolo de la escala de motivación de logro de Luis Alberto Vicuña Peri. Se utilizó a Spearman, y evidenció que las variables de calidad de vida y escala de motivación dan como resultado una correlación directa con una magnitud media, esto se concluye que la calidad de vida del estudiante puede influenciar significativamente en la motivación del logro que este se lleve a dar.

A nivel internacional, según la investigación de Beltrán (2017) cuyo objetivo fue examinar el tipo de motivación laboral del personal operativo de los restaurantes en el primer semestre del, y diagnosticar su consecuencia con el índice de rotación del personal. Utilizó el tipo investigación correlacional, de diseño no experimental, con un enfoque cualitativo basándose en las teorías de Herzberg y de Chiavenato. Con una muestra de 108 extrabajadores sobre los cuales se trabajó que están comprendidos en el primer semestre del 2013, de una población de 150 extrabajadores. Con un valor de 2.46 lo cual se validó que existe una relación entre la motivación laboral y el índice de rotación de personal operativo de los restaurantes.

Según, el artículo científico de Arboleda Posada, G., & Cardona Jiménez, J. (2018). Nos dice que ha identificado aquellas variables que inciden en el desempeño laboral, contribuye para lograr la satisfacción laboral, donde se obtuvo como muestra 224 empleados; de esta manera fueron encuestados obteniendo como resultados que el 52,2 % de los mismos se sienten satisfechos, también incrementó la satisfacción con el trabajo realizado de los empleados asistenciales a diferencia de los administrativos ($p = 0,018$). Su objetivo fue examinar si existe una influencia entre la satisfacción de la labor que desempeñan y factores de la motivación, por ello se concluyó que un gran porcentaje de los trabajadores están satisfechos en referencia a la labor que desempeñan, tomando como principal motivador el ambiente en el que trabajan.

Por su parte, Torres (2020) identificó como objetivo determinar la existencia de la relación que se da entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo en el rubro manufacturero, se apoyó en las teorías Locke y Delamotte y Takezawa, utilizando una metodología de tipo relacional, basado determinado con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptiva transversal y relacional, basado en método deductivo, estadístico y técnico de los instrumentos con una población

de 210 trabajadores comprendidos en las edades de 18 y 45 años obteniendo una muestra de 136 trabajadores del área operativa y administrativa. Se concluyó que existe una correlación positiva ($\rho = 0,918$) indicando que, a mayor satisfacción laboral, mayor calidad de vida en el trabajo.

Asimismo, la revista científica de Salazar Marcatoma, L. (2021) presentó un diseño no experimental, cuantitativo y nivel correlacional, teniendo una población de 440 y así tomando como muestra 206 mediante un muestreo probabilístico aleatorio estratificado, enfocándose como objetivo la relación entre las variables. Se tomó como instrumento basado en la teoría de autodeterminación de Lohmann, para su primera variable y por la segunda variable se utilizó la escala de CVL-HP de Hernández-Vicente del mismo año, de esta manera obteniendo resultado que existe un nivel de motivación laboral alta (87%). La encuesta fue la técnica que utilizada y el instrumento (la misma que contenía la escala de medición). La primera variable motivación fue medida mediante la escala basada visual de Likert por otro lado la segunda variable la calidad de vida laboral se realizó usando la escala CVP-HP de Hernández-Vicente con α de cronbach = 0.996; por ello se concluyó que si existe relación directa entre la motivación y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital.

Referente a las bases teóricas la primera variable Motivación, Jones & George (2010) menciona que la motivación son el conjunto de fuerzas psicológicas, las cuales establecen la orientación entre la conducta que tiene una persona con la organización, sea como de perseverancia ante cualquier obstáculo y de niveles de esfuerzo. La orientación de la conducta hace referencia entre muchos de los comportamientos que una persona puede acoger. La persistencia, refiere cuando las personas tienen un anhelo a seguir adelante, sin darse por vencidos ante cualquier obstáculo o dificultad que se enfrenta en la vida laboral. La motivación es de mucha importancia para los líderes de las organizaciones, ya que esto da como respuesta el motivo del comportamiento de las personas que trabajan en la organización. Esto indica que las personas se comportan de acuerdo como son en la organización, por eso se explica que importante la motivación para poder brindar un excelente servicio a los clientes. (pp. 463-464)

Wehrich, Cannice & Koontz (2012) indica que la motivación es una expresión que está conformado por diversas variedades de deseos, necesidades,

impulsos y sus semejantes. Todos los líderes de cada organización son responsables de realizar determinadas actividades para de esta manera satisfacer los impulsos y deseos para así inducirlos de una forma correcta con una motivación adecuada, logrando un mejor desempeño; así mismo menciona que también cada individuo es responsable de su propia motivación, buscando una mejor estrategia. (pp.388-389)

Por otro lado, Robbins & Judge (2013) dice que la motivación es un conjunto de procesos que alcanzan la intensidad lo cual refiere a la fuerza y energía que cada persona desempeña en su trabajo, por otro lado a la dirección quiere decir que son el resultado que los objetivos que se plantean en una organización adoptando tales comportamientos conforme a la persistencia es cuando las personas se toman el trabajo de persistencia para seguir adelante antes cualquier circunstancia u obstáculo que se ponga al frente. (p. 202) Asimismo, en la investigación realizada por Zuta *et al.* (2019) menciona que la motivación se constituye en base a factores que provocan, mantienen y dirigen hacia el logro de un objetivo, considerado así, como el impulso que guía al hombre para poder elegir y realizar una determinada acción.

Según las necesidades de la empresa nuestra investigación se alinea de acuerdo con el autor Chiavenato (2009) donde afirma la motivación es aquello que promueve las personas actuar de una manera, dando un comportamiento específico en ellos de acuerdo con sus necesidades. Por ello nos indica que es proceso básico de manera psicológica para poder entender el comportamiento humano de las personas. Enfocándonos de forma organizacional, la motivación es fundamental para el proceso de impulsar a los colaboradores en su manera de actuar o trabajar para que sea de forma efectiva obteniendo los mejores resultados tanto en su productividad personal y en la organización. De esta manera, cada organización busca que sus trabajadores estén motivados e identificados con sus funciones esperando a poder lograr los objetivos esperados. (p. 236)

Existe una gran cantidad de factores que suelen motivar al trabajador. A una persona le puede gustar su trabajado cuando se siente motivado, satisfaciendo sus necesidades y sobre todo cuando se siente seguro en su ámbito laboral, pero esto no significa que sus necesidades siempre serán las mismas, así que se entiende que hoy lo que es motivado para trabajador, mañana sería otra necesidad. Por eso

es importante cual es el proceso y saber cómo funciona. La mayoría de los autores de la teoría de motivación mencionan que el proceso de la motivación está enfocado las necesidades o metas, pero según el Chiavenato, nos indica que las necesidades serias como el primer proceso, ya que provoca una tensión en la persona, de esta manera busca la persona un impulso, donde viene a ser el segundo proceso para la motivación, este mismo surge de manera a logara que el comportamiento este enfocado a la meta. Se culmina con los incentivos, donde se busca satisfacer la necesidad y tener una motivación con éxito. (p.238)

Para poder explicar a mayor detalle la variable motivación en la presente investigación según el autor Chiavenato (2009), donde nombró a Frederick Herzberg, mencionando a la teoría sobre los factores las cuales fueron tomadas como dimensiones de la presente variable, mencionándolas:

Factores Higiénicos son la manera de cómo trabaja la persona, lo que lo rodea, son aquellos factores conde cuya presencia del trabajador se sienta satisfecha siendo motivados. Cuando en la empresa uno de estos factores o más se encuentran precarios presente puede generar niveles de insatisfacción. Pero estos factores si son precisos y óptimos para el trabajador solo estos evitaran la insatisfacción, cabe decir que estos factores no consiguen elevar la satisfacción de forma duradera, pero si logrando que el comportamiento de los trabajadores sea elevado por su satisfacción. (p. 244)

Dentro de los factores higiénicos se toma los siguientes indicadores como su salario percibido, su clima laboral, oportunidad laboral y sus habilidades personales que pueda desempeñar. Por último, los factores motivacionales están relacionados con el perfil de cada puesto y aquellas que se realizan con las mismas actividades. Estos factores generan la satisfacción que se mantiene con el tiempo y generan aumento notorio en la productividad de los niveles de exigencias que se piden. Cuando estos factores son excelentes elevan de manera importantes la satisfacción de los trabajadores y cuando son frágiles acaban con ella. Estos factores son capaces de estimular al trabajador a que realice determinadas actividades, estando el individuo motivado. Dentro de estos factores se consideran los indicadores de autonomía y control de trabajo, responsabilidad total por el trabajo, logro en el trabajo y retroalimentación. (p. 245)

Con respecto a la segunda variable, tenemos a Gonzales, Hidalgo, Guadalupe, Preciado (2010) donde su concepto es basado en el Neopositivismo indica que la calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional, en el cual todas sus dimensiones se unen cuando el trabajador, mediante su labor que ejerce y su percepción, logra cubrir sus propias necesidades. (p. 333).

Por otro lado, Chiavenato (2011) indica que, es de suma importancia no descuidar al cliente interno el cual se encuentra conformado por los trabajadores, para lograr atender al cliente externo. La CVL, representa el nivel que las personas que conforman la organización pueden satisfacer sus necesidades personales manteniendo la actividad que desarrollan dentro de la organización, para lo cual conlleva a aplicar diversos factores. (p.289),

Asimismo, Chiavenato (2011) quien cita la investigación de Fernández (1995) señala la calidad de vida en el trabajo se compone por: a) Condiciones del trabajo: Teniendo como indicadores la limpieza, muestras de afecto, protección, seguridad. b) Salud: La asistencia que se brinda al trabajador como a su familia. También se involucra la educación y concientización. c) Moral: Es la identificación con el reconocimiento, las relaciones interpersonales y la retroalimentación. d) Remuneración: Como su nombre lo indica son salarios, bonos, utilidades, entre otros. e) Participación: como lo son programas de capacitación, repercusiones de las ideas presentadas. g) Comunicación: Conocimiento del trabajador sobre las metas de la empresa, flujo de información. h) Imagen de la empresa: La cual está compuesta por la imagen interna y externa, y es el nivel de identificación que el trabajador tiene con la empresa i) Relación jefe y el subordinado: Apoyo socioemocional, guía durante la labor a desempeñar, uniformidad en el trato de los trabajadores sin diferenciar el área o nivel. J) Organización del trabajo: Son los grupos de trabajo. (p.291).

La calidad de vida laboral es una condición que se da como resultado entre la interacción entre un individuo y su puesto de trabajo (Endayani *et al.*, 2018) contribuyendo a aumentar la motivación (Chukwuemeka *et al.*, 2019) siendo así, la percepción de los trabajadores referente a su ambiente en que labora. (Cruz, 2018).

Matabanchoy *et al.* (2019) manifiesta que la evaluación de desempeño, proceso que evalúa el avance orientado al logro de objetivos (Dizaji *et al.*, 2018), contribuye al mejoramiento de la calidad de vida laboral del empleado ya que nos

permite identificar sus fortalezas (p.176) y percepciones positivas frente a la labor que desempeñan y su compromiso laboral. (Matajaboy *et al.*, 2018)

De acuerdo con el contexto de la empresa, para esta investigación se utilizó a Patlán (2015) quien indicó que para que se pueda considerar que un trabajador cuente con calidad de vida laboral, el trabajo debe ser motivante y enriquecedor, que le permita el equilibrio y bienestar en sus actividades personales familiares y personales, que se le brinde desarrollo laboral y profesional en condiciones óptimas y un buen ambiente y que sea retribuido económicamente por la labor desempeñada. El empleo debe ser seguro y saludable, con un horario acorde a la labor desempeñada y legalmente establecido. Asimismo, su desempeño deberá ser reconocido y participe en la toma de decisiones. Siendo así, Patlán citando a Walton (2013) menciona que el objetivo de la calidad de vida laboral se centra en lograr obtener un incremento de la humanización del trabajo. Asimismo, citó a Segurado *et al.* (2012) quien indicó que el objetivo de la calidad de vida se puede lograr teniendo en cuenta el diseño de trabajos ergonómicos, condiciones laborales seguras, saludables, democráticas, participativas que permitan satisfacer las demandas de los empleados que integren la empresa u organización, así como, ofrecerles oportunidades de desarrollo laboral y profesional. (p.61)

Patlán clasifica en los factores que conforman el término de calidad de vida laboral: (a) Factores individuales: Son los relacionados a la satisfacción de las necesidades mediante el trabajo. (b) Factores del medio ambiente del trabajo: Son las condiciones que pueden poder tanto la seguridad como la salud en riesgo. (c) Factores del trabajo y de la organización: Son los relacionados directamente con el trabajo como lo son la labora y tareas que se desempeñan d) Factores del entorno socio-laboral: Referido a las necesidades que se satisfacen a nivel social e interpersonal en el trabajo. En este factor se considera la retroalimentación, apoyo organizacional, las relaciones interpersonales y reconocimiento.

III. METODOLOGÍA

Hernández *et al.* (2014) alega que una investigación está compuesta por una serie de procesos que son críticos, empíricos y sistemáticos los cuales se desarrollan en concordancia con los enfoques las cuales son cualitativo o cuantitativo. (p. 4)

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación será de enfoque cuantitativo.

Según Ñaupas *et al.* (2018) menciona que la investigación aplicada es donde se formulan problemas e hipótesis con el fin de resolverlos, los cuales se basaran en los resultados que se obtenga de la investigación. Se utiliza con mayor frecuencia en las ciencias naturales y sociales. En base a ello, la presente investigación es aplicada considerando que con los resultados obtenidos se podrá brindar posibles soluciones y mejoras en beneficio de la empresa (p. 136).

