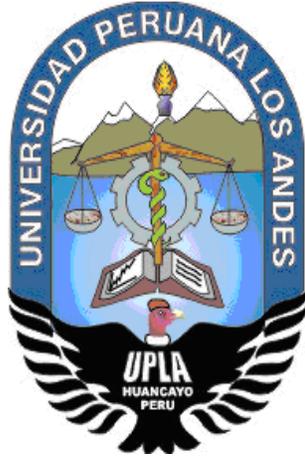


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de  
Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo  
2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Manrique Herrera Adriana Astrid

Asesor : Mtro. Vargas Ariste Yuliana

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 28.07.2021 – 27.07.2022

Huancayo – Perú  
2022

**HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**“Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria  
(INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Adriana Astrid Manrique Herrera

**PARA OPTAR EL TITULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

**APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:**

PRESIDENTE : .....

PRIMER  
MIEMBRO : .....

SEGUNDO  
MIEMBRO : .....

TERCER  
MIEMBRO : .....

**Huancayo, .... De..... de 2022**

**Asesor**

**Mstra. Yuliana Vargas Ariste**

### **Dedicatoria**

A mi señor padre Humberto Orlando Manrique Túpac Yupanqui, por brindarme el apoyo, amor y soporte material, moral, espiritual y económico, sobre el cual he venido logrando mis metas académicas y profesionales, por haber cimentado en mi persona, las bases de superación y responsabilidad que hoy permite estar a un paso de mi anhelado título profesional.

Adriana

### **Agradecimiento**

Mi eterno agradecimiento, a todos mis docentes, compañeros de aula y a mi Alma mater la Universidad Peruana Los Andes., por haberme brindado los copiosos conocimientos que me servirán a lo largo de mi vida profesional.

Especialmente a mi asesora maestra Yuliana Vargas Ariste; por guiarme acertadamente en la culminación de mi tesis para obtener mi afable titulación de Licenciado en Administración.

**Adriana**

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Portada	
Hoja de jurados.....	ii
<b>Asesor</b> .....	iii
<b>Dedicatoria</b> .....	iv
<b>Agradecimiento</b> .....	v
<b>Contenido</b> .....	vi
<b>Contenido de figuras</b> .....	x
<b>Resumen</b> .....	xi
<b>Abstract</b> .....	xii
<b>Introducción</b> .....	xiii
 <b>CAPÍTULO I</b>	
Planteamiento del problema	
1.1.Descripción de realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema .....	19
1.2.1. Delimitación Espacial.....	19
1.2.2. Delimitación Temporal.....	19
1.2.3. Delimitación Conceptual o temática.....	19
1.3.2. Problemas Específicos.....	20
1.4. Justificación de la Investigación.....	20
1.4.1. Justificación Social.....	20
1.4.2. Justificación Teórica.....	21
1.4.3. Justificación Metodológica.....	21
1.5. Objetivos de la Investigación .....	21
1.5.1. Objetivo General.....	21
1.5.2. Objetivos Específicos .....	21
 <b>CAPÍTULO II</b>	
Marco teórico	
2.1. Antecedentes del estudio .....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	23

2.1.2 Antecedentes nacionales.....	29
2.2. Bases teóricas o científicas:.....	33
2.2.1. Motivación.....	33
2.2.2. Rendimiento laboral.....	41
2.3. Marco Conceptual.....	48
<b>CAPITULO III</b>	
Hipótesis	
3.1. Hipótesis General: .....	50
3.2. Hipótesis Específicas:.....	50
3.3. Variables de la Investigación y operacionalización: .....	51
3.3.1. Definición conceptual.....	51
3.3.2. Matriz de Operacionalización de variables .....	52
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Metodología	
4.1. Método de investigación.....	53
4.2. Tipo de la investigación.....	54
4.3. Nivel de investigación .....	55
4.4. Diseño de la investigación.....	56
4.5. Población y muestra.....	57
4.5.1. Población: .....	57
4.5.2. Muestra: .....	57
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	58
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
4.6.3. Validez del Instrumento: .....	59
4.6.4. Confiabilidad del Instrumento:.....	60
4.6.5. Procedimiento de recolección de datos. ....	63
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	64
4.8. Aspectos éticos de la investigación .....	64
<b>TÍTULO V</b>	
Resultados de la investigación	
5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio.....	66

5.2. Contrastación de Hipótesis .....	74
Análisis y discusión de resultados .....	81
Conclusiones.....	87
Recomendaciones .....	88
Referencias Bibliográficas.....	90
ANEXOS .....	94
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	94
Anexo 2: Matriz de Operacionalización del instrumento. ....	95
Anexo 4: Instrumento de Investigación.....	97
Anexo 5: Validación del instrumento.....	99
Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento. ....	108
Anexo 7: Base de procesamiento de Datos .....	111
Anexo 8: Consentimiento informado .....	113
Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento .....	114

**Contenido de tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Población- colaboradores del INIA 2019.....	57
Tabla 2. Muestra- INIA., 2019 .....	58
Tabla 3. Técnica de investigación .....	58
Tabla 4. Instrumentos de investigación .....	59
Tabla 5. Variable Motivación.....	66
Tabla 6. Dimensión Capacidad del esfuerzo. ....	68
Tabla 7. Dimensión Satisfacción de las necesidades.....	69
Tabla 8. Variable Rendimiento laboral.....	70
Tabla 9. Dimensión Competitividad funcional.....	71
Tabla 10. Dimensión Desenvolvimiento laboral .....	72
Tabla 11. Dimensión Productividad laboral .....	73
Tabla 12. Estadístico de prueba entre la motivación y el rendimiento laboral.....	75
Tabla 13. Calculo Estadístico de prueba entre capacidad del esfuerzo y rendimiento laboral..	77
Tabla 14. Estadístico de prueba satisfacción de las necesidades y rendimiento laboral .....	79

**Contenido de figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Teoría motivacional de las necesidades .....	36
Figura 2. Proceso cíclico .....	37
Figura 3. Pirámide de Maslow.....	43
Figura 4. Variable Motivación.....	67
Figura 5. Capacidad del esfuerzo .....	68
Figura 6. Satisfacción de las necesidades .....	69
Figura 7. Rendimiento laboral .....	70
Figura 8. Dimensión Competitividad funcional .....	71
Figura 9. Desarrollo funcional .....	72
Figura 10. Productividad laboral .....	73
Figura 11. Variable motivación y rendimiento laboral.....	75
Figura 12. Hipótesis específica: capacidad del esfuerzo y rendimiento laboral.....	77
Figura 13. La satisfacción de las necesidades y rendimiento laboral. ....	79

## Resumen

En la presente investigación, se tuvo en consideración al siguiente enunciado del problema general ¿Cómo se relaciona la motivación con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019, de la misma manera se consideró al siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo periodo 2019, y al método científico cómo método general, de enfoque cuantitativo, con nivel de investigación descriptivo; y correlacional, de diseño no experimental; transeccional. Con una población y muestra de 40 colaboradores del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo; participantes del llenado de los cuestionarios, de cuyos datos se concluyó: que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en INIA de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019; por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.651., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se rechazó  $H_0$  y se aceptó  $H_1$ . concluyendo que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019. y como recomendación el fortalecimiento de las políticas de motivación que se aplican en los colaboradores del INIA de Santa Ana – Huancayo; previa evaluación para establecer las necesidades y problemas y superarlos para garantizar niveles altos de rendimiento laboral; ofreciéndoles un buen ambiente laboral y un contexto adecuado de posibilidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional, mediante cartas de felicitación, permiso a los más representativos del mes, retención a los mejores trabajadores, capacitaciones, días libres al buen rendimiento, promociones, ascensos, entre otros.