Para Hernández *et al.* (2014) define que el diseño no experimental no requiere de una intención para manipular las variables, por lo que solo observa el fenómeno en su ambiente natural (p. 152). Siendo que la presente investigación no se manipula las variables se considera que es de diseño no experimental.

Sin perjuicio a ello, es de nivel transeccional o transversal porque se han recopilado los datos en un solo momento, siendo de tipo descriptivo porque estudia la incidencia de una o más variables en una población, asimismo, es correlacional porque existe relación entre las variables (p.154).

3.2. Variables y operacionalización

Para el actual estudio se obtuvo como variables: (a) Motivación quien fue representada por V1. (b) Calidad de Vida Laboral quien a su vez se denominó V2.

V1 se sustenta en el concepto teórico base: Según Chiavenato (2009) menciona que la motivación es el proceso básico de manera psicológico para entender el comportamiento humano de las personas, donde la personalidad, aprendizaje, percepción u otras actitudes permiten comprender mejor al trabajador.

El concepto de operacionalización de V1: Para la variable de motivación según el autor Chiavenato (2009), donde nombró a Frederick Herzberg, quien menciona la teoría de los factores las cuales están conformadas por (a) factores higiénicos, (b) factores motivacionales. (pp. 244-246)

V2, Calidad de Vida Laboral, se sustentó en Patlán (2017) donde menciona que es la percepción que tiene las personas en base a su trabajo y las posibilidades

que su organización o empresa le ofrece para poder satisfacer las diversas necesidades y expectativas en el ámbito personal, laboral y profesional; mediante un trabajo creativo, saludable y seguro. (p.20)

Concepto de operacionalización de V2 de la variable de calidad de vida laboral estuvo compuesta de tres dimensiones las cuales son (a) factores individuales, (b) factores del trabajo y (c) factores del entorno socio-laboral.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Ñaupas (2018) refiere a la población como el total de las unidades de investigación, las cuales contienen características que son requeridas sea en personas, objetos o hechos (p.334). Se contó con una población total de 28 personas la cual estuvo conformada por los trabajadores de la Consultora GIAR S.A.C.

Por otro lado, Hernández *et al.* (2014) menciona que la muestra es un subgrupo de la población a analizar, a partir de ello, se selecciona las características más convenientes para el estudio y posterior recolección de los datos (p.175). Siendo así, obteniendo una población conformada por 28 trabajadores y considerando nuestra muestra es de carácter censal, se mantendrá como encuestados el total de 28 personas, como lo menciona Rodríguez (2017) quien cita a Ramírez (1997) donde menciona que una muestra censal considera a todas las unidades de la investigación como muestra (p. 31).

Según Ñaupas (2018), el muestreo es la selección de las unidades de estudio que conforman la muestra; asimismo, para la presente investigación, se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico ya que son aquellas unidades muestrales que son elegidas de acuerdo con características específicas de acuerdo con el investigador (p.333).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2010) comenta que la encuesta es una técnica empleada para recolectar datos, la cual se basa en realizar preguntas referentes a la investigación en curso con el fin de recolectar información (p. 250). Por tal motivo, se aplicó la técnica de la encuesta.

Asimismo, se aplicó como instrumento el cuestionario para la variable Motivación como para la variable de Calidad de Vida Laboral, debido a que según Chasteauneauf (2009); citado por Hernández *et al.* (2014), refiere que un

cuestionario se encuentra conformado por un conjunto de diversas preguntas las cuales guardan relación referente a una o más variables. Es uno de los instrumentos más utilizados (p. 217). Siendo así, se elaboró un cuestionario para motivación que estuvo compuesto de 30 ítems, así como, para calidad de vida laboral.

Asimismo, según Hernández *et al.* (2014) se empleó la escala de Likert con el fin de medir la reacción de la muestra aplicando sólo cinco categorías (p. 238). Las categorías que se utilizaron para la presente investigación son: Muy deficiente, deficiente, aceptable, bueno y muy bueno.

3.5. Procedimientos

El estudio se desarrolló en el periodo comprendido de febrero a julio 2021. Para poder determinar la relación de los fenómenos motivación y calidad de vida laboral en los trabajadores de Consultora GIAR S.A.C. se sustentó bajo los autores Chiavenato y Patlán, respectivamente.

Se solicitó la autorización correspondiente para desarrollar la investigación a la gerente de la empresa. Posterior a ello, se informó a los trabajadores sobre la importancia del estudio a realizar, así como del llenado de las encuestas.

El cuestionario que estuvo compuesto de 60 ítems en total, ocupando 30 ítems para Motivación y 30 ítems para Calidad de Vida Laboral, la cual fue aplicada la muestra que se encontró compuesta por 28 personas de nuestra unidad de análisis.

Hernández *et. al* (2014) alega que la validez será el nivel que un instrumento mide la variable que se desea medir (p.200). Es por ello que el instrumento utilizado fue validado por expertos de la Universidad Cesar Vallejo, los mismos que se mencionan a continuación:

Tabla 1

Juicio de expertos

N.º	Experto	Especialidad	Decisión
1	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Metodólogo	Aplicable
2	Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha	Especialista en Administración	Aplicable
3	Dr. Luis Torres Cabanillas	Estadístico	Aplicable

Nota. En esta tabla del juicio de los expertos se ve el veredicto.

Sobre la confiabilidad, Hernández *et. al* (2014) menciona que, para producir un efecto preciso según el grado de un instrumento, siendo el más utilizado el Alpha

de Cronbach (pp. 207-208). Es por ello, que en la presente investigación se empleó el Alpha de Cronbach donde si se observa que el rango de valor se aproxima más al 0, el instrumento no será confiable; en caso se acerca al 1.0, el instrumento será altamente confiable.

Confiabilidad Variable 1: Motivación

Para la Variable 1 que corresponde a motivación, se puede apreciar en la tabla 3 que el Alpha de Cronbach fue de 0.959, demostrando así, según tabla de valores, ser un instrumento altamente confiable.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad - motivación

Alpha de Cronbach	N.º de Elementos
0.959	30

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad Variable 2: Calidad de Vida Laboral

La Variable 2, está comprendida por la calidad de vida laboral. En la tabla 4 se observa que se obtuvo un 0.927 en el Alpha de Cronbach, con lo que se demuestra, según tabla de valores, ser un instrumento altamente confiable.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad – calidad de vida laboral

Alpha de Cronbach	N.º de Elementos
0.927	30

Nota. Elaboración propia

3.6. Método de análisis de datos

Se recabó información por cada variable fue conservada en una base de datos de la presente investigación.

Se utilizó Microsoft Excel donde se reflejó los resultados de la encuesta para, posterior a ello, sea procesado esta información a través del SPSS (programa estadístico informado) aplicando cuyos resultados serán comparados con las hipótesis ya antes mencionadas. Se realizó un análisis descriptivo, se utilizó tablas y cuadros para interpretar y reflejar los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó la información que fue otorgado por la muestra, la cual no ha sido alterada ni manipulada.

Por otro lado, se citó bajo los lineamientos de las Normas APA séptima edición. Las referencias teóricas dadas por los estudios e investigaciones ya realizadas teniendo en cuenta el índice de similitud de 23% de acuerdo con el programa TURNITIN.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo se muestran las tablas, gráficos y figuras estadísticas de los resultados que se obtuvieron al aplicar los instrumentos.

Tabla 4

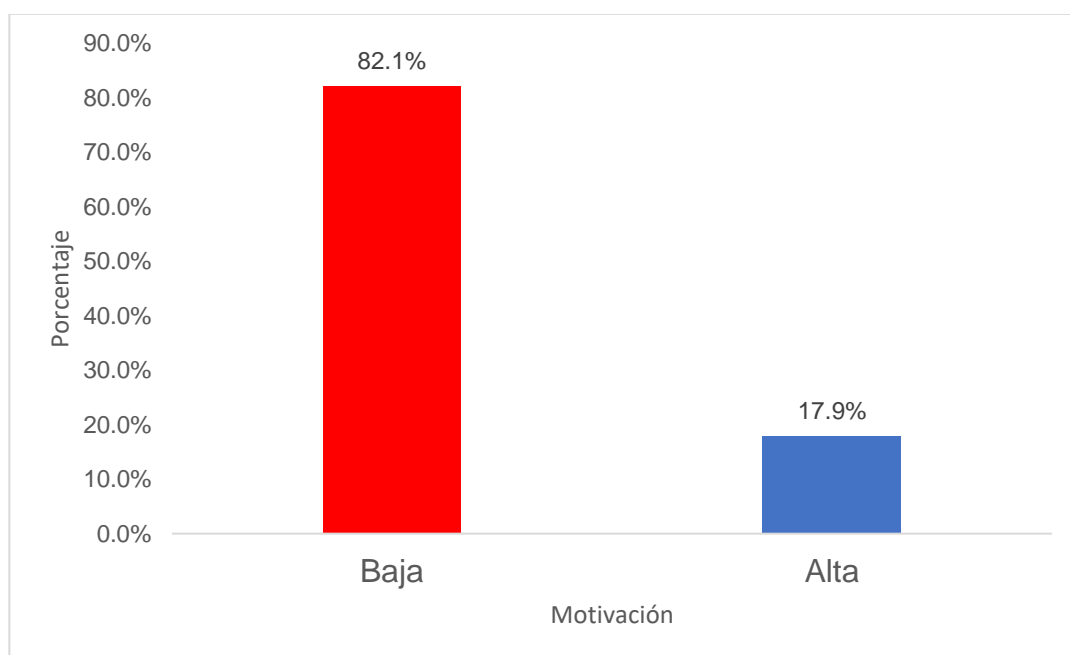
Frecuencias de la variable motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	23	82,1%	82,1%	82,1%
	ALTA	5	17,9%	17,9%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. La tabla se aprecia la variación de los resultados de la variable motivación.

Figura 1

Histograma de frecuencia de la variable motivación



Nota. En la tabla 4 y figura 1, se observa que los resultados que se obtuvieron de acuerdo con el total de evaluados (28 encuestados) donde se manifestó que el 82% se encuentra en un nivel bajo en cuanto a motivación en la empresa Consulta GIAR S.A.C., mientras que solamente el 17.9% reflejó un nivel alto.

Tabla 5

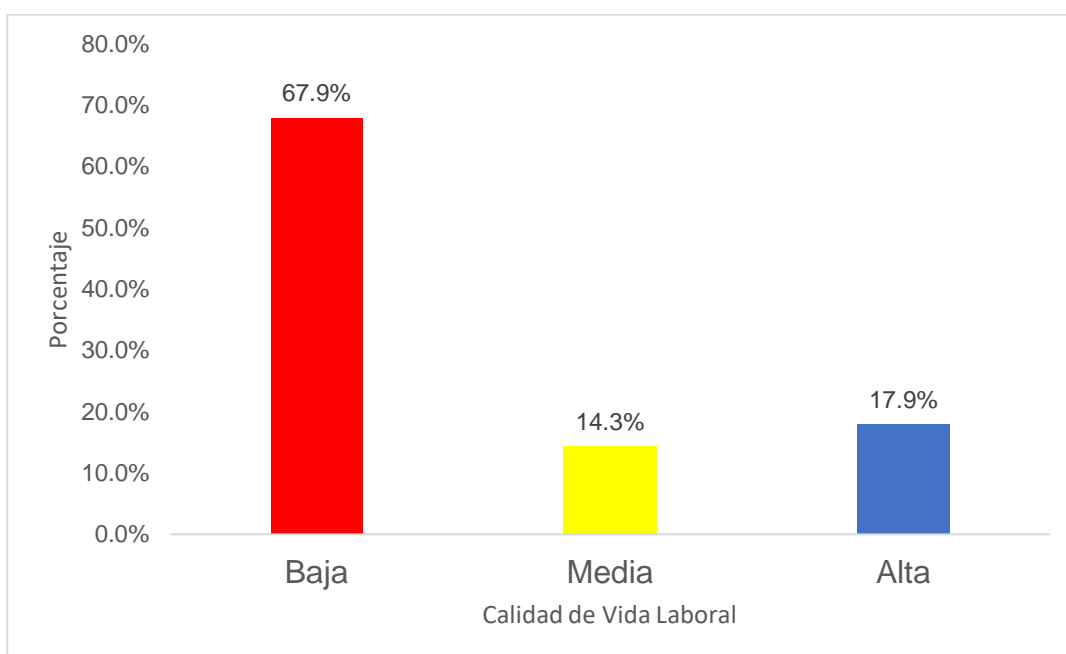
Frecuencias de la variable calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	19	67,9%	67,9%	67,9%
	Media	4	14,3%	14,3%	82,1%
	Alta	5	17,9%	17,9%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. La tabla muestra la variación de los resultados de la variable calidad de vida laboral.

Figura 2

Histograma de frecuencia de la variable calidad de vida laboral



Nota. Tabla 5 y figura 2, se observa que del total de evaluados (28 encuestados), el 67,9% evidenció que el impacto de la variable calidad de vida laboral en la empresa Consultora GIAR S.A.C. es baja. Por otro lado, el 14,3% evidenció que el impacto de la segunda variable es media y sólo el 17,9% evidenció que el impacto es alto.

Tabla 6

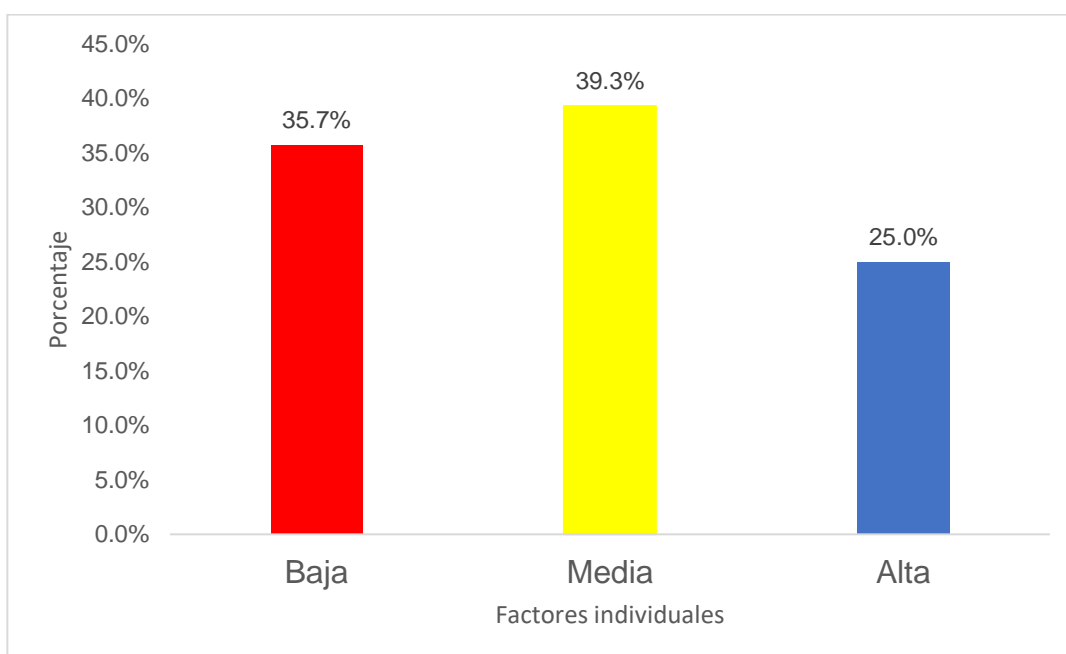
Frecuencias de la dimensión factores individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	35,7%	35,7%	35,7%
	Media	11	39,3%	39,3%	75,0%
	Alta	7	25,0%	25,0%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. La tabla muestra la variación de los resultados de la dimensión factores individuales.

Figura 3

Histograma de frecuencia de la D1 factores individuales



Nota. Entorno, a la tabla de frecuencias 6 y figura de barras 3, del total de evaluados (28 encuestados), el 36,7% indicó que el impacto del factor individual dentro de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es media. Asimismo, el 39,3% sostuvo que factor individual dentro de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es baja. Por último, el 25% indicó que el impacto del factor individual dentro de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es alta.

Tabla 7

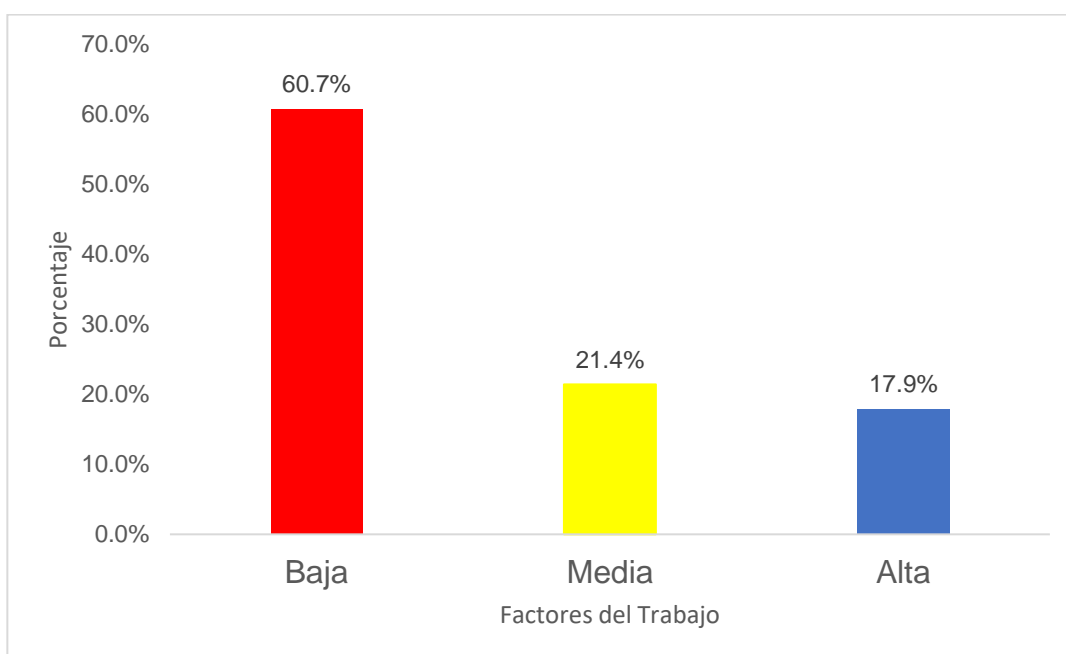
Frecuencias de la dimensión factores del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	17	60,7%	60,7%	60,7%
	Media	6	21,4%	21,4%	82,1%
	Alta	5	17,9%	17,9%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. La tabla muestra la variación de los resultados de la dimensión de factores del trabajo.

Figura 4

Histograma de frecuencia de la D2 factores del trabajo



Nota. De acuerdo, a la tabla de frecuencias 7 y figura de barras 4, del total de los encuestados (28 encuestados), el 60,7% señaló que el impacto del factor de trabajo dentro de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es baja. Mientras, el 21,4% señaló que el impacto del factor de trabajo dentro de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es medio. Por último, el 17,9% nos señaló que el impacto del factor de trabajo dentro de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es alto.

Tabla 8

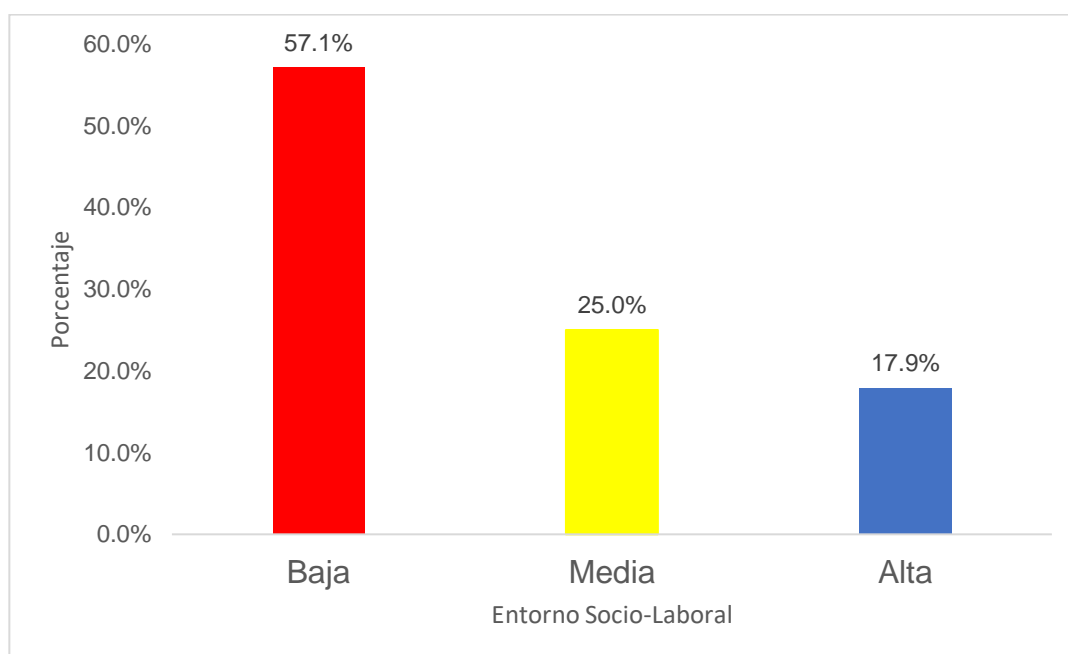
Frecuencias de la dimensión factores del entorno socio-laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	16	57,1%	57,1%	57,1%
	Media	7	25,0%	25,0%	82,1%
	Alta	5	17,9%	17,9%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. La tabla muestra la variación de los resultados de la dimensión de factores del entorno socio-laboral.

Figura 5

Histograma de frecuencia de la D3 factores del entorno socio-laboral



Nota. En la siguiente tabla de frecuencias 8 y figura de barras 5, del total de los encuestados (28 encuestados), el 57,1% sustentó que el impacto de los factores del entorno socio- laboral de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es baja. Mientras, el 25% sustentó que el impacto de los factores del entorno socio-laboral de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es media. Finalmente, el 17,9% sustentó que el impacto de los factores del entorno socio- laboral de la empresa Consultora GIAR S.A.C. es alta.

A continuación, se detalló el análisis de las tablas cruzadas de las variables.

Tabla 9

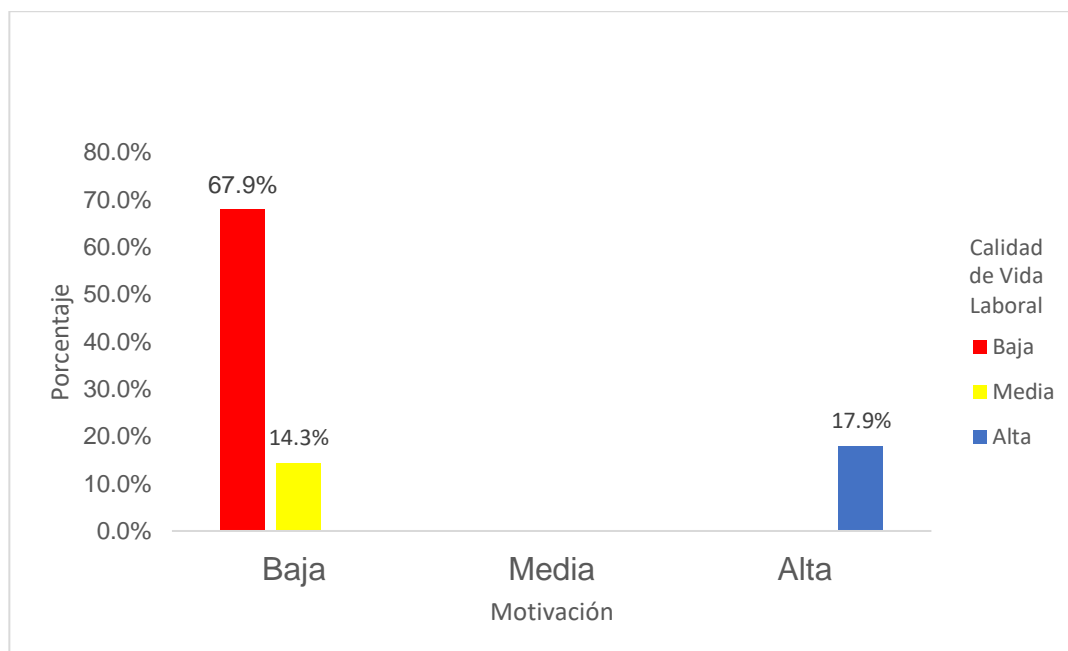
Cruce entre v. motivación y calidad de vida laboral

		Calidad de Vida Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Motivación	Baja	67,9%	14,3%		82,1%
	Alta			17,9%	17,9%
Total		67,9%	14,3%	17,9%	100,0%

Nota. La tabla muestra el cruce de los resultados de la variable motivación y calidad de vida laboral.

Figura 6

Histograma del cruce de v. motivación y v. calidad de vida laboral



Nota. Tabla 9 y figura 10 se observa un cruce de las variables del total de encuestados (28 evaluados) donde se sustentó que el 67,9% del cruce entre los fenómenos motivación y calidad de vida laboral resaltó un nivel bajo; en cuanto, el 17,9% sustentó que el cruce entre los fenómenos motivación y calidad de vida laboral resaltó un nivel alto.

Tabla 10

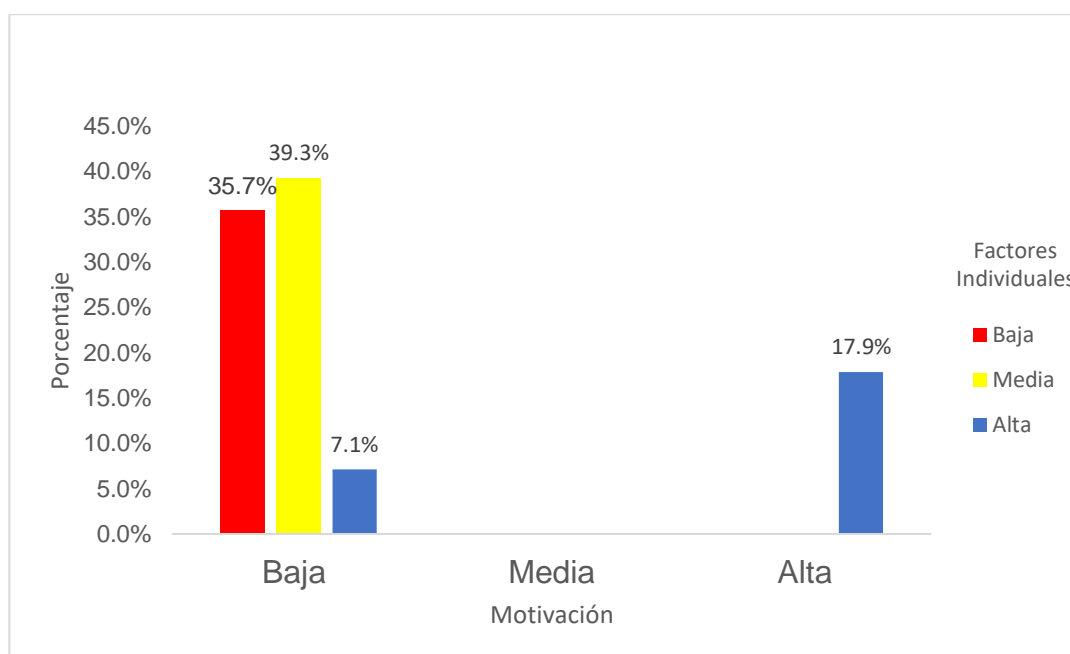
Cruce entre v. motivación y D1 factores individuales

		Factores Individuales			Total
		Baja	Media	Alta	
Motivación	Baja	35,7%	39,3%	7,1%	82,1%
	Alta			17,9%	17,9%
Total		35,7%	39,3%	25,0%	100,0%

Nota. La tabla muestra el cruce de los resultados de la variable motivación y la dimensión factores individuales.