***Palabras clave:*** Motivación y Rendimiento laboral.

### **Abstract**

In the present research, the following statement of the general problem was taken into consideration: How is motivation related to work performance in the National Institute of Agricultural Research (INIA) of Santa Ana - Huancayo, period 2019?, in the same way the following general objective was considered: To determine the relationship between motivation and work performance in the National Institute of Agricultural Research (INIA) of Santa Ana - Huancayo, period 2019., and the scientific method as a general method, with a quantitative approach, with a descriptive research level; and correlational, of non-experimental design; transitional. With a population and sample of 40 collaborators of the National Institute of Agrarian Research (INIA) of Santa Ana - Huancayo; participants of the filling of the questionnaires, from whose data it was concluded: that the motivation is directly related to the work performance of the collaborators in INIA of Santa Ana – Huancayo, period 2019; because the Rho Spearman found was 0.651., with a 5% chance of error; so H0 was rejected and H1 was accepted. concluding that the motivation is directly related to the work performance of the collaborators in the National Institute of Agrarian Research (INIA) of Santa Ana – Huancayo, period 2019. and as a recommendation the strengthening of the motivation policies that are applied in the collaborators of the INIA of Santa Ana – Huancayo; prior assessment to establish needs and problems and overcome them to ensure high levels of work performance; offering them a good work environment and an adequate context of possibilities for development and personal and professional growth, through congratulatory letters, permission to the most representative of the month, retention to the best workers, training, days off to good performance, promotions, promotions, among others.

***Keywords:*** Motivation and Work Performance.

## Introducción

El trabajo de investigación desarrollado, considero como título “*Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria INIA de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019*”; por lo que se consideró como problema general al siguiente enunciado: ¿Cómo se relaciona la motivación con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?; y cómo propósito general: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

De lo anterior, en el Perú encontramos a un buen porcentaje de organizaciones privadas descuidadas en el ámbito motivacional motivo por el cual el rendimiento laboral de sus colaboradores es cuestionable y débil; lo que también viene sucediendo en las entidades del sector público en donde el problema del desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos es bajo, lo que se ha convertido en un problema serio a resolver por la alta gerencia por cuanto en esta recae la gestión motivacional y el cumplimiento óptimo de los objetivos de la entidad, peor aún si nos encontramos con una realidad en donde los trabajadores de las diferentes jerarquías no cumplen a cabalidad con sus actividades funcionales, menos desarrollándolas con eficiencia, efectividad y eficacia lo que se ve reflejado en el bajo rendimiento laboral y en la insatisfacción del público usuario como consecuencia de no contar con un Plan estratégico de motivación menos haber implementado una área exclusivo para trabajar los incentivos, premios y motivaciones en beneficio del personal.

Tal es el caso del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, cuya función es ejecutar actividades y acciones tendientes a innovar permanentemente en el sector agrario mediante recursos genéticos vegetales, frutales, hortalizas, maíz, raíces, cultivos andinos y tuberosas, animales menores, bovinos, ovinos, camélidos,

pastos, rehabilitación de ecosistemas degradados, cambio climático, café, cacao. Así como realizar la producción de semillas, plántones y reproductores y brindar servicios de laboratorios y bio controladores para lo que dependen de su talento humano especializado; sin embargo se viene observando que estos colaboradores tienen que sobrellevar la indiferencia y descuido por parte de quienes gestionan tan importante entidad de gobierno; por cuanto se han venido descuidando aspectos muy importantes como la falta de motivación e incentivos, débiles programas de capacitaciones, promociones laborales, ascensos, inestabilidad laboral debido a las diferentes modalidades de contrataciones, carencia de valoración e incentivos; niveles altos de estrés laboral y la falta de herramientas para garantizar el desempeño funcional de parte de los directivos por lo cual surge la necesidad de analizar e investigar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, ya que en las instituciones públicas no se preocupan mucho por el talento humano que poseen.

Por lo que, la autora utilizó en la investigación planteada, al método científico como metodología general de la investigación, además se consideró al enfoque Cuantitativo; de tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, con diseño de investigación No experimental, por cuanto no se manipuló ninguna de las variables de estudio, de corte transversal debido a que la data se acopio en un solo momento de tiempo, mediante los cuestionarios validados y confiabilizados con el Alpha de Combrach, el cual consideró a la escala de medición ordinal y se acompañó con la escala psicométrica de medición de Rensis Likert.

Por consiguiente, se consideró a una población y muestra conformada por cuarenta (40) colaboradores del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, quienes participaron respondiendo a los reactivos de los cuestionarios aplicados, posteriormente se procesó la información, y se presentó mediante tablas y figuras estadísticas, de manera que

para las contrastaciones de las hipótesis se apeló a la estadística inferencial y al paquete estadístico SPSS. V. 25., con lo que se determinó la correlación de las variables de investigación.

El presente proyecto de investigación se divide en cinco (V) capítulos en cumplimiento a lo solicitado por el vigente Reglamento general de Investigación para pre grado UPLA., el cual quedo distribuido de la siguiente manera: En el Capítulo I, se hizo una descripción de la realidad problemática, las delimitaciones (espacial, temporal y teórica); los enunciados del problema general y específicos, las justificaciones debidamente sustentadas, y los objetivos de investigación., Para el Capítulo II, denominado marco teórico se presentó los antecedentes de investigación internacionales y nacionales, desarrollados previo al estudio, seguido de la estructura de las bases teóricas relacionadas a ambas variables, cerrando con las definiciones conceptuales., en el Capítulo III se presentó las Hipótesis planteadas, y las Variables de estudio con sus dimensiones debidamente operacionalizadas mediante matriz. Para el Capítulo IV, denominado metodología de la investigación se presenta lo concerniente al enfoque utilizado, tipología, nivel, y diseño investigativo; presentando el universo poblacional y la muestra censal haciendo mención a la técnicas e instrumento de investigación como también las respectivas técnicas de recolección, análisis y procesamiento de datos., en el Capítulo V, se presenta los resultados de la investigación, exponiendo mediante tablas de correlación, y figuras estadísticas, para luego contrastar las hipótesis, finalizando este capítulo con la discusión de resultados. Finalmente, se consideran a las referencias bibliográficas.

Entre los anexos adjuntados tenemos a la Matriz de consistencia; matriz de Operacionalización de variables, operacionalización del instrumento, validación del instrumento, instrumento de investigación, confiabilidad de los instrumentos, base de datos, consideraciones éticas, consentimiento informado y las fotos de la aplicación de los cuestionarios.

## **CAPÍTULO I**

### **Planteamiento del problema**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En el presente siglo XXI encontramos a las organizaciones del sector privado y público muy convencidas de que uno de los principales factores de éxito es el elemento humano debidamente motivado; por lo que la motivación está considerada como una importante herramienta de gestión para lograr niveles altos de rendimiento laboral y productividad, por lo que las actividades motivacionales se vienen desarrollando de distintas maneras al interior y exterior de una organización, a fin de que los colaboradores rindan y den al máximo su esfuerzo, compromiso e involucramiento funcional. Peña, C. (2016)

Los gestores de las empresas posicionadas a nivel mundial han reconocido que la motivación se asocia con el desarrollo humano, el rendimiento laboral y el logro de las metas institucionales por lo que podría variar estratégicamente de un colaborador a otro colaborador. Debido a que un buen porcentaje de trabajadores tienen a sus empresas empleadoras como su segundo hogar por lo que conviene que estos estén debidamente motivados e involucrados en sus tareas funcionales. Drucker, P. (2004, p. 77)

Este mismo autor establece que los principales motivantes por el cual un trabajador permanece o en su defecto abandona una organización pública o privada están centradas en motivantes de tipo emocional, debido a que en la actualidad el talento Humano valora la autonomía funcional, la flexibilidad, el crecimiento y desarrollo personal así como organizacional, la valoración a su esfuerzo, y las medidas de conciliación personal y laboral; aspecto que se debe de considerar si queremos tenerlos productivos y comprometidos. Drucker, P. (2004, p. 79)

En ese sentido; las organizaciones latinoamericanas también están convencidas que los efectos de las adecuadas políticas, programas de motivaciones e incentivos en beneficio de los colaboradores, contribuyen al buen desarrollo de sus actividades funcionales y de sus responsabilidades laborales; por lo que han adoptado con mucho profesionalismo implementarse con programas de motivación a fin de que sus trabajadores estén siempre predispuestos a prestar servicios de calidad. Vale decir que cuanto más motivado este un trabajador entonces producirá más; contrariamente sucederá si encontramos a los colaboradores desmotivados y poco identificados con sus funciones, lo que se reflejara en el desgano, ausentismo, indiferencia, poca identificación con sus actividades funcionales, bajo nivel del desempeño y rendimiento laboral. Pecho, R. (2018).