Figura 7

Histograma del cruce de v. motivación y D1 factores individuales



Nota. En la tabla 10 y la figura 7 se observa que del total de encuestados (28 evaluados) donde se indicó que el 39,3% en el cruce entre la variable motivación y la dimensión de factores individuales es nivel bajo medio; en cuanto, el 17,9% indicó que en el cruce entre las variables Motivación y la dimensión de factores individuales es nivel alto.

Tabla 11

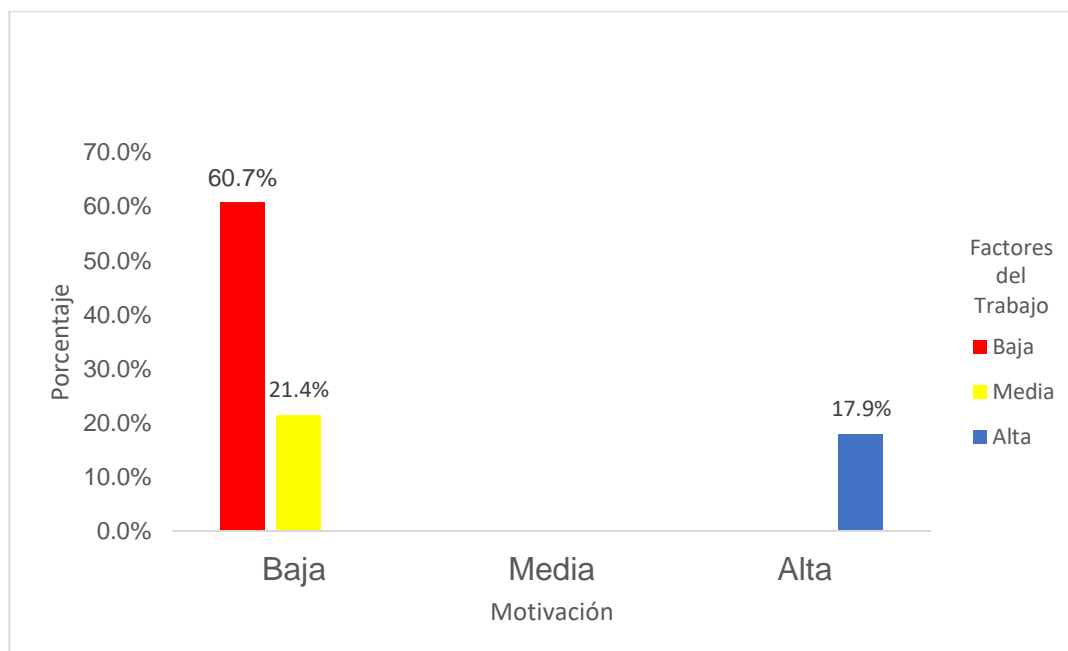
Cruce entre v. motivación y D2 factores del trabajo

		Factores del Trabajo			Total
		Baja	Media	Alta	
Motivación	Baja	60,7%	21,4%		82,1%
	Alta			17,9%	17,9%
Total		60,7%	21,4%	17,9%	100,0%

Nota. La tabla muestra el cruce de los resultados de la variable motivación y la dimensión factores del trabajo.

Figura 8

Histograma del cruce de v. motivación y D2 factores del trabajo.



Nota. Tabla 11 y la figura 8, se observa que del total de encuestados (28 evaluados) se menciona que el 60,7% en el cruce la primera variable y la dimensión factores del trabajo es nivel bajo; en cuanto, el 17,9 % en el cruce la variable motivación y la dimensión factores del trabajo es nivel alto.

Tabla 12

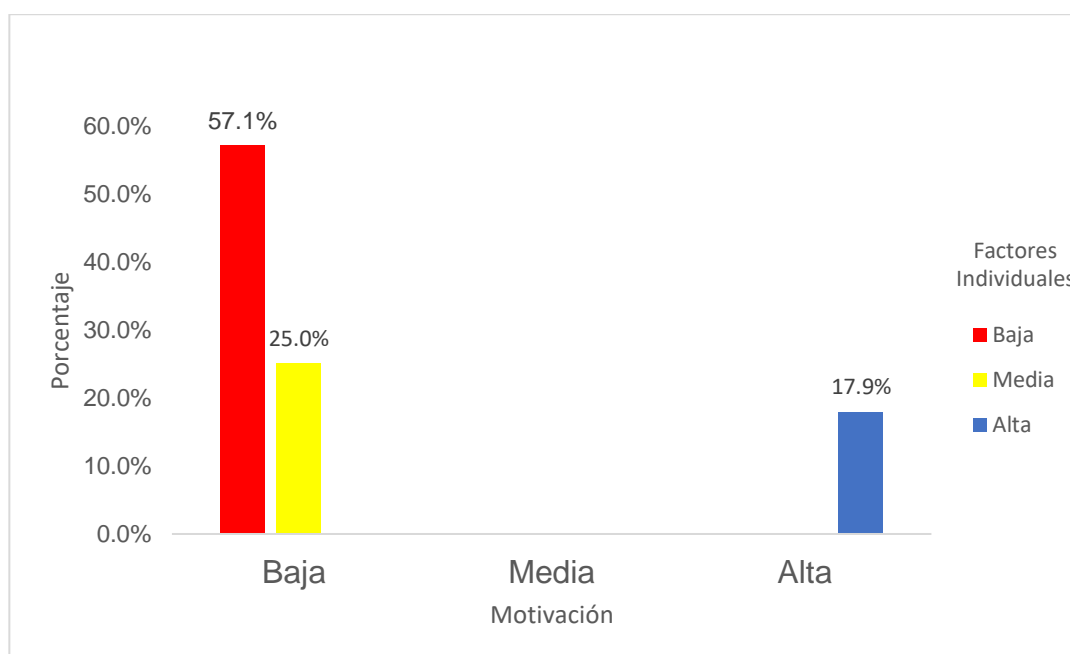
Cruce entre v. motivación y D3 factores del entorno socio-laboral

		Factores del Entorno Socio-Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Motivación	Baja	57,1%	25,0%		82,1%
	Alta			17,9%	17,9%
Total		57,1%	57,1%	17,9%	100,0%

Nota. La tabla muestra el cruce de los resultados de la variable motivación y la dimensión factores del entorno socio-laboral.

Figura 9

Histograma del cruce de v. motivación y D3 factores del entorno socio-laboral



Nota. Según la tabla 12 y la figura 9 se evidenció del total de encuestados (28 evaluados) que el 57,1% en el cruce la variable motivación y la dimensión factores del entorno socio-laboral es de nivel bajo y, por otro lado, el 17,9 % en el cruce la variable motivación y la dimensión factores del entorno socio-laboral es de nivel alto.

Pruebas de Normalidad

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 13*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,498	28	,000	,468	28	,000
Calidad de Vida Laboral	,414	28	,000	,635	28	,000
Factores Individuales	,229	28	,001	,804	28	,000
Factores del Trabajo	,372	28	,000	,695	28	,000
Factores del Entorno Socio-Laboral	,352	28	,000	,720	28	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla 13, la prueba de normalidad se observó que el gl es de 28, por lo tanto, se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Asimismo, dado que se obtuvo $p=0.000 \leq 0.05$ en todos los casos analizados, se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna considerando que los datos no mantienen una distribución normal. Por tal motivo, se aplicó Rho Spearman con el fin de analizar las muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y se verificó el grado de correlación que existe entre las variables.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

Tabla 14*Prueba de hipótesis general*

			Motivación	Calidad de Vida Laboral
Rho Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Nota. En la tabla 14, se evidenció que en la prueba de Rho Spearman la relación entre ambas variables es significativa, siendo un nivel de correlación de 0,805, se puede indicar que existe correlación positiva considerable entre las variables materia de estudio. Asimismo, se afirmó que se muestra una curva de tendencia positiva, lo cual refiere a una asociación directamente proporcional, donde a mayor motivación mayor calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Veredicto. En relación, a la Sig.(bilateral)=0,000<0.05, mediante la cual se interpretó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye que existe relación entre las variables de motivación y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y los factores individuales en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y los factores individuales en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 1*

			Motivación	Factores Individuales
Rho Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
Factores Individuales		Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Nota. En la tabla 15, se observó que la relación de la prueba de Rho Spearman entre la variable de motivación y la dimensión de factores individuales es significativa con un nivel de correlación de 0,646, se puede indicar que existe correlación positiva media entre la variable materia de estudio y la dimensión. Con una curva de tendencia positiva, manteniendo una relación directamente proporcional, se puede decir que, a mayor motivación mayor los factores individuales de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Veredicto. Es por ello por lo que, de acuerdo con la Sig.(bilateral)=0,000<0.05, en la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que si existe relación entre la variable de motivación y la dimensión de los factores individuales en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y los factores del trabajo en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y los factores del trabajo en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

Tabla 16*Prueba de hipótesis específica 2*

			Motivación	Factores del Trabajo
Rho Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
Factores Trabajo	del Trabajo	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Nota. En la tabla 16, se analizó que la relación de la prueba de Rho Spearman entre la variable de motivación y la dimensión de factores del trabajo es significativa con un nivel de correlación de 0,761, por lo tanto, existe correlación positiva considerable entre la variable materia de estudio y la dimensión. Con una curva de tendencia positiva, manteniendo una relación directamente proporcional, se puede decir que, a mayor motivación mayor el factor de trabajo de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Veredicto. Por tal motivo, a la significancia (bilateral)=0,000<0.05, en la cual se evidenció el rechazo a la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se concluye que si existe relación entre la variable de motivación y la dimensión de los factores del trabajo en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y los factores del entorno socio-laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y los factores del entorno socio-laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021

Tabla 17*Prueba de hipótesis específica 3*

			Motivación	Factores del Entorno Socio-Laboral
Rho Spearman	de Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Factores del Entorno Socio-Laboral	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Nota. En relación con la tabla 17 brindó como resultado que la relación de la prueba de Rho Spearman entre la variable de motivación y la dimensión de factores del entorno socio-laboral es significativa con un nivel de correlación cuyo valor es de 0,745, por lo tanto, existe correlación positiva considerable entre la variable motivación y la dimensión de factor del entorno socio-laboral. Con una curva de tendencia positiva, manteniendo una relación directamente proporcional, se obtiene que, a mayor motivación mayor el factor del entorno socio-laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

Veredicto. En síntesis, a la significancia (bilateral)=0,000<0.05, en la cual se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre la variable de motivación y la dimensión de los factores del entorno socio-laboral en los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la discusión de ambos fenómenos, se planteó como hipótesis general que existe una relación significativa entre la motivación y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C. Siendo así, con los resultados obtenidos se procedió a contrastar en base a los hallazgos y antecedentes locales, nacionales e internacionales.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se evidenció que del total de los 28 encuestados; el 82.1% considera como bajo el nivel de la motivación que la empresa les brinda, sólo el 17.9% lo considera como alto; sobre calidad de vida laboral, se obtuvo que el 67.9% manifestó que es baja, el 14.3% es media y sólo el 17.9% expresó que es alta. Para el cruce de los fenómenos de motivación y calidad de vida laboral, se obtuvo como resultado que el 67.9% de los encuestados afirman que es bajo, evidenciando así, la baja motivación que existe dentro de la empresa y este se ve reflejado en la baja calidad de vida laboral.

Con un Alpha de Cronbach 0.959 sobre la fiabilidad de nuestro instrumento de la variable motivación y 0.927 para nuestra variable de Calidad de vida laboral, se planteó como hipótesis general identificar la relación significativa que existe entre la motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C.; donde el resultado obtenido a través de la prueba estadística Rho de Spearman, indicó que la correlación bilateral de las variables de motivación y calidad de vida laboral obtuvo un valor positivo considerable de 0,805, confirmando así, que si existe una relación entre las variables de estudio, este resultado es respaldado por los teóricos Herzberg según Chiavenato (2009) donde explica que la motivación es un comportamiento que reacciona a un incentivo y, según Patlán (2017) afirma que la calidad de vida laboral es la percepción de las personas que tienen sobre su trabajo.

Estos resultados se sostienen también en la investigación de Huidobro (2020) quien, en su investigación de diseño No Experimental con un enfoque cuantitativo, en sus variables de motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral de acuerdo con el trabajador sanitario, obtuvo como resultado en su instrumento un Alfa de Cronbach por encima de 0.80 mostrando un nivel alto de confianza, la medición de las variables se utilizó la misma escala de Likert, estos datos fueron percibidos por el apoyo de la estadística donde acepta su hipótesis,

por ser $p < 0.005$, por consiguiente, se concluye que sus variables influyen significativamente en caso de nuestra investigación donde obtuvimos un resultado aproximado con mayor correlación y por el cual indicamos que llegamos a la misma conclusión. Esta investigación estuvo bajo la premisa de la teoría de Maslow (1954) donde menciona que la motivación son las ganas que nos impulsan para conseguir un objetivo y satisfacer nuestras necesidades, así como, la teoría de García *et al.* (2014) que menciona que la calidad de vida laboral se basa en el bienestar, satisfacción, seguridad, identificación e integración al puesto de trabajo.

Asimismo, tenemos a Olivera (2021) quien en su trabajo de investigación tiene una semejanza en cuanto al nivel de confianza del instrumento, obteniendo un Alfa Cronbach por encima de 0.88, su investigación fijó el objetivo de la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa avícola. Con un diseño de tipo no experimental que mantuvo un enfoque cuantitativo, encuestando a 179 trabajadores, su $p < 0.05$. Su investigación se apoyó en la teoría de Gonzales *et al.* (2015) en la que menciona que la Calidad de Vida Laboral es un proceso dinámico y continuo de un grupo de condiciones laborales que se obtienen al tener un empleo formal, y la percepción del trabajador; así como, en la teoría de McClelland (1989) quien indica que la motivación es un proceso adaptativo y autorregulativo del deseo de una persona que tiene por finalidad de satisfacer las necesidades que se realiza a través de las tareas la misma que influye en el desempeño laboral y compromiso organizacional.

Por otro lado, tenemos a More (2017) en la cual discrepamos con su investigación cuyo objetivo general fue determinar la correlación que existe entre la calidad de vida laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa textil donde se basó en la teoría de Easton *et al.* (2012) que la Calidad de Vida Laboral es el grado de bienestar percibido como consecuencia de la evaluación de factores objetivos como son las condiciones laborales y factores subjetivos como el estrés y satisfacción, por otro lado, utilizó al autor Koontz *et al.* (2012) en la que define a la motivación como una expresión que se utiliza para los impulsos, anhelos, firmezas. Su investigación determinó que no existe correlación y que cada variable es independiente entre sí. Su muestra fue aplicada a 272 colaboradores, y su validez de instrumento obtuvo un Alfa de Cronbach mayor a 0.810. con una correlación de Rho de Spearman -0,038 y sig. bilateral de ,540, donde a diferencia

de nuestra investigación, con un muestreo menor y la fiabilidad de nuestro instrumento mayor a 0.920, se obtuvieron resultados estadísticos que respaldan que si existe correlación de ambas variables con un Rho de Spearman 0,805. y sig. bilateral 0.000.

Para la primera hipótesis específica se formuló que existe relación significativa en relación de la motivación y los factores individuales de los trabajadores de la empresa; para el cruce de variable y la primera dimensión se obtuvo como resultado que el 39.3% es nivel bajo medio y sólo el 17.9% considera como alta; lo cual nos indica que existe baja motivación y bajo los factores individuales de los trabajadores de la empresa. Se confirma que existe relación significativa positiva media la cual es confirmada mediante la prueba de Rho de Spearman que se realizó con un 95% de confianza, un sig. bilateral $p=0.000 < 0.05$, se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho = ,646$ para la relación de la variable motivación y la dimensión factores individuales; rechazando así, la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna de la presente investigación.

Con los resultados obtenidos se puede confirmar que, si un trabajador se encuentra motivado, sus factores individuales aumentan. Según Patlán (2015) los factores individuales son los que se encuentran relacionados con la satisfacción de las necesidades en el ámbito laboral, una de ellas es la satisfacción en el trabajo. Esta afirmación concuerda con la investigación Marín *et al.* (2017) donde confirma que existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral, aunque con una baja correlación positiva. En su investigación tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.336, un sig. bilateral $p=0.000064 < 0.05$, motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, confirmando así que, a mayor grado de motivación laboral, mayor es el grado de satisfacción laboral del personal del sector privado de salud.

Para la segunda hipótesis específica se planteó que existe relación significativa de la motivación y los factores del trabajo en los colaboradores de la empresa. Para el cruce de la variable motivación y la segunda dimensión referente a factores del trabajo obtuvo como resultado que el 60.7% es considerado como bajo y sólo el 17.9% es considerado como alto, lo cual se puede entender que existe baja motivación y bajo el nivel de los factores del trabajo. Asimismo, se confirma que existe relación positiva considerable entre motivación y factores del trabajo que

se confirmó mediante la prueba de Rho de Spearman que se efectuó con un 95% de confianza, un sig. bilateral $p=0.000<0.05$. Los resultados estadísticos, brindaron que se obtiene un coeficiente de correlación $\rho=,761$; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, tiene relación con lo mencionado en la teoría de Herzberg (1995) quien indica que, dentro de los factores higiénicos, se encuentra ubicado el salario quien a su vez menciona que es uno de los factores que deben ser satisfechos. Una persona que perciba una remuneración acorde a la actividad que desempeña permitirá satisfacer sus necesidades mejorando su calidad de vida en el trabajo.

En base a los resultados, se puede consolidar que los trabajadores no están motivados, y como este afecta los factores del trabajo. Según Patlán (2017) indica que los factores del trabajo son las diversas necesidades como de un trabajo significativo, de un trabajo estable y seguro, participación de la toma de decisiones, como también, surge la necesidad de recibir una retribución económica de acuerdo con la labor desempeñada.

Finalmente, para la tercera hipótesis, se formuló que existe relación significativa en la relación de la motivación y los factores del entorno socio-laboral de los trabajadores de la empresa. En el cruce de la variable motivación y la tercera dimensión referente a los factores del entorno socio-laboral se obtuvo como resultado que el 57.1% considera como bajo y sólo el 17.9% consideró como alto, con lo cual se puede entender que existe baja motivación y bajo nivel de los factores del entorno socio-laboral. Por otro lado, se confirma que existe correlación positiva considerable entre motivación y los factores del entorno socio-laboral, la cual es confirmada mediante la prueba de Rho de Spearman que se efectuó con un 95% de confianza, un sig. bilateral $p=0.000<0.05$ en donde según los resultados estadísticos, indicaron que se obtiene un coeficiente de correlación $\rho=,745$; siendo así, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados nos permiten afirmar que los trabajadores no se encuentran motivados, y este afecta los factores socio-laborales. Esta dimensión se refiere a la necesidad de relación con los miembros de la empresa, la retroalimentación, apoyo organizacional es lo que refiere Patlán (2017). Asimismo, en la investigación de Idrogo (2018) cuyo objetivo fue identificar la relación entre el clima organizacional con la motivación de los trabajadores administrativos de una UGEL en provincia

confirmó que, según los resultados obtenidos, el clima organización organizacional con su dimensión relación evidencia que existe una relación positiva baja con la dimensión de motivación extrínseca de los trabajadores contando con una correlación de Pearson de ,470. Confirmando así lo indicado por Hellriegel *et al.* (2009) quien menciona que las relaciones interpersonales es un componente importante y relevante para la percepción del clima entre los trabajadores, un buen ambiente esta basado en relaciones positivas y estables que se da entre los trabajadores de una empresa. Las personas tenemos la necesidad de saber si lo que realizamos esta bien, por ello la expectativa de éxito es fundamental para la motivación y esfuerzo. Martínez (2010) citado por Idrogo (2018).

VI. CONCLUSIONES

En base al análisis realizado en la investigación, se concluye las siguientes manifestaciones:

Primero. En base a los resultados de la investigación, demuestran que la Motivación y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021, existe una relación logrando demostrarlo mediante el cruce de las presentes variables, por lo que sustentaron valores donde fueron que el 67,9% de los encuestados una perspectiva baja ante estas variables, también se detectó el 17,9% si comprende una motivación y calidad de vida. Esto refleja que debe existir de parte de ambas variables una mejor fluidez de estas, conociendo a sus trabajadores mediante actividades o encuestas cada cierto tiempo; de esta manera les ayudara a identificar que error existe para que sus trabajadores se sientan a gusto con estas dos variables antes mencionadas. Resumiendo, a decir que sin motivación no existe una buena calidad de vida

Segundo. De acuerdo con los datos procesados de la variable motivación, indicaron que el 82% del total de encuestados respondieron que su motivación en la empresa es consideradamente baja, no perciben una motivación laboral a que los ayude o incentive a mejorar su rendimiento en cambio el 17.9% reflejó un que si se siente motivado y conforme con los beneficios que le brinda su empresa. A su vez se evaluó a la calidad de vida obteniendo 67,9% evidenciando de manera baja la calidad de vida de los trabajadores y solo con un 14.3% impacta de manera estable y un 17.9% afirma que si mantiene una mejor calidad de vida laboral, en clara diferencia con los demás trabajadores. Por ello se concluye que la variable motivación es escasa en la Consultora GIAR S.A.C, dado ello la empresa debería capacitar a los trabajadores para mejores resultados, por otro lado, la calidad de vida va de la mano con la motivación ya que, si la empresa implementa como acto motivacional la asignación de beneficios motivadores, el trabajador tendrá un efecto positivo a su modo de calidad de vida laboral.

- Tercero Según la investigación realizada sostiene que la motivación influye de manera directa y significativa con los factores individuales, lo cual existe relación según los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021, represando con valores de influencia entre 25% con un impacto alto, 39,3% impactando de manera media y 36,7% con un impacto bajo, esto orienta a la al impacto que existe de dicha dimensión en la empresa es bajo en promedio. Necesitando mayor satisfacción en el trabajo, desarrollo laboral y profesional y bienestar en el trabajo.
- Cuarto. Existe relación entre motivación y factores del trabajo según los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021, entre 60% como impacto bajo, 21,4% medio y 17,9% con impacto alto, dado los resultados se estima la falta importante de esta dimensión en la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021, es necesario tener presente que el trabajador necesita un mejor contenido y significado en el trabajo, estabilidad laboral y toma de decisiones para su desarrollo.
- Quinto. La motivación en relación con los factores del Entorno Socio - Laboral según los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021, nos dio como resultados entre 57,1% como impacto bajo, 25% medio y 17,9% con impacto alto, estos resultados sustentan la falta de la presente dimensión en la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021, es decir de notan efectos que influyen y que relacionan con el trabajador hacia su entorno laboral necesitando siempre presente las relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento; llevando al trabajador a un mejor ambiente y sobre todo motivado para desenvolverse en su área laboral.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con lo mencionado en el análisis, se procede a plantear las recomendaciones por las variables

Primero. Es importante capacitar y motivar al trabajador, para desarrollar competencias altamente profesionales, de sí mismo, el trabajador debes sentirse motivado para desenvolver sus capacidades con el beneficio de una rentabilidad mejor para empresa.

Segundo. La empresa es responsable de brindar conocimientos y efectos de motivación hacia el trabajador, de esta manera no solo tendría que satisfacer sus necesidades. Estas actividades se deben desarrollar de manera sincronizada y continua para asegurar un bienestar laboral.

Tercero. Los factores individuales influyen significativamente en relación de las dos variables presentes en la investigación, por ello para el mejor impacto se necesita resolver dichas actividades con el trabajador, como, satisfacción en el trabajo, desarrollo laboral y profesional y bienestar en el trabajo. De esta manera se brindará una mejor motivación y calidad de vida a los trabajadores.

Cuarto. Los factores del trabajo son importantes para la estabilidad que necesita el trabajador, existe diversas circunstancias donde se puede sentir desmotivado y no estable, por eso se requiere dichos indicadores que elevan la estabilidad del trabajador como mejor contenido y significado en el trabajo, estabilidad laboral y toma de decisiones para su desarrollo. Dado lo mencionado, se debe realizar un control sobre el rendimiento y de acuerdo con ello realizar estrategias de motivación el trabajador mejorando su calidad de vida en la empresa.

Quinto. La influencia de los factores del entorno socio laboral, se enfoca a las relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento, notando la que es importante el entorno donde el trabajador donde se encuentra, implicando varios indicadores. Dentro de este contexto se debe producir y mantener actividades de satisfacción para el trabajador relacionado con la empresa, logrando eficientes resultados. El entorno del trabajador, es decir su ambiente laboral debe ser seguro donde pueda desarrollar todas sus actividades sin miedo a

represalias o rechazo, todo lo contrario, necesita el apoyo continuo de su empresa para el bien común.