Es aquí en donde el ápice estratégico y las gerencias de recursos humanos o en su defecto de Gestión del Talento Humano tienen la trascendental función de fomentar y trabajar por conseguir que el personal este motivado y comprometido con sus funciones y con la organización, mediante la ejecución de políticas adecuadas de incentivos y motivación, además de desarrollar capacitaciones, talleres, entrenamientos, inducciones. Sin embargo nos encontramos con una realidad diferente en muchas de las empresas que únicamente están enfocadas en lograr altos niveles de productividad sin importarles dar el valor, reconocimiento, premiación, estimulación, motivación a su personal, lo que permite

la aparición de discrepancias o dificultades individuales y/o laborales; lo que genera sin duda graves perjuicios en los colaboradores (bajo rendimiento laboral y despidos) y en las organizaciones (baja productividad y desempeño organizacional). Peña, C. (2016).

En tal sentido, en el Perú encontramos a un buen porcentaje de organizaciones privadas descuidadas en el ámbito motivacional motivo por el cual el rendimiento laboral de sus colaboradores es cuestionable y débil; lo que también viene sucediendo en las entidades del sector público en donde el problema del desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos es bajo lo que se ha convertido en un problema serio a resolver por la alta gerencia por cuanto en esta recae la gestión motivacional y el cumplimiento óptimo de los objetivos de la entidad, peor aún si nos encontramos con una realidad en donde los trabajadores de las diferentes jerarquías no cumplen a cabalidad con sus actividades funcionales, menos desarrollándolas con eficiencia, efectividad y eficacia lo que se ve reflejado en el bajo rendimiento laboral y en la insatisfacción del público usuario como consecuencia de no contar con un Plan estratégico de motivación menos haber implementado una área exclusivo para trabajar los incentivos, premios y motivaciones en beneficio del personal. Pecho, R. (2018).

Tal es el caso, del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, que considera como función ejecutar actividades y acciones tendientes a innovar permanentemente en el sector agrario mediante recursos genéticos vegetales, frutales, hortalizas, maíz, raíces, cultivos andinos y tuberosas, animales menores, bovinos, ovinos, camélidos, pastos, rehabilitación de ecosistemas degradados, cambio climático, café, cacao. Así como realizar la producción de semillas, plántones y reproductores y brindar servicios de laboratorios y bio controladores para lo que dependen de su talento humano especializado; sin embargo se viene observando que estos colaboradores tienen que sobrellevar la indiferencia y descuido por parte de quienes gestionan tan importante

entidad de gobierno; por cuanto se vienen descuidando aspectos muy importantes como la falta de motivación e incentivos, débiles programas de capacitaciones, promociones laborales, ascensos, inestabilidad laboral debido a las diferentes modalidades de contrataciones, carencia de valoración e incentivos; niveles altos de estrés laboral y la falta de herramientas para garantizar el desempeño funcional de parte de los directivos por lo cual surge la necesidad de analizar e investigar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, ya que en las instituciones públicas no se preocupan mucho por el talento humano que poseen.

## **1.2. Delimitación del problema**

### ***1.2.1. Delimitación Espacial***

El desarrollo de la investigación, se realizó en las instalaciones del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, ubicada en el Fundo Santa Ana s/n – Hualahoyo Km. 8.0, del distrito de El Tambo de la Provincia de Huancayo del Departamento de Junín, lugar en donde se estableció la correlación de ambas variables de estudio.

### ***1.2.2. Delimitación Temporal***

El periodo o extensión de tiempo que se consideró en el desarrollo de la investigación fue el periodo 2019.

### ***1.2.3. Delimitación Conceptual o temática***

Para el desarrollo de la investigación, se estableció un dominio teórico del tema y de las categorías del problema investigado, abarcándose conceptos relacionados a cada variable de estudio, dimensiones e indicadores:

1ra variable: **La motivación:** Capacidad del esfuerzo, satisfacción de las necesidades.

2da variable: **Rendimiento laboral:** Competitividad funcional, desenvolvimiento laboral, productividad laboral.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1. Problema General***

¿Cómo se relaciona la motivación con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?

#### ***1.3.2. Problemas Específicos***

1. ¿Cómo se relaciona la capacidad del esfuerzo con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?
2. ¿Cómo se relaciona la satisfacción de las necesidades con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### ***1.4.1. Justificación Social***

La trascendencia social de la investigación se da por cuanto la información y resultados obtenidos serán de utilidad y beneficio para todas las organizaciones públicas y privadas interesadas en maximizar sus niveles de rendimiento laboral mediante la implementación y ejecución de programas estratégicos de motivación e incentivo. De igual manera será beneficiaria directa el INIA., entidad que con los resultados obtenidos ira a mejorar sus políticas de gestión de sus recursos humanos; además de que la investigación se convertirá en una importante fuente de información para el desarrollo de futuras investigaciones similares.

#### ***1.4.2. Justificación Teórica***

La trascendencia teórica, de la presente investigación queda justificada por cuanto con los resultados obtenidos se complementó al bagaje teórico-científico de las teorías existentes relacionadas a ambas variables de estudio, lo que permitirá comprender en mayor medida al comportamiento de las variables estudiadas. Además de permitir su discusión mediante los hallazgos de la investigación y de esta manera establecer su utilidad en el ámbito empresarial.

#### ***1.4.3. Justificación Metodológica***

El alcance metodológico, queda justificado debido a que el desarrollo de la investigación demanda tener en consideración las bases y fundamentos metodológicos validados por la comunidad científica de las Ciencias Sociales, además de demostrar lo útil que resultara el esquema metodológico planteado, y la metodología utilizada. También queda justificada metodológicamente por cuanto el autor construirá un diseño investigativo inherente a la naturaleza de la investigación, por el que se estructuró los instrumentos de recojo de información que se aplicó a la muestra seleccionada.

### **1.5. Objetivos de la Investigación**

#### ***1.5.1. Objetivo General***

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

#### ***1.5.2. Objetivos Específicos***

- a. Determinar la relación entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

- b. Determinar la relación entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

## **CAPÍTULO II**

### **Marco teórico**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

Para el desarrollo del presente Capitulo se ha tenido que consultar trabajos, artículos de investigación previos con similitud al tema investigativo; los que han sido analizados y estudiados, por lo que se les ha considerado como antecedentes de estudio:

##### ***2.1.1. Antecedentes internacionales***

Hernández, C. (2015); en su investigación que lleva como título “Factores Motivacionales asociados a la Motivación laboral y la Satisfacción en profesionales de la Escuela de Post grado FCAC – Comando de Bogotá - Colombia”; Trabajo desarrollado para optar el grado de Magister en Gestión Social Empresarial de la casa superior de estudios Externado de Colombia; por el cual consigno como propósito principal: Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. Utilizando como metodología de enfoque

Cuanlitativo, con tipo Interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico; y como técnica de recopilación de información a la Encuesta y al cuestionario como instrumental aplicado a una población y muestra: conformado por 29 Comandos de la escuela militar en mención; concluyendo: a. Que, la motivación laboral y sus dimensiones estudiadas como: el reconocimiento, obtuvo como resultado a un 60% de encuestados con sentimientos positivos de aceptación y admiración, por su desempeño profesional; de igual forma en la dimensión: retribución que arrojó a un 59% con sentimientos retribuidos por el liderazgo demostrado y por acatar las normas establecidas y finalmente la dimensión: condiciones motivacionales se tuvo a un 60% indicando que el factor económico (sueldos) es importante y motivador por cuanto consideran que es un reconocimiento retribuido a su buen trabajo y desempeño que les permite satisfacer sus necesidades personales, familiares., b. Respecto a los perfiles motivacionales de la muestra tomada señalan que el interés laboral se incrementa en la medida que las condiciones sociales estén aseguradas, vale decir en un contexto donde interaccionan colectivamente facilitando el proceso de organizar y liderar., c. En relación a las motivaciones internas de los Comandos consideran que el espíritu de cuerpo y la calidez amical como el sentimiento del compañerismo juega un papel muy importante para garantizar las relaciones adecuadas entre sus semejantes y no únicamente verlos como parte de un grupo militar., d. En relación a los medios para obtener las retribuciones como Militares, están sujetas al reconocimiento de la autoridad de sus líderes, de quienes acatan las ordenes con bastante interés, esperando siempre la oportunidad de ser ascendidos.

Valdivieso, Franco, F. & Lambis, M. (2016) en su producto de investigación titulado “Incidencia de los Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa COMPAC S.A.”; presentado a la Universidad de Cartagena – Colombia;

en donde el autor considero como propósito principal: Establecer y analizar los elementos motivacionales en la Empresa COPELEC S.A., según la teoría de motivación e higiene de Herzberg; por lo que se adoptó el método científico como método general, con un enfoque cuantitativo por cuanto se buscó interpretar el contexto favorable o desfavorable que influye en un colaborador perteneciente a la muestra, de diseño no experimental. Para el trabajo de campo se utilizó como técnica de acopio de datos al cuestionario, observación directa y a la entrevista y como instrumentos de investigación al Cuestionario aplicado a la muestra seleccionada (70 trabajadores); extraída de una población representada por todos los colaboradores administrativos (70) de la empresa Copelec, concluyendo en lo siguiente: a. Un 90% de los encuestados considera que el clima laboral de Copelec es el adecuado, mientras que un 10% considera que es inapropiado y repercute negativamente en su desempeño laboral., b. Un 82% considera que la empresa les ofrece las mejores condiciones laborales (ambientes físicos, iluminación, ventilación entre otros) y un 18% refiere que son regulares y por tanto repercute en su desempeño laboral de manera negativa., c. Un 76% de los encuestados indican que las capacitaciones que se desarrollan no están a la altura de las necesidades y exigencias del personal administrativo y un 24% señalan que son regulares. d. Un 90% del personal administrativo revela que no está conforme con los salarios que perciben como retribución a su trabajo y otro 10% declara sentirse parcialmente conforme con sus salarios lo que influye en su desempeño o rendimiento laboral., e. De las conclusiones anteriores se obtiene que un 55% muestra un desempeño laboral regular y un 45% niveles bajos de desempeño lo que repercute negativamente en la productividad y el rendimiento de la empresa., f. el total de los encuestados indica que solo reciben incentivos económicos mas no otros tipos como ascensos, reconocimientos, becas entre otros., g. Finalmente se concluyó que la motivación influye proporcionalmente en el

desempeño laboral, vale decir que cuanto más motivados estén los colaboradores entonces se obtendrán mejores resultados en el rendimiento o desempeño laboral por lo que se debe de implementar de políticas institucionales y programas motivacionales como parte del compromiso y la valoración que la empresa debe otorgar al esfuerzo y compromiso de los colaboradores por cumplir óptimamente sus funciones.

Castro, M. (2016); en su investigación “El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas” – Universidad Autónoma de San Luis Potosí; para obtener su grado de Maestra en Administración; por lo que tuvo en cuenta al objetivo general: Determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas para conocer el impacto que tienen los valores sobre los empleados y permitir que las empresas pueden entender el comportamiento humano. Por lo que se utilizó a la metodología de enfoque cuantitativa, con diseño transversal, de tipo correlacional, teniendo en consideración a una población conformada por 100 colaboradores de las Pymes potosinas, de las cuales un 60.5% fueron varones y 40% mujeres; de quienes se extrajo información mediante la técnica de la Encuesta con su instrumental Cuestionario; utilizándose la estadística descriptiva, llegando a las conclusiones siguientes: a. Se estableció el nexo entre los valores laborales con la motivación y el desempeño o rendimiento laboral., b. Que, contrariamente a lo que se ha establecido en literaturas e investigaciones previas en donde se establece contundentemente la influencia de las capacitaciones en la productividad laboral empresarial; en la investigación se ha obtenido una discordancia entre ambas variables., c. Que, se ha establecido que el desarrollo inadecuado de las capacitaciones no genera efectos positivos en favor de la productividad laboral de los trabajadores; por lo que se debe en primera instancia definir las necesidades de capacitación, las evaluaciones de

desempeño, y lograr el compromiso de los directivos para suministrar de capacitadores de calidad.

Olvera, Y. (2016); realizo la investigación titulada “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos” presentada a la Universidad de Guayaquil – Ecuador; cuyo objetivo general fue: Establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos., por lo que la investigación considero al método científico, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptivo, no experimental; con diseño transversal, correlacional – causal; con método hipotético, deductivo, con una población de 37 trabajadores administrativos de la empresa mencionada, los mismos que conformaron el total de la muestra encuestada por lo que el autor llego a la conclusion: a. Que, los principales factores que influyen en el desempeño o rendimiento laboral son todos aquellos que están relacionados con el entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos., b. Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani.

Lagos, V. (2016); en su tesis intitulada “La Motivación Laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec”; presentado a la casa superior de estudios del Bio Bio - Chile; cuyo objetivo principal fue: Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de

Herzberg; trabajo que se desarrolló considerando el enfoque cuantitativo, no experimental, en el cual se consideró como técnica a la observación directa, y la entrevista, aplicando como instrumento al cuestionario a un universo poblacional conformado por 76 colaboradores de la empresas Copelec, de quienes se extrajo la data que se procesó para obtener los resultados investigativos; llegando a concluir:

a. Que, las herramientas gerenciales coadyuvan a realizar adecuadamente los procesos administrativos; ayudan a gestionar adecuadamente los recursos empresariales, y garantizar la eficiente gestión mediante la motivación y favorecer al rendimiento laboral expresada en la productividad como resultado de que el trabajador consigan satisfacer sus necesidades establecidas por Herzberg., b. El proceso de la organización como herramienta permite a los gestores organizar a toda la empresa, a todo el personal y que entiendan lo importante que son para la empresa, por lo que es una necesidad tenerlos siempre capacitados para potenciar sus habilidades, capacidades, conocimientos, experiencias y de esta manera contribuir en el buen desempeño laboral., c. Que, la integración del Personal se debe desarrollar sobre la base y consideración de las fortalezas del personal y de sus debilidades a fin de proporcionarles lo que necesitan para mantenerlos incentivados y comprometidos en proponer ideas y ser partícipes directos de los logros empresariales, evitando los sentimientos excluyentes, por lo que se hace necesario siempre escucharlos y tomar en cuenta sus opiniones, participaciones., d. Que, la empresa Copelec debe generar el mejor clima organizacional sobre el cual deben realizar sus actividades funcionales todos sus colaboradores; y obtener buenos resultados en su desempeño y favorecer en la productividad y rentabilidad empresarial.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Ñaupas, N. (2020), en su tesis “Relación entre Motivación y Rendimiento Laboral en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha, 2019”; de la Universidad Autónoma de Ica – Perú; teniendo como propósito principal: Determinar la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019., para lo que realizo una investigación de Enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, de corte transversal, de nivel descriptivo, no experimental; con método de Investigación psicométrico, aplicando como técnica a la encuesta la observación y a los Cuestionarios de cada variable de estudio, trabajando con una muestra representada por 60 trabajadores extraídos del universo poblacional de 71 colaboradores, llegando a las conclusiones: a. Existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Chincha 2019, y se verifica mediante el valor crítico que es  $0.004 < 0.05.$ , b. Se ha establecido el nexo significativo entre las dimensiones condiciones laborales y la variable rendimiento laboral al obtener un valor crítico observado es  $0.000 < 0.05.$ , c. Se ha determinado la asociatividad entre la dimensión reconocimientos y la variable rendimiento laboral por cuanto se ha obtenido un valor de significancia,  $0.004 < 0.05.$

Campos, R. (2017) realizo la siguiente investigación “La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017” la investigación presento como su objetivo: Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017. Para lo que considero al método descriptivo – causal con un diseño metodológico no experimental, de corte transversal. El autor llego a las siguientes conclusiones al terminar la investigación: a. Se

estableció una fuerte correlación positiva entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la entidad educativa mencionada., b. Se demostró la relación alta y positiva entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento del personal docente en la entidad educativa objeto del estudio.