REFERENCIAS

- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*. Vol 65.
<https://doi.org/10.1111/inr.12401>
- Arteaga Lujan, L. (2019). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. *SCIENDO*, Vol.22 Núm.3
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
- Arboleda Posada, G., & Cardona Jiménez, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol.17 Núm.35
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.pslid>
- Beltrán, E. (2015) *Motivación laboral y sus efectos sobre el índice de rotación de personal en el sector operativo de la empresa Admineli Cia. Ltda. – Pollos Campero, período enero–junio 2013*. [tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7337>
- CEPAL (2020), Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19. *Agenda Digital Regional ELAC 2020-2022*
<http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1541>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* Mc Graw Hill. 9° Edición
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill. 9° Edición
- Chukwuemeka, D., Lewechi, I. (2019) The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220292>
- Copana, R. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral en jóvenes de seguridad privada de la Aduana Nacional de la localidad de Tambo*. [tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio SUI UMSA
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18111>

- Cruz Velasco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*
<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Dizaji, M., Mazdeh, M., Makui A. (2018). Performance evaluation and ranking of direct sales stores using BSC approach and fuzzy multiple attribute decision-making methods. *Decision Science Letters*.7(2), 197-210
<https://doi.org/10.5267/j.dsl.2017.5.003>
- Endayani Fatmasari, Musadieg Mochammad Al, A. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.
<https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- González-Baltazar, R.; Hidalgo-Santacruz, G.; Salazar, J. y Preciado-Serrano, M. (2010, Abril/Junio). *Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo"*. *Ciencia & Trabajo*. Vol. 12 N° 36, pp. 332-340.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mcgraw-Hill /Interamericana. 6° Edición.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huidobro, M. (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49901>
- Idrogo, R. (2018) *Clima organizacional y su relación con la motivación en la unidad de gestión educativa local- UGEL provincia de Lambayeque – 2017*. [tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2020>

- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea*. Mc Graw Hill. 6° Edición
- Loli P., A. E., Danielli R., J., Navarro V., V., & Cerón V., F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 21(1), 27–50.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Malca, A. (2016). *Motivación en el trabajo y calidad de vida laboral en el personal del departamento de patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22219>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Matabajoy-Montilla, JM, Matabachoy-Tulcán, SM y Obando-Guerrero, LM (2017). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Universidad y Salud*, 20 (1), 26.
<https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>
- Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K., & Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Medina, R. M. (2020). *Calidad de vida y motivación de logro en estudiantes de secundaria de una institución educativa Trujillo*. [tesis de licenciatura Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16611>
- Miño Sepúlveda, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*. Vol.13, Nº 2, 45-55
<https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>

- More, H. S. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra*. [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/3577>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. Ediciones la U. 5° Edición.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olivera, L. (2021) *Calidad de vida laboral y motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana*. [tesis de licenciatura Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.
<http://hdl.handle.net/10757/652398>
- Patlán, J. (2017) *Calidad de vida en el Trabajo*. El Manual Moderno S.A. de C.V. Primera Edición.
- Pachas, k. R. (2019). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo S.A, Chincha*. [tesis de licenciatura Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/600>
- Poves Varillas y Cols., J. P. (2019). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de disfruta - Huancayo. *Revista ECIPerú, Vol. 8 Núm. 2*.
<https://doi.org/10.33017/RevECIPeru2011.0047/>
- Redacción Gestión (2015, 16 de septiembre). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. *Gestión.pe*.
<https://archivo.gestion.pe/empleo-management/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-empleo-2142964>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson 15° Edición.
- Rodríguez, E. (2017) *Manejo de la plataforma Moodle para la consolidación del aprendizaje constructivista en la asignatura enfermería en salud comunitaria I*. [tesis de Especialización en Docencia, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4933/rscarlette.pdf?sequence=1>

- Salazar Marcatoma, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558
- Torres, C. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito*. [tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22156>
- Torres, G. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, Vol. 7 Núm. 2
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>
- Veliz, D. (2016) *Retroalimentación (feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (coaching) y liderazgo*. [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Universidad Rafael Landívar.
- Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. Mc Graw Hill. 14° Edición
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., Zela Pacheco, L., (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*. Vol.12., 157-164.
<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	METODOLOGIA
Prob. General	Obj. Gen.	Hip. General				
¿Cuál es la relación de la Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR SAC, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR SAC, 2021.	Existe relación significativa Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR SAC, 2021.	Variable X1 Motivación	Factores Higiénicos	Salario Percibido Beneficios Sociales Compañerismo Clima Laboral Oportunidad Laboral Habilidades Personales	<i>Tipo de Investigación:</i> Aplicada <i>Nivel de Investigación</i> Descriptiva - Correlacional $X_1 \rightarrow r \rightarrow X_2$ r: relación entre las variables
Prob. Especifico ¿Cuál es la relación de la Motivación y los factores individuales de los trabajadores de la empresa?	Obj. Especifico Determinar la relación de la Motivación y los factores individuales de los trabajadores de la empresa	Hip. Específicas Existe relación significativa en relación de la Motivación y los factores individuales de los trabajadores de la empresa	Variable X2 Calidad de Vida Laboral	Factores Individuales	Autonomía y Control en el Trabajo Responsabilidad Total por el Trabajo Logro en el trabajo Retroalimentación	<i>Población:</i> N= 28 trabajadores de la empresa <i>Muestra</i> Muestreo Censal n= 28 trabajadores de la empresa
¿Cuál es la relación de la Motivación y los factores del trabajo en los colaboradores de la empresa?	Determinar la relación de la Motivación y los factores del trabajo en los colaboradores de la empresa	Existe relación significativa en la relación de la Motivación y los factores del trabajo en los colaboradores de la empresa		Factores del Trabajo	Satisfacción en el Trabajo Desarrollo Laboral y Profesional Bienestar en el Trabajo Contenido y Significado en el Trabajo	<i>Criterio de Inclusión</i> Trabajadores mayores de edad
¿Cuál es la relación de la Motivación y los factores del entorno socio-laboral de los trabajadores de la empresa?	Determinar la relación de la Motivación y los factores del entorno socio-laboral de los trabajadores de la empresa	Existe relación significativa en la relación de la Motivación y factores del entorno socio-laboral de los trabajadores de la empresa		Factores del Entorno Socio-Laboral	Estabilidad Laboral Toma de Decisiones Relaciones Interpersonales Retroalimentación Apoyo Organizacional Reconocimiento	<i>Técnicas e Instrumentos</i> Encuesta y Cuestionario <i>Procesamiento de Datos</i> Estadística y SPSS

Fuente: Autor (2021)

Anexo 2.

Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
Motivación	Según Chiavenato (2009), la motivación es aquella manera de brindar un comportamiento dirigido a una reacción de incentivo con relación a las necesidades.	Para la presente investigación la motivación es una presión interna de una necesidad que origina el estado de impulso de mantener una conducta incentivada por los factores higiénicos y factores motivacionales	Factores Higiénicos	Salario Percibido Beneficios Sociales Compañerismo Clima Laboral Oportunidad Laboral Habilidades Personales	La escala de medición es ordinal, tipo LIKERT que corresponde a las valoraciones siguientes: Muy bueno = 5; Bueno = 4; Regular = 3; Deficiente = 2; Muy deficiente = 1
			Factores Motivacionales	Autonomía y Control en el Trabajo Responsabilidad Total por el Trabajo Logro en el trabajo Retroalimentación Satisfacción en el Trabajo	
Calidad de Vida Laboral	Según Patlan (2017), la CVT es la percepción que tiene las personas sobre su trabajo y las posibilidades que le ofrecen para satisfacer una gama de necesidades y expectativas en el ámbito personal, laboral y profesional; mediante un trabajo creativo, saludable y seguro	Para la presente investigación la CVT es multidimensional por lo que evalúa diversos ámbitos de la persona que permite identificar y tomar acción del bienestar de los empleados, así como, la productividad de la empresa; por lo que para la presente investigación se ha utilizado como dimensiones los: factores individuales, factores del trabajo y factores del entorno socio-laboral.	Factores Individuales	Desarrollo Laboral y Profesional Bienestar en el Trabajo Contenido y Significado en el Trabajo	
			Factores del Trabajo	Estabilidad Laboral Toma de Decisiones Relaciones Interpersonales	
			Factores del Entorno Socio-Laboral	Retroalimentación Apoyo Organizacional Reconocimiento	

Fuente: Autor (2021)

Anexo 3. Autorización de ejecución de tesis



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 21 de junio del 2021

SEÑORES:
Universidad Cesar Vallejo
Pte.

ASUNTO: Autorización de
Ejecución de tesis

Que habiendo revisado el proyecto de tesis titulado: "Motivación y Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de la empresa CONSULTORA GIAR S.A.C.,2021" desarrollado por los autores Pampa Chacchi, Jessica Lizbeth y Salazar Espinoza, Arleth Deisy; la empresa a mi cargo autoriza la ejecución de la investigación (TESIS).

Asimismo, estamos de acuerdo con brindar información necesaria, para la realización de las encuestas y otras informaciones requeridas durante la realización de esta como parte del estudio de investigación.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fiorella", written over a horizontal line.

Fiorella Ordoñez Leiva
Gerente General

Anexo 4. Cuestionario de Motivación



CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo con su nivel de percepción.

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno

N°	Dimensiones/ Ítems	1	2	3	4	5
D1: Factores Higiénicos						
01	El sueldo que recibo es de acuerdo con la labor asignada					
02	El salario es pagado puntualmente según el cronograma de pagos					
03	Considero justo el salario percibido por las actividades que realizo dentro de la empresa					
04	La empresa cumple con brindarme todos los beneficios sociales de acuerdo con ley					
05	Se me ha informado sobre los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo con el régimen de la empresa					
06	La empresa respeta el tiempo de descanso (vacaciones) que me corresponde					
07	El personal que labora en todas las áreas está constantemente en talleres de trabajo en equipo					
08	Mis compañeros toman en cuenta mi opinión					
09	Las relaciones entre los jefes y trabajadores son cordiales, basadas en el respeto y apoyo mutuo contribuyendo a trabajar en un ambiente favorable					
10	Puedo comunicarme y relacionarme fácilmente en mi área de trabajo					
11	La empresa reconoce y valora mi esfuerzo que es medido mediante mi desempeño laboral					
12	La empresa brinda incentivos como estrategia de motivación					
13	La empresa motiva a sus trabajadores para contribuir con su crecimiento profesional					
14	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento que contribuyen con mi desarrollo profesional					
15	La empresa fomenta e incentiva al ascenso de sus trabajadores					
D1: Factores Motivacionales						
16	Considero que mis habilidades personales contribuyen con mi motivación en el trabajo					
17	Mis habilidades me permiten trabajar tanto en equipo como individualmente					
18	La empresa realiza capacitaciones para adquirir habilidades blandas					
19	Manejo con responsabilidad mi horario de trabajo de acuerdo con la modalidad que laboro					
20	Tengo autonomía sobre mis deberes en el trabajo					
21	Cumplo con las responsabilidades que me encomiendan en la empresa					
22	Asumo mis responsabilidades laborales las cuales me permite generar eficacia en mi trabajo					
23	Me siento comprometido con los objetivos y metas de la empresa					
24	Asumo con responsabilidad la flexibilidad de horario que me brinda mi empresa					
25	Considero que mis logros profesionales tienen un beneficio para la empresa					
26	Logro cumplir con los objetivos de la empresa a través de las estrategias que yo mismo planteo					
27	He logrado alcanzar el perfil profesional que requiere la empresa					
28	Si el feedback no logra satisfacer mis dudas o necesidades, se lo comunicó a mi supervisor para poder resolverlas					
29	Cuando se da la oportunidad de realizar el feedback a alguien de mi equipo, empleo frases emotivas como "te felicito" "muy bien" "tú puedes"					
30	Considero necesario y positivo los feedback que realizan en la empresa para un mejor desempeño laboral					

Anexo 5. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral



CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo con su nivel de percepción.

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno

N°	Dimensiones/ Ítems					
		1	2	3	4	5
D1: Factores Individual						
1	La empresa valora mi desempeño en las actividades asignadas					
2	La empresa motiva a los mejores trabajadores					
3	Te sientes identificada con la empresa por los beneficios profesionales que te brinda					
4	La empresa realiza capacitaciones para reforzar las competencias laborales					
5	Los objetivos de la empresa están alineados a tus objetivos profesionales					
6	La empresa ofrece capacitaciones en tu perfil profesional para repotenciar tus activos de información					
7	La empresa cuenta con suficientes insumos y herramientas necesarias para realizar tus actividades laborales satisfactoriamente					
8	Te sientes estresado constantemente con el rendimiento que debes responder a las actividades asignadas a tu área.					
9	La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores					
D2: Factores Del Trabajo						
10	Considero que la labor que desempeño en la empresa contribuye con la sociedad positivamente					
11	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo					
12	Me estimula alcanzar los objetivos en mi trabajo					
13	Al término de los contratos, la empresa evalúa la estancia del empleado para ser nombrado					
14	La empresa motiva a sus empleados para incrementar la productividad (renovación)					
15	La empresa cumple con brindarme las condiciones labores de acuerdo con la ley					
16	Considero que mi opinión si es importante para mis superiores					
17	Sobre las labores que desempeño dentro de la empresa, mis superiores confían en las decisiones que elijo y la forma cómo lo manejo					
18	Mi toma de decisiones está alineada con alcanzar los objetivos de la empresa					
D3: Factores Del Entorno Socio-Laboral						
19	La comunicación que se establece como cultura de la empresa es asertiva.					
20	Tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
21	Cuando surge un problema en la empresa, mi equipo me apoya con posibles soluciones					
22	La empresa brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando dudas, preguntas e ideas					
23	En la empresa, mi superior realiza comentarios breves o específicos que ayudan a mejorar en mis actividades diarias					
24	Los feedback que se realizan en la empresa son de manera asertiva y directa					
25	Puedo comunicarme con facilidad y segura con mis superiores					
26	Mi equipo me brinda el soporte necesario cuando requiero de su apoyo					
27	Tengo conocimiento de los objetivos de la empresa los cuales me permiten alinearme para poder alcanzarlos					
28	La empresa realiza motivación constante para reconocer el desempeño					
29	Mis superiores reconocen cada esfuerzo de mi persona hacia el bien de la organización					
30	Me siento comprometido con mi empresa					