Alburqueque, H. (2019); en su tesis “Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019” presentado a la Universidad Cesar Vallejo – Lima; para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Por lo que tuvo como objetivo principal: Determinar el grado de relación existente entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac., por lo que el autor definió una investigación con diseño correlacional, no experimental, del cual se estableció un muestreo censal en el que se seleccionó a 40 trabajadores del banco Scotiabank con sede en Rímac - Perú, a quienes se les aplicó las técnicas de acopio de información encuesta y la observación; aplicándose dos cuestionarios con la escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976) y la escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013). Llegando a concluir en lo siguiente: a. Los resultados demostraron que el personal de la entidad financiera referida se encuentran motivados y esto se refleja en su adecuado rendimiento laboral; debido a la asociatividad entre las variables motivación laboral y rendimiento en el trabajo como resultado del compromiso e involucramiento de los colaboradores., b. Debido a la necesidad del personal de la financiera de estar adecuadamente comunicados y coordinados para el cumplimiento de sus funciones se ha establecido que la variable motivación laboral se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento del potencial humano., c. Considerando la necesidad de reconocimiento al buen desempeño y rendimiento laboral de los colaboradores se determinó que las necesidades de logro de motivación laboral tienen una fuerte

correlación con el rendimiento laboral de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac, Lima – Perú., d. Finalmente, se concluyó que es necesario garantizar un adecuado contexto laboral sobre el cual todo el personal garantice su buen rendimiento laboral libre de cualquier conflicto que pudiera afectarlos, por lo que la motivación laboral y el rendimiento laboral deben estar siempre relacionados favorablemente.

Arias, M. (2018); en su trabajo de investigación titulada “Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua, 2018”, presentada para obtener el grado de maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; en cual considero como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua en el año 2018. Realizando una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño transversal, correlacional, no experimental; para cuyos propósitos se trabajó con una población de 65 colaboradores docentes CAS de la entidad educativa mencionada, del cual se extrajo la muestra de 60 docentes a quienes se aplicó el instrumento cuestionario para recoger la información útil para la investigación, llegando a concluir: a. Que, se ha establecido una correlación moderada al obtener una  $\rho=0,604$  por el cual se entiende que cuanto mejor sea el liderazgo pedagógico entonces mejor motivados laboralmente estarán los colaboradores., b. Que, se ha establecido que cuanto mejor sea la Gestión directiva entonces mejor se influirá en la motivación laboral de los colaboradores del COAR de Moquegua., c. Que, se ha establecido que el mejoramiento de los procesos pedagógicos favorece a la motivación laboral., d. Existe es decir a un mejor liderazgo pedagógico se mejorar la necesidad de afiliación y viceversa.

Pecho, R. (2018); realizo la siguiente investigación titulada “Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali

- 2016” de la Universidad Cesar Vallejo investigación desarrollada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública., por lo que presento como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016. Desarrollándose bajo el enfoque cuantitativo, con tipo básico de investigación, de nivel descriptivo y diseño correlacional, no experimental; de corte transversal por lo que trabajo con una muestra seleccionada de 71 colaboradores de la DRTPE de Ucayali en quienes se utilizó los cuestionarios con la escala psicométrica de Likert; concluyendo que: a. Se demostró la relación positiva en relación a la variable gestión motivacional y la variable el rendimiento laboral en la entidad referida al haber obtenido una correlación de 0.751 comprendida como correlación alta entre ambas variables y  $p = 0.000 < 0.01$ , vale decir que cuanto más trabajado sea la gestión motivacional entonces los resultados del rendimiento laboral serán los esperados y favorables para la organización., b. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 con un coeficiente de correlación de 0.573 lo cual indica una correlación moderada entre las variables y  $p = 0.000 < 0.01$ , es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficiencia laboral., c. Que se concluyó que cuanto mejor trabajado sea la motivación en la DRTPE de Ucayali entonces la efectividad laboral será la esperada lo que se demuestra al haber obtenido la correlación baja de 0.369 entre las variables y  $p = 0.002 < 0.01$ ., d. Que, se demostró que la gestión motivacional influye positivamente en la eficacia laboral de los colaboradores de la entidad pública demostrado con el coeficiente de correlación de 0.663 moderado entre variables y  $p = 0.000 < 0.01$ , de estudio.

## **2.2. Bases teóricas o científicas:**

### **2.2.1. Motivación**

#### **2.2.1.1. Definiciones:**

Lacalle, G. (2016); indica que la motivación “es la activación conductual orientada a un objetivo establecido, por lo que impulsa a que un sujeto actúe de manera correcta” (p. 8).

García L. (2015); sostiene que la motivación “permite conocer y averiguar cómo es que las personas realizan determinadas acciones, en razón a sus necesidades, objetivos, deseos” (p. 217).

Gibson (2011); manifiesta que la motivación “es el resultado por el cual una persona interactúa con determinadas situaciones”

En consecuencia, se entiende que la motivación está conformada por elementos que provocan, y orientan conductas determinadas hacia determinados fines; generalmente apuntan a responder o satisfacer necesidades; por lo que el individuo que se sienta lo suficientemente motivado se identificará apasionadamente por conseguir sus objetivos, contrariamente sucederá si se sienten desmotivados perderán el interés por alcanzar su propósito o fin.

#### **2.2.1.2. Principales fuentes externas de motivación**

Para, Lacalle, G. (2016, p.78); las fuentes motivacionales han evolucionado con el correr del tiempo en consideración a las necesidades y deseos de los colaboradores; por lo que es necesario conocer cuáles son sus características y su escala de valores, su nivel socioeconómico, su nivel cultural, y sus objetivos personales y laborales para motivarlos adecuadamente, teniendo a las principales fuentes de motivación externa:

- Reconocimiento al interior de la empresa, evitando que este sea constante a fin de que deje de ser motivador, por lo que deberá ser proporcional a sus logros generados.
- Dar responsabilidad laboral, en consideración a las habilidades y capacidades del trabajador.
- La retribución económica, en consideración a las necesidades básicas cubiertas o por cubrir de los trabajadores, por lo que se afirma que la retribución económica no será motivante si el trabajador ya tiene cubierta todas sus necesidades a diferencia de un colaborador que le falta cubrir sus necesidades.
- Brindar reconocimiento social, es la fuente más poderosa de motivación por lo que valorar y reconocer a un colaborador lo estimula fuertemente e influye en su rendimiento.

### **2.2.1.3. Teorías que explican la motivación**

Para, Lacalle, G. (2016, p.148); las siguientes teorías están consideradas como el soporte de la motivación, entre las que podemos mencionar a Herzberg, Maslow, entre otros:

- Teoría de los dos factores de Herzberg:

A través de esta teoría se concluye que existen 2 tipos de factores que influyen en la conducta de los trabajadores y son:

- Los Factores higiénicos: Son necesarios para tener cómodos y satisfechos a los trabajadores, dentro de este tipo tenemos a las condiciones favorables de trabajo, los procedimientos, las políticas la estabilidad laboral.
- Factores motivacionales: Dentro de los que destacan la autorrealización, el crecimiento y desarrollo profesional y personal, los reconocimientos, las que están sujetas al resultado que generan los trabajadores en el cumplimiento de

sus funciones. Estos factores permiten que la satisfacción del trabajador se incremente y guardan relación directa con el cargo y sus funciones.

- Teoría de las Metas:

Esta teoría es expuesta por el psicólogo Locke, refiere que los individuos se trazan metas para poder alcanzarla apelando a sus habilidades., al respecto los autores Early y Shalley refieren 4 fases que ayudan a fijar las metas:

- Determinar una meta alcanzable.
- Analizar si la meta es alcanzable.
- Calificar si la meta se orienta a las metas personales.
- Se establece la meta y se orienta la conducta para alcanzarla.

- Teoría de las Necesidades (Maslow):

Maslow afirma que las necesidades del ser humano están debidamente jerarquizadas por lo que se entiende que este actúa por satisfacer estas necesidades, por lo que se trata de descubrir cuáles son las necesidades que los motivan a desarrollar sus actividades laborales. Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

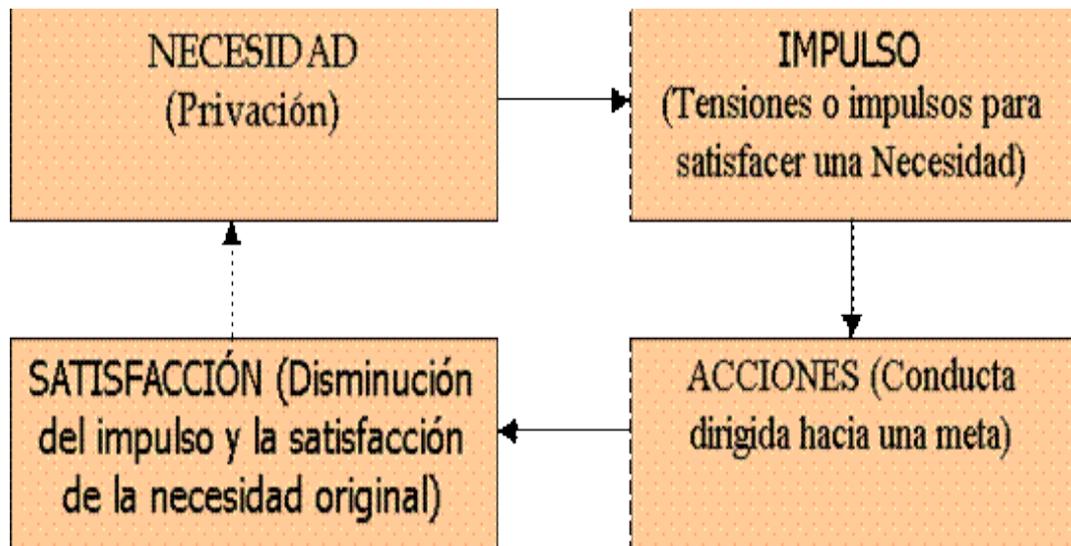
Este autor jerarquiza a las necesidades en 5 jerarquías de la siguiente manera: Necesidades fisiológicas o de primer nivel necesarias para la supervivencia del ser humano (alimentación, vestido, vivienda, alimento, agua, respirar entre otros); Necesidades de Seguridad ante situaciones de riesgo, inestabilidad e inseguridad; necesidades de afecto el cual es inherente a todo ser humano por cuanto es hombre es eminentemente social y por lo tanto necesita crecer y desarrollarse con sus semejantes; y las Necesidades de Autoestima por cuanto las personas desean tener reconocimiento, prestigio de parte de otras

personas; las Necesidades de Autorrealización por el cual una persona busca auto superarse a fin de alcanzar la prosperidad personal y social.

La siguiente figura nos ilustra la teoría motivacional bosquejada de Maslow respecto a las necesidades:

Figura 1.

*Teoría motivacional de las necesidades*



Fuente: *Gestiopolis*

- Teoría de la expectativa:

Esta teoría propuesta por Porter y Lawler en el año 1988 considera 4 hipótesis respecto a las conductas de las personas dentro de las organizaciones:

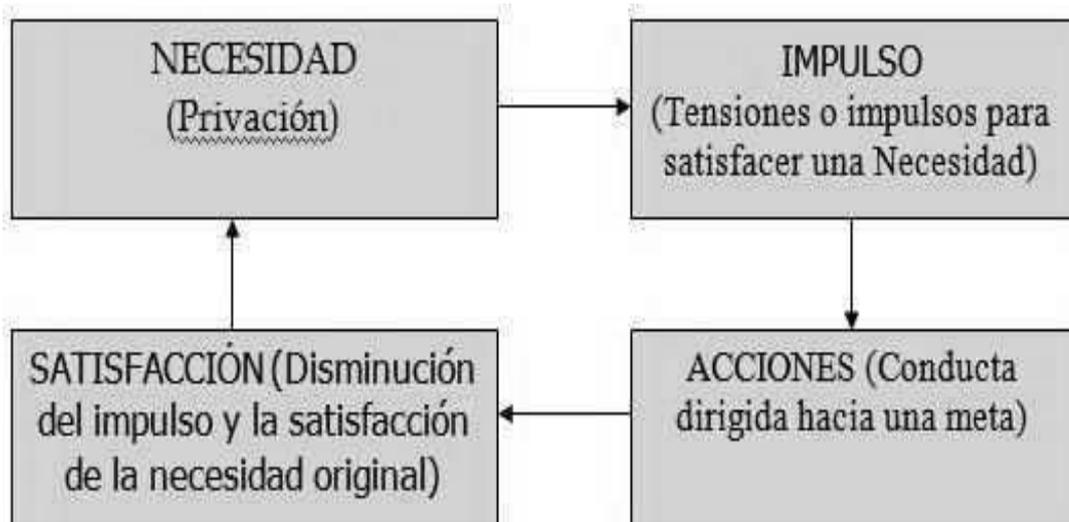
- La conducta está influida por variables del entorno ambiental.
- Los colaboradores deciden conscientemente respecto a su conducta en la empresa.
- Todos los colaboradores presentan metas, propósitos y necesidades distintas.
- Todos los trabajadores presentan diferentes conductas en relación al fin deseado.

- Teoría del Reforzamiento

El autor Skinner declara que las acciones pasadas generan cambios en las acciones futuras, es decir las buenas acciones traen consigo resultados positivos que serán repetidos; contrariamente las acciones negativas no son repetidas; todo mediante procedimientos cíclicos.

Figura 2.

*Proceso cíclico*



Fuente: docsity.com

#### 2.2.1.4. Equipos necesarios

Idalberto Chiavenato, (2011); sostiene que el comportamiento humano está influenciado por el factor motivacional, por lo que da a conocer que:

- El comportamiento es motivado por el deseo de satisfacer las necesidades lo que se convierte en un impulso que producirá determinados comportamientos con tal de lograr ciertos propósitos.
- El Comportamiento se orienta a alcanzar propósitos, por lo que se dice que no es casual dado que existe una causa condicionada que lo genera.

- El Comportamiento es causado, por causales internos y externos del trabajador que establecen ciertos patrones comportamentales que definen su accionar funcional en la organización.