Anexo 6. Instrumento validado: Motivación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIÓN/ Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
	VARIABLE: MOTIVACIÓN		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Factores Higiénicos															
1	Salario Percibido	El sueldo que recibo es de acuerdo con la labor asignada				X			X					X	
		El salario es pagado puntualmente según el cronograma de pagos			X				X					X	
		Considero justo el salario percibido por las actividades que realizo dentro de la empresa				X			X				X		
2	Beneficios Sociales	La empresa cumple con brindarme todos los beneficios sociales de acuerdo con ley				X			X					X	
		Se me ha informado sobre los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo con el régimen de la empresa			X				X					X	
		La empresa respeta el tiempo de descanso (vacaciones) que me corresponde				X			X				X		
3	Compañerismo	El personal que labora en todas las áreas está constantemente en talleres de trabajo en equipo				X			X					X	
		Mis compañeros toman en cuenta mi opinión				X			X					X	
		Las relaciones entre los jefes y trabajadores son cordiales, basadas en el respeto y apoyo mutuo contribuyendo a trabajar en un ambiente favorable			X				X					X	
4	Clima Laboral	Puedo comunicarme y relacionarme fácilmente en mi área de trabajo				X			X					X	
		La empresa reconoce y valora mi esfuerzo que es medido mediante mi desempeño laboral				X			X					X	
		La empresa brinda incentivos como estrategia de motivación				X			X					X	
5	Oportunidad Laboral	La empresa motiva a sus trabajadores para contribuir con su crecimiento profesional			X				X					X	
		La empresa me brinda oportunidades de crecimiento que contribuyen con mi desarrollo profesional				X			X					X	
		La empresa fomenta e incentiva al ascenso de sus trabajadores				X			X					X	
DIMENSIÓN: Factores Motivacionales															
6	Habilidades Personales	Considero que mis habilidades personales contribuyen con mi motivación en el trabajo				X			X					X	
		Mis habilidades me permiten trabajar tanto en equipo como individualmente				X			X					X	

		La empresa realiza capacitaciones para adquirir habilidades blandas			X					X			X
7	Autonomía y Control en el Trabajo	Manejo con responsabilidad mi horario de trabajo de acuerdo con la modalidad que laboro			X					X			X
		Tengo autonomía sobre mis deberes en el trabajo			X					X			X
		Cumplo con las responsabilidades que me encomiendan en la empresa			X					X			X
8	Responsabilidad Total por el Trabajo	Asumo mis responsabilidades laborales las cuales me permite generar eficacia en mi trabajo			X				X				X
		Me siento comprometido con los objetivos y metas de la empresa			X				X				X
		Asumo con responsabilidad la flexibilidad de horario que me brinda mi empresa			X				X				X
9	Logro en el Trabajo	Considero que mis logros profesionales tienen un beneficio para la empresa			X				X				X
		Logro cumplir con los objetivos de la empresa a través de las estrategias que yo mismo planteo			X				X			X	
		He logrado alcanzar el perfil profesional que requiere la empresa			X				X				X
10	Retroalimentación	Si el feedback no logra satisfacer mis dudas o necesidades, se lo comunicó a mi supervisor para poder resolverlas			X				X				X
		Cuando se da la oportunidad de realizar el feedback a alguien de mi equipo, empleo frases emotivas como "te felicito" "muy bien" "tú puedes"			X				X				X
		Considero necesario y positivo los feedback que realizan en la empresa para un mejor desempeño laboral			X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↩) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Torres Cabanillas, Luis

DNI: 08404690

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante
Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIÓN/ Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
	VARIABLE: MOTIVACIÓN		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Factores Higiénicos															
1	Salario Percibido	El sueldo que recibo es de acuerdo con la labor asignada			X				X				X		
		El salario es pagado puntualmente según el cronograma de pagos			X				X				X		
		Considero justo el salario percibido por las actividades que realizo dentro de la empresa			X				X				X		
2	Beneficios Sociales	La empresa cumple con brindarme todos los beneficios sociales de acuerdo con ley			X				X				X		
		Se me ha informado sobre los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo con el régimen de la empresa			X				X				X		
		La empresa respeta el tiempo de descanso (vacaciones) que me corresponde			X				X				X		
3	Compañerismo	El personal que labora en todas las áreas está constantemente en talleres de trabajo en equipo			X				X				X		
		Mis compañeros toman en cuenta mi opinión			X				X				X		
		Las relaciones entre los jefes y trabajadores son cordiales, basadas en el respeto y apoyo mutuo contribuyendo a trabajar en un ambiente favorable			X				X				X		
4	Clima Laboral	Puedo comunicarme y relacionarme fácilmente en mi área de trabajo			X				X				X		
		La empresa reconoce y valora mi esfuerzo que es medido mediante mi desempeño laboral			X				X				X		
		La empresa brinda incentivos como estrategia de motivación			X				X				X		
5	Oportunidad Laboral	La empresa motiva a sus trabajadores para contribuir con su crecimiento profesional			X				X				X		
		La empresa me brinda oportunidades de crecimiento que contribuyen con mi desarrollo profesional			X				X				X		
		La empresa fomenta e incentiva al ascenso de sus trabajadores			X				X				X		
DIMENSIÓN: Factores Motivacionales															
6	Habilidades Personales	Considero que mis habilidades personales contribuyen con mi motivación en el trabajo			X				X				X		
		Mis habilidades me permiten trabajar tanto en equipo como individualmente			X				X				X		
		La empresa realiza capacitaciones para adquirir habilidades blandas			X				X				X		

7	Autonomía y Control en el Trabajo	Manejo con responsabilidad mi horario de trabajo de acuerdo con la modalidad que laboro			X				X												
		Tengo autonomía sobre mis deberes en el trabajo			X					X											
		Cumplo con las responsabilidades que me encomiendan en la empresa			X					X											
8	Responsabilidad Total por el Trabajo	Asumo mis responsabilidades laborales las cuales me permite generar eficacia en mi trabajo			X				X												
		Me siento comprometido con los objetivos y metas de la empresa			X					X											
		Asumo con responsabilidad la flexibilidad de horario que me brinda mi empresa			X					X											
9	Logro en el Trabajo	Considero que mis logros profesionales tienen un beneficio para la empresa			X				X												
		Logro cumplir con los objetivos de la empresa a través de las estrategias que yo mismo planteo			X					X											
		He logrado alcanzar el perfil profesional que requiere la empresa			X					X											
10	Retroalimentación	Si el feedback no logra satisfacer mis dudas o necesidades, se lo comunicó a mi supervisor para poder absolverlas			X				X												
		Cuando se da la oportunidad de realizar el feedback a alguien de mi equipo, empleo frases emotivas como "te felicito" "muy bien" "tú puedes"			X					X											
		Considero necesario y positivo los feedback que realizan en la empresa para un mejor desempeño laboral			X					X											

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIÓN/ Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
	VARIABLE: MOTIVACIÓN		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Factores Higiénicos															
1	Salario Percibido	El sueldo que recibo es de acuerdo con la labor asignada				X				X				X	
		El salario es pagado puntualmente según el cronograma de pagos				X				X				X	
		Considero justo el salario percibido por las actividades que realizo dentro de la empresa				X				X				X	
2	Beneficios Sociales	La empresa cumple con brindarme todos los beneficios sociales de acuerdo con ley				X			X				X		
		Se me ha informado sobre los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo con el régimen de la empresa			X				X				X		
		La empresa respeta el tiempo de descanso (vacaciones) que me corresponde				X				X				X	
3	Compañerismo	El personal que labora en todas las áreas está constantemente en talleres de trabajo en equipo				X			X				X		
		Mis compañeros toman en cuenta mi opinión				X			X				X		
		Las relaciones entre los jefes y trabajadores son cordiales, basadas en el respeto y apoyo mutuo contribuyendo a trabajar en un ambiente favorable			X				X					X	
4	Clima Laboral	Puedo comunicarme y relacionarme fácilmente en mi área de trabajo				X			X				X		
		La empresa reconoce y valora mi esfuerzo que es medido mediante mi desempeño laboral				X								X	
		La empresa brinda incentivos como estrategia de motivación				X				X				X	
5	Oportunidad Laboral	La empresa motiva a sus trabajadores para contribuir con su crecimiento profesional			X				X				X		
		La empresa me brinda oportunidades de crecimiento que contribuyen con mi desarrollo profesional				X			X			X			
		La empresa fomenta e incentiva al ascenso de sus trabajadores				X			X					X	
DIMENSIÓN: Factores Motivacionales															
6	Habilidades Personales	Considero que mis habilidades personales contribuyen con mi motivación en el trabajo				X			X				X		
		Mis habilidades me permiten trabajar tanto en equipo como individualmente				X			X					X	

		La empresa realiza capacitaciones para adquirir habilidades blandas				X				X				X
7	Autonomía y Control en el Trabajo	Manejo con responsabilidad mi horario de trabajo de acuerdo con la modalidad que laboro				X				X				X
		Tengo autonomía sobre mis deberes en el trabajo				X			X					X
		Cumplo con las responsabilidades que me encomiendan en la empresa				X				X				X
8	Responsabilidad Total por el Trabajo	Asumo mis responsabilidades laborales las cuales me permite generar eficacia en mi trabajo			X					X				X
		Me siento comprometido con los objetivos y metas de la empresa				X				X				X
		Asumo con responsabilidad la flexibilidad de horario que me brinda mi empresa				X				X				X
9	Logro en el Trabajo	Considero que mis logros profesionales tienen un beneficio para la empresa				X				X				X
		Logro cumplir con los objetivos de la empresa a través de las estrategias que yo mismo planteo				X				X				X
		He logrado alcanzar el perfil profesional que requiere la empresa				X				X				X
10	Retroalimentación	Si el feedback no logra satisfacer mis dudas o necesidades, se lo comunicó a mi supervisor para poder resolverlas			X					X				X
		Cuando se da la oportunidad de realizar el feedback a alguien de mi equipo, empleo frases emotivas como "te felicito" "muy bien" "tú puedes"				X				X				X
		Considero necesario y positivo los feedback que realizan en la empresa para un mejor desempeño laboral				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Graus Cortez, Lupe Esther

DNI: 07539368

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
Metodólogo

Anexo 7. Instrumento validado: Calidad de Vida Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIÓN/ Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL															
DIMENSIÓN: Factores Individuales															
1	Satisfacción Laboral	La empresa valora mi desempeño en las actividades asignadas			X				X					X	
		La empresa motiva a los mejores trabajadores				X			X					X	
		Te sientes identificada con la empresa por los beneficios profesionales que te brinda			X				X					X	
2	Desarrollo Laboral y Profesional	La empresa realiza capacitaciones para reforzar las competencias laborales				X			X					X	
		Los objetivos de la empresa están alineados a tus objetivos profesionales			X			X					X		
		La empresa ofrece capacitaciones en tu perfil profesional para repotenciar tus activos de información				X			X				X		
3	Bienestar en el Trabajo	La empresa cuenta con suficientes insumos y herramientas necesarias para realizar tus actividades laborales satisfactoriamente			X			X					X		
		Te sientes estresado constantemente con el rendimiento que debes responder a las actividades asignadas a tu área				X		X				X			
		La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores				X			X				X		
DIMENSIÓN: Factores del Trabajo															
4	Contenido y Significado en el Trabajo	Considero que la labor que desempeño en la empresa contribuye con la sociedad positivamente				X			X				X		
		Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo				X			X				X		
		Me estimula alcanzar los objetivos en mi trabajo			X				X				X		
5	Estabilidad Laboral	Al término de los contratos, la empresa evalúa la estancia del empleado para ser nombrado				X			X				X		
		La empresa motiva a sus empleados para incrementar la productividad (renovación)				X		X					X		
		La empresa cumple con brindarme las condiciones labores de acuerdo con la ley				X			X				X		
6	Toma de Decisiones	Considero que mi opinión si es importante para mis superiores			X			X				X			

		Sobre las labores que desempeño dentro de la empresa, mis superiores confían en las decisiones que elijo y la forma cómo lo manejo				X				X				X
		Mi toma de decisiones está alineada con alcanzar los objetivos de la empresa				X				X				X
DIMENSIÓN: Factores del Entorno Socio-Laboral														
7	Relaciones Interpersonales	La comunicación que se establece como cultura de la empresa es asertiva.				X				X				X
		Tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes			X					X				X
		Cuando surge un problema en la empresa, mi equipo me apoya con posibles soluciones				X				X			X	
8	Retroalimentación	La empresa brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando dudas, preguntas e ideas			X					X				X
		En la empresa, mi superior realiza comentarios breves o específicos que ayudan a mejorar en mis actividades diarias				X				X			X	
		Los feedback que se realizan en la empresa son de manera asertiva y directa				X			X				X	
9	Apoyo Organizacional	Puedo comunicarme con facilidad y segura con mis superiores				X				X				X
		Mi equipo me brinda el soporte necesario cuando requiero de su apoyo			X					X				X
		Tengo conocimiento de los objetivos de la empresa los cuales me permiten alinearme para poder alcanzarlos				X				X				X
10	Reconocimiento	La empresa realiza motivación constante para reconocer el desempeño			X					X				X
		Mis superiores reconocen cada esfuerzo de mi persona hacia el bien de la organización				X				X				X
		Me siento comprometido con mi empresa				X			X					X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Torres Cabanillas, Luis