#### **2.2.1.5. Factores motivacionales y el rendimiento laboral**

Lacalle, G. (2016); sostiene que los siguientes factores motivacionales tienen una fuerte relación con el rendimiento laboral que los colaboradores generan en las organizaciones:

**Factor: Reconocimiento.** – Este factor guarda una relación alta con el desempeño y la satisfacción laboral y el correcto comportamiento de los colaboradores en las organizaciones. Por consiguiente, un colaborador que siente ser reconocido y apreciado por sus jefes demuestra una fuerte actitud positiva, seguridad y un nivel alto de autoconfianza y son los mejores y más identificados colaboradores en una organización. Este factor reconocimiento esta dado de manera grupal, personal u organizacional por lo que se realiza de las siguientes dos formas:

- Reconocimientos formales o de retención: Se ofrece a quienes se desenvuelven eficientemente y eficazmente en el cumplimiento de sus funciones, a los colaboradores más productivos y rentables, al cumplimiento óptimo de metas, al reconocimiento del tiempo de servicios, al personal extraordinario, como reconocimiento a las actitudes beneficiosas y a la labor bien hecha en beneficio de la empresa y los clientes.
- Reconocimiento informal: Son las formas más sencillas y de bajo costo por el cual se brinda el reconocimiento al buen trabajo del personal pudiendo ser mediante una carta de felicitación, una tarjeta de reconocimiento, un SMS a su wasap, Instagram, correo electrónico, una abrazo o fuerte apretón de manos con palabras de gratitud por su compromiso e identidad con la empresa, sin embargo es el

menos empleado muy a pesar de los beneficios que significan en los colaboradores y su rendimiento laboral.

**Factor: Remuneración o salario.** – Es bueno mencionar que la retribución justa como contraparte al servicio que presta un colaborador es un factor motivador muy fuerte universalmente considerado; entendiéndose que la mayoría trabaja para obtener el dinero y satisfacer necesidades y obtener cosas. Sin embargo, hay quienes consideran que el dinero no es una fuente confiable para motivar a un colaborador y que este se desenvuelva laboralmente como se espera, sino que existen otros factores más influyentes e importantes en un trabajador; vale decir que el incremento de remuneraciones o salarios no necesariamente generará un incremento en el rendimiento laboral y la satisfacción del trabajador.

Sin embargo, debemos también considerar que si los salarios son ínfimos entonces la persona estará en clara desventaja económica, lo que se reflejará en la insatisfacción y en el bajo rendimiento laboral.

**Factor: Entrenamientos y capacitaciones.** – Estos factores están considerados como la inversión más significativa que puede hacer una empresa en favor de sus colaboradores, debido que los efectos de capacitar a todos los niveles y jerarquías constituye la mejor fuente de crecimiento y desarrollo personal y profesional como de bienestar tanto para la persona como para la empresa. La importancia de capacitar para motivar y lograr el rendimiento laboral esperado va de la mano de la necesidad de ser flexibles y de adaptación a los contextos cambiantes del entorno organizacional.

Todos los programas de capacitación y entrenamiento permiten maximizar la calidad productiva de la fuerza laboral, a mayor capacitación estarán mejor informados, con mayor conocimiento y experiencias por lo que serán menos

propensos a incurrir en fallos costos por el contrario presentarán mejor rendimiento y desempeño funcional.

**Factor: Relación interpersonal e interacciones sociales.** – Uno de los buenos motivantes en todo ser humano son las buenas y adecuadas Relaciones Humanas porque significan generar relaciones amicales, de respeto, armoniosas y cordiales, entre personas en un contexto favorable de interacción social sobre la base de reglas que fomentan la convivencia armoniosa con el fin de generar buenos resultados y favorables para las personas y las organizaciones.

Los altos niveles de rendimiento laboral son el resultado de que un trabajador desarrolla sus actividades laborales sintiéndose bien con sus colegas de trabajo, sintiendo agradable la compañía de sus semejantes y disfrutando de sus mismos intereses, actitudes, propósitos, y estatus.

**Factor: Adecuadas condiciones físicas laborales.** - Está demostrado que las condiciones físicas del ambiente laboral en donde se desenvuelven laboralmente los colaboradores es un buen motivante para conseguir adecuados niveles de desempeño laboral, lo que significa dotarlos de ambientes físicos seguros, con buena iluminación, ventilación, limpios, salubres, con espacios adecuados, y evitar ofrecer ambientes incómodos y peligrosos. La OIT ha establecido estándares mínimos que considerar en las instalaciones e infraestructuras laborales a fin de velar por la salud física, psicológica y mental del trabajador debiendo proporcionar equipos, máquinas y útiles de escritorio con la ergonomía adecuada a fin de favorecer al individuo y a la organización.

#### **2.2.1.6. Dimensiones de la motivación**

Lacalle G. (2012) menciona las siguientes dimensiones de la variable motivación:

- Capacidad del esfuerzo. – Referido a que todo individuo debe interrelacionarse eficazmente, y que esta capacidad de esfuerzo se hace de manifiesto mediante las variables perseverancia, exigencia, fuerza, optimismo y también está relacionada con la excelencia como la sumatoria de la voluntad y de la autoestima.
- Además de considerar los siguientes indicadores: La exigencia laboral mediante el cual un colaborador debe de cumplir disposiciones a fin de evaluar sus resultados generados, la persistencia que es una determinación que lleva al éxito a todo colaborador, la autovaloración y la interrelación coordinada entre colaboradores a fin de alcanzar sus objetivos. (p. 55)
- Satisfacción de las necesidades. – Esta dimensión impulsa a los trabajadores a hacer las cosas a fin de conseguir sus propósitos personales y laborales mediante la competencia, autodeterminación, valor y seguridad laboral.
- Además de considerar indicadores como la interacción de las capacidades, habilidades, actitudes laborales, la valoración laboral sobre el cual un colaborador se siente reconocido y apreciado laboralmente, iniciativa por el logro y la confianza, seguridad laboral. (p.58)

## ***2.2.2. Rendimiento laboral***

### **2.2.2.1. Definiciones:**

Velázquez. (2018); refiere que el rendimiento laboral es aquellas “acciones medibles y observables de los trabajadores de una organización, que se reflejaron en el cumplimiento de los objetivos y que reflejan el nivel de competencias del trabajador y el nivel de contribución, también asocia la cantidad de recursos empleados en relación a la cantidad de unidades producidas”. (p. 86)

Motowidlo, S. (2015), enfatiza que “El rendimiento laboral está considerado como el valor total de una empresa en relación a las conductas laborales que un trabajador desarrolla en un determinado tiempo”. (p. 54)

Campbell et al. (2015); menciona que el rendimiento laboral “Rendimiento Laboral es lo que desarrollan los trabajadores y es observable y son de importancia para la consecución de los propósitos organizacionales, se mide en consideración al nivel de la contribución personal u organizacional”. (p. 47)

Por lo que se podría concluir que el rendimiento laboral es concebido por la empresa como el valor total esperada en relación a las acciones realizadas por un colaborador el cual puede ser productivo o contraproducente según su rendimiento y contribución a la productividad, por lo tanto, está relacionado con el nivel de contribución que el trabajador hace a su organización.

#### **2.2.2.2. Teorías que explican el rendimiento laboral**

Velázquez. (2018); nos plantea las siguientes teorías relacionadas al rendimiento laboral entre las que tenemos:

**Teoría del Condicionamiento operante**, propuesta por Frederick Skinner quien el año 2013 manifiesta que este tipo de Condicionamiento operante, genera una respuesta voluntaria en las personas las mismas que pueden ser fortalecidas de manera positiva o negativa haciendo que la conducta resultante se debilite o en su defecto se fortalezca debido a que en este condicionamiento el elemento aprendizaje se da por el cambio de las probabilidades de que se emita una respuesta.

**Teoría de la autorrealización de Abraham Maslow.** – Esta teoría considera que el ser humano es un todo integrado y organizado, y que no presenta partes diferenciadas. Vale decir que si una de las partes es afectada entonces todo el sistema se afectara.

Este autor parte del hombre sano, y que la necesidad es el primer iniciador de la motivación y sobre esa base plantea una pirámide de jerarquías de cinco necesidades:

Figura 3.

*Pirámide de Maslow*



Fuente: didascalía.es

**Teoría De Douglas Mc Gregor.** – Este autor refiere que las organizaciones se desarrollan en función a lo que un gerente considera del comportamiento de sus trabajadores y sobre el cual estos se relacionan con sus colaboradores y establecen formas para dirigirlos, por lo que algunas características gerenciales se dan mediante el criterio de unidad de mando de Henry Fayol y que los supuestos implícitos de la motivación se agrupan bajo lo que Mc Gregor denominó la famosa teoría “x”, y la Teoría “y”.

### 2.2.2.3. Factores internos y externos que influyen en el rendimiento laboral

Peña, C. (2016), indica que cuando se evalúa el rendimiento laboral se debe de considerar los factores externos e internos siguientes:

**Factor interno:** Entre los que sobresalen el liderazgo, y la propia satisfacción de hacer las cosas bien hechas, vale decir que estas motivaciones tienen nacimiento en el propio colaborador y por tanto es racional y también emocional. (p. 87)

**Factor externo:** En estos factores se sobreponen el factor familiar y personal del colaborador y los incentivos sociales y económicos, entre otros factores que provienen de fuentes externas las que son verdaderos motivantes de la conducta laboral, sumándose el desarrollo y valoración por sus esfuerzos, compromiso e involucramiento con su empresa empleadora. (p. 88)

### 2.2.2.4. Pruebas de control de calidad de los trabajos y materiales

Según Peña, C. (2016, p.75), estos comportamientos son nocivos para la organización por cuanto son contrarios a sus intereses y por el que no se beneficia, pudiendo ser los siguientes:

- Infidencia de información
- Hurtos y robos de los activos.
- Uso inadecuado de recursos y tiempos laborales.
- Destrucción del patrimonio.
- Ausentismo laboral.
- Niveles bajos de calidad en los servicios prestados.
- Ingesta de alcohol y/o drogas
- Acciones verbales dañinos y contra las buenas costumbres.
- Corrupción.
- Impunidad.

- Acoso sexual, hostigamiento.

#### **2.2.2.5. Factores que permiten medir el rendimiento laboral**

Según Velásquez, (2018); son los siguientes factores los que permiten medir el rendimiento laboral:

- Actitud funcional: Refiere a la buena predisposición del colaborador a favor de sus funciones y su empresa empleadora.
- Asistencia al trabajo: Nivel de puntualidad al asistir a su centro laboral y su permanencia en ella.
- Calidad laboral: Refiere a la dedicación y minuciosidad del colaborador respecto al cumplimiento de sus tareas, funciones, labores dentro de la organización sobre el cual se califican sus desaciertos y aciertos que favorecen a la institución.
- Trabajo coordinado y en equipo: Refiere a la predisposición del colaborador por el trabajo coordinado y en equipo con sus semejantes de diferentes jerarquías con el fin de obtener mejores resultados.
- Relaciones interpersonales: Refiere al cultivo de lazos amicales del trabajador y sus demás colegas y público, los que favorecen y estrechan el nexo entre organización y clientes internos y externos.
- Responsabilidad: Refiere al actuar voluntario y con convicción del trabajador por cumplir con sus funciones y deberes sin necesitar que alguien esté detrás de él y sobre el cual se le establece un nivel de confianza y compromiso con sus labores.
- Conocimiento del puesto y Cargo: Referido a la experiencia y experticia comprobada del trabajador en relación al puesto y cargo que ocupa en la empresa.
- Productividad: Refiere al nivel o volumen de cumplimiento funcional que es producido por un trabajador en cumplimiento a sus funciones inherentes a su cargo que ocupa.

- Espíritu de superación: Refiere a deseo y ganas de seguir aprendiendo, superarse y crecer nuevas tecnologías, cosas, conocimientos para desenvolverse mejor en el trabajo.

#### **2.2.2.4. Dimensiones del Rendimiento laboral**

Velásquez, (2018); considera que la variable Rendimiento laboral considera las siguientes dimensiones:

**Competitividad funcional.-** Es la Capacidad productiva por el cual un colaborador genera un buen desempeño en el cumplimiento de sus funciones, vale decir que es competente al realizar sus actividades inherentes a sus funciones, por el cual se le consideraría un trabajador eficiente, predispuesto a conseguir las mejores y sobresalientes calificaciones, por lo que los niveles altos de desempeño son los resultados esperados de un colaborador competitivo, debidamente calificado, capacitado y con conocimientos, destrezas y actitudes favorables para conseguir altos niveles de desempeño y productividad laboral, lo que va de la mano con el siguiente indicador.

- Destrezas funcionales y operativas: Estas destrezas son el resultado de las inducciones, capacitaciones, entrenamientos, talleres, cursos y actualizaciones desarrolladas permanentemente en favor de los colaboradores de las diferentes jerarquías que laboran en una organización; lo que permite desarrollar habilidades funcionales y operativas como para lograr óptimamente las metas y los propósitos preestablecidos.
- Orientación al Logro: Un colaborador con destrezas y habilidades laborales bien desarrolladas pone en práctica todos estos conocimientos y se desenvuelve de

manera óptima y productiva en una empresa; permitiendo el logro de los objetivos determinados de su área funcional y de la institución. (p.99)

**Desenvolvimiento Laboral.** – Es el fruto del planeamiento individual o ayuda empresarial por el cual un colaborador busca y consigue el desarrollo funcional en base al mejoramiento de aspectos que le permitirán alcanzar sus objetivos individuales y las metas organizacionales. Es de vital interés para la organización que sus colaboradores sean perseverantes, participes y sepan planificar todas sus acciones con el fin de obtener buenos resultados. Por lo que es necesario que se consideren a los valores, como base y fundamento de un colaborador con dignidad, optimismo, con moral, humilde y honesto, con un buen actuar y desenvolvimiento en su puesto laboral. Los indicadores siguientes acompañan al buen desenvolvimiento laboral:

- Eficiencia: la persona eficiente es la que realiza la tarea con el menor número de recursos posible, al igual que el trabajador eficaz, logra alcanzar sus objetivos.
- Eficacia: un trabajador eficaz optimizaría su desempeño en cuanto a recursos utilizados. La organización optará por el trabajador eficiente que otro que realiza tarea.

**Productividad Laboral.** – Está considerada como medida de la eficiencia funcional de los colaboradores, a través del cual se puede medir la eficiencia de una máquina, equipo o persona respecto a las unidades producidas y el uso de los recursos empleados. Por lo que se considera que la productividad laboral está asociada a la motivación y al trabajo realizado por un trabajador y las unidades o productos producidos y los recursos empleados. Vale decir que la productividad laboral se liga al desarrollo y crecimiento económico-financiero de una empresa.

- El cumplimiento laboral: Es una condición de responsabilidad que tiene un trabajador para cumplir con el desarrollo de sus funciones, evitando afectar al proceso productivo con sus inasistencias o ausencias injustificadas; por lo que esta condición está vinculada a la buena educación, concientización y a la adquisición de herramientas laborales idóneas.
- La capacidad laboral: hace referencia a la facultad de un colaborador para desarrollar óptimamente sus funciones dentro de una organización; sin necesidad de ser supervisado o ser dirigido.

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **La motivación:**

Es la fuerza interna o externa que provoca comportamientos adecuados en las personas para lograr metas, es decir que es la activación conductual orientada a un objetivo establecido, por lo que impulsa a que un sujeto actúe de manera correcta.

Lacalle, (2016, p. 8)

- Motivación extrínseca: Son los estímulos y recompensas que vienen del exterior de la persona que fomentara una conducta.
- Motivación intrínseca: Tienen nacimiento en el interno de las personas e impulsan a conductas apropiadas destinadas a hacer las cosas bien.
- Satisfacción: Referido a la sensación y gusto experimentado como resultado de haber conseguido satisfacer un deseo o necesidad.
- Incentivos: Son las recompensas y logros obtenidos por haber