DNI: 08404690

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante
Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIÓN/ Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
	VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Factores Individuales															
1	Satisfacción Laboral	La empresa valora mi desempeño en las actividades asignadas			X				X				X		
		La empresa motiva a los mejores trabajadores			X				X				X		
		Te sientes identificada con la empresa por los beneficios profesionales que te brinda			X				X				X		
2	Desarrollo Laboral y Profesional	La empresa realiza capacitaciones para reforzar las competencias laborales			X				X				X		
		Los objetivos de la empresa están alineados a tus objetivos profesionales			X				X				X		
		La empresa ofrece capacitaciones en tu perfil profesional para repotenciar tus activos de información			X				X				X		
3	Bienestar en el Trabajo	La empresa cuenta con suficientes insumos y herramientas necesarias para realizar tus actividades laborales satisfactoriamente			X				X				X		
		Te sientes estresado constantemente con el rendimiento que debes responder a las actividades asignadas a tu área			X				X				X		
		La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores			X				X				X		
DIMENSIÓN: Factores del Trabajo															
4	Contenido y Significado en el Trabajo	Considero que la labor que desempeño en la empresa contribuye con la sociedad positivamente			X				X				X		
		Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo			X				X				X		
		Me estimula alcanzar los objetivos en mi trabajo			X				X				X		
5	Estabilidad Laboral	Al término de los contratos, la empresa evalúa la estancia del empleado para ser nombrado			X				X				X		
		La empresa motiva a sus empleados para incrementar la productividad (renovación)			X				X				X		
		La empresa cumple con brindarme las condiciones labores de acuerdo con la ley			X				X				X		
6	Toma de Decisiones	Considero que mi opinión si es importante para mis superiores			X				X				X		
		Sobre las labores que desempeño dentro de la empresa, mis superiores confían en las decisiones que elijo y la forma cómo lo manejo			X				X				X		

		Mi toma de decisiones está alineada con alcanzar los objetivos de la empresa		X			X			X		
DIMENSIÓN: Factores del Entorno Socio-Laboral												
7	Relaciones Interpersonales	La comunicación que se establece como cultura de la empresa es asertiva.		X			X			X		
		Tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes		X			X			X		
		Cuando surge un problema en la empresa, mi equipo me apoya con posibles soluciones		X			X			X		
8	Retroalimentación	La empresa brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando dudas, preguntas e ideas		X			X			X		
		En la empresa, mi superior realiza comentarios breves o específicos que ayudan a mejorar en mis actividades diarias		X			X			X		
		Los feedback que se realizan en la empresa son de manera asertiva y directa		X			X			X		
9	Apoyo Organizacional	Puedo comunicarme con facilidad y segura con mis superiores		X			X			X		
		Mi equipo me brinda el soporte necesario cuando requiero de su apoyo		X			X			X		
		Tengo conocimiento de los objetivos de la empresa los cuales me permiten alinearme para poder alcanzarlos		X			X			X		
10	Reconocimiento	La empresa realiza motivación constante para reconocer el desempeño		X			X			X		
		Mis superiores reconocen cada esfuerzo de mi persona hacia el bien de la organización		X			X			X		
		Me siento comprometido con mi empresa		X			X			X		

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIÓN/ Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL															
DIMENSIÓN: Factores Individuales															
1	Satisfacción Laboral	La empresa valora mi desempeño en las actividades asignadas				X								X	
		La empresa motiva a los mejores trabajadores				X			X					X	
		Te sientes identificada con la empresa por los beneficios profesionales que te brinda				X			X						X
2	Desarrollo Laboral y Profesional	La empresa realiza capacitaciones para reforzar las competencias laborales				X		X						X	
		Los objetivos de la empresa están alineados a tus objetivos profesionales				X			X					X	
		La empresa ofrece capacitaciones en tu perfil profesional para repotenciar tus activos de información			X				X						X
3	Bienestar en el Trabajo	La empresa cuenta con suficientes insumos y herramientas necesarias para realizar tus actividades laborales satisfactoriamente				X			X					X	
		Te sientes estresado constantemente con el rendimiento que debes responder a las actividades asignadas a tu área			X				X					X	
		La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores				X			X					X	
DIMENSIÓN: Factores del Trabajo															
4	Contenido y Significado en el Trabajo	Considero que la labor que desempeño en la empresa contribuye con la sociedad positivamente				X			X			X			
		Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo				X			X					X	
		Me estimula alcanzar los objetivos en mi trabajo							X					X	
5	Estabilidad Laboral	Al término de los contratos, la empresa evalúa la estancia del empleado para ser nombrado			X				X					X	
		La empresa motiva a sus empleados para incrementar la productividad (renovación)				X			X			X			
		La empresa cumple con brindarme las condiciones labores de acuerdo con la ley				X			X					X	
6	Toma de Decisiones	Considero que mi opinión si es importante para mis superiores			X			X						X	
		Sobre las labores que desempeño dentro de la empresa, mis superiores confían en las decisiones que elijo y la forma cómo lo manejo			X				X					X	

		Mi toma de decisiones está alineada con alcanzar los objetivos de la empresa				X				X				X
DIMENSIÓN: Factores del Entorno Socio-Laboral														
7	Relaciones Interpersonales	La comunicación que se establece como cultura de la empresa es asertiva.				X				X				X
		Tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes				X			X					X
		Cuando surge un problema en la empresa, mi equipo me apoya con posibles soluciones				X			X					X
8	Retroalimentación	La empresa brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando dudas, preguntas e ideas			X					X				X
		En la empresa, mi superior realiza comentarios breves o específicos que ayudan a mejorar en mis actividades diarias				X				X				X
		Los feedback que se realizan en la empresa son de manera asertiva y directa				X				X				X
9	Apoyo Organizacional	Puedo comunicarme con facilidad y segura con mis superiores				X				X				X
		Mi equipo me brinda el soporte necesario cuando requiero de su apoyo				X			X				X	
		Tengo conocimiento de los objetivos de la empresa los cuales me permiten alinearme para poder alcanzarlos				X				X				X
10	Reconocimiento	La empresa realiza motivación constante para reconocer el desempeño				X				X				X
		Mis superiores reconocen cada esfuerzo de mi persona hacia el bien de la organización				X				X			X	
		Me siento comprometido con mi empresa				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Graus Cortez, Lupe Esther

DNI: 07539368

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
Metodólogo


Anexo 8. Base de datos: Resultados de la Encuesta

Nº	VARIABLE: MOTIVACIÓN																																TOTAL	TOTAL V1
	D1															D2																		
	I1			I2			I3			I4			I5			I1			I2			I3			I4			I5						
	V1D11P1	V1D11P2	V1D11P3	V1D12P4	V1D12P5	V1D12P6	V1D13P7	V1D13P8	V1D13P9	V1D14P10	V1D14P11	V1D14P12	V1D15P13	V1D15P14	V1D15P15	V1D21P16	V1D21P17	V1D21P18	V1D22P19	V1D22P20	V1D22P21	V1D23P22	V1D23P23	V1D23P24	V1D24P25	V1D24P26	V1D24P27	V1D25P28	V1D25P29	V1D25P30				
1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	38	2	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	40	78	
2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	2	29	3	3	1	4	2	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	40	69	
3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	2	1	1	1	2	34	3	3	1	3	1	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	41	75	
4	3	3	2	4	1	4	2	3	2	1	3	1	1	1	2	33	3	3	2	3	1	3	2	2	4	3	1	3	2	3	3	38	71	
5	4	4	3	4	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	4	52	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	1	4	3	5	5	61	113	
6	3	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	36	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	5	44	80	
7	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	31	2	3	1	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	38	69	
8	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	30	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	40	70	
9	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	52	3	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	3	5	5	62	114		
10	3	2	3	4	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	32	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	37	69		
11	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	39	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	40	79	
12	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	38	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	2	4	3	39	77	
13	4	4	3	4	4	3	2	5	4	3	3	4	3	3	4	53	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	2	4	4	5	4	61	114	
14	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	32	2	3	2	3	1	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	39	71	
15	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	27	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	36	63	
16	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1	2	28	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	4	3	37	65	
17	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	53	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	5	5	64	117	
18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	37	68	
19	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	30	3	3	1	4	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	35	65	
20	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	30	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	42	72	
21	4	4	3	4	4	3	2	5	4	3	4	3	3	3	3	52	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	4	4	62	114	
22	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	36	3	2	1	4	2	3	2	3	2	2	1	3	2	4	2	36	72	
23	3	2	3	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	3	33	2	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	37	70	
24	2	2	2	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	31	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	35	66	
25	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	32	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	39	71	
26	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	32	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	4	2	38	70	
27	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	1	1	2	1	3	35	2	2	2	4	1	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	39	74	
28	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	30	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	43	73	

Nº	VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL																														TOTAL	TOTAL V1			
	D1									TOTAL	D2									TOTAL	D3												TOTAL		
	I1			I2			I3				I1			I2			I3				I1			I2			I3			I4					
V1D11P1	V1D11P2	V1D11P3	V1D12P4	V1D12P5	V1D12P6	V1D13P7	V1D13P8	V1D13P9	V1D21P10	V1D21P11	V1D21P12	V1D22P13	V1D22P14	V1D22P15	V1D23P16	V1D23P17	V1D23P18	V1D31P19	V1D31P20	V1D31P21	V1D32P22	V1D32P23	V1D32P24	V1D33P25	V1D33P26	V1D33P27	V1D34P28	V1D34P29	V1D34P30						
1	1	3	3	1	2	4	3	1	3	21	3	4	1	4	4	3	3	4	1	27	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	36	84	
2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	26	2	1	2	3	4	3	3	3	2	23	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	31	80	
3	2	2	1	1	2	1	3	2	4	18	3	3	1	1	4	4	3	4	1	24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	27	69		
4	2	3	4	1	1	2	3	2	2	20	4	2	4	1	2	3	1	2	1	20	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	31	71		
5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	54	124		
6	1	1	4	2	2	3	2	4	3	22	3	3	1	4	3	1	4	1	3	23	2	2	1	4	4	3	4	2	3	3	3	32	77		
7	2	2	1	1	1	1	4	2	4	18	2	2	2	4	4	2	2	3	3	24	3	2	3	4	4	1	3	4	2	1	4	2	33	75	
8	2	1	3	1	2	2	1	2	1	15	1	3	2	2	4	1	1	2	3	19	4	3	3	2	4	3	1	3	2	4	4	36	70		
9	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55	125	
10	2	2	2	1	2	3	4	4	2	22	1	1	3	4	4	2	1	1	4	21	1	4	2	1	4	2	2	1	2	3	3	1	26	69	
11	3	1	1	2	2	3	4	3	2	21	3	3	2	1	4	2	1	3	2	21	4	3	2	4	4	3	4	1	2	4	3	4	38	80	
12	1	4	4	3	1	3	1	1	1	19	1	4	3	4	3	4	3	3	4	29	1	2	2	3	1	3	1	2	1	4	1	2	23	71	
13	4	3	3	3	3	4	3	3	4	30	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55	124	
14	3	3	1	3	2	3	3	3	3	24	2	4	1	4	4	4	3	3	2	27	2	4	2	2	1	1	3	1	2	2	3	4	27	78	
15	2	1	3	2	2	2	2	3	2	19	3	4	1	1	4	4	3	4	2	26	3	2	1	4	1	2	2	4	1	2	2	1	25	70	
16	3	3	1	1	2	3	4	1	1	19	3	2	3	1	3	2	1	3	3	21	3	4	3	1	2	4	2	1	4	2	2	1	29	69	
17	3	1	3	3	3	4	4	3	4	28	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55	122	
18	3	2	1	4	3	4	3	3	3	26	4	1	3	1	1	3	4	1	1	19	3	1	4	4	1	1	4	2	2	2	1	4	29	74	
19	4	3	2	2	1	1	2	2	4	21	1	4	3	4	3	2	1	4	4	26	4	2	3	2	1	1	4	1	3	3	3	2	29	76	
20	2	2	1	4	3	3	1	3	4	23	2	1	2	4	4	3	2	3	2	23	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	24	70	
21	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55	123	
22	2	3	3	4	4	1	1	1	2	21	1	2	3	3	4	2	3	1	3	22	4	4	1	4	1	2	3	2	4	1	1	2	29	72	
23	3	4	3	1	2	3	1	3	2	22	2	2	2	2	4	1	1	4	3	21	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	1	4	33	76	
24	1	2	1	1	3	2	3	1	2	16	4	3	2	1	1	2	3	4	2	22	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	19	57	
25	3	1	2	2	1	3	1	2	2	17	4	4	3	4	1	4	3	2	3	28	1	2	1	2	2	4	2	4	1	2	2	1	24	69	
26	2	3	4	3	1	2	4	1	4	24	3	3	1	3	3	4	1	3	2	23	4	2	2	1	2	4	3	4	4	2	4	1	33	80	
27	3	1	3	2	3	4	1	2	2	21	4	2	2	2	4	1	2	4	2	23	3	3	3	2	2	4	2	1	4	1	4	1	30	74	
28	1	1	3	3	2	2	4	2	1	19	2	3	1	3	3	2	4	3	3	24	3	4	1	1	3	1	1	2	3	2	4	2	27	70	

Anexo 9. Captura del formulario virtual empleado para la toma de datos

Cuestionario   Se han guardado todos los cambios en Drive

   **Enviar**  

Preguntas **Respuestas** 28

28 respuestas  

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta **Individual**

< 1 de 28 >  

No se pueden editar las respuestas

Motivación y Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., 2021



Declaratoria de Originalidad del Autor

Nosotras, Pampa Chacchi, Jessica Lizbeth y Salazar Espinoza, Arleth Deisy; estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales y Programa Académico de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Trabajo de Investigación:



“Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021”.

es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de septiembre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor: Pampa Chacchi, Jessica Lizbeth	
DNI: 70313214	Firma: 
ORCID: 0000-0002-2105-9314	
Apellidos y Nombres del Autor: Salazar Espinoza, Arleth Deisy	
DNI: 70075367	Firma: 
ORCID: 0000-0002-3686-7226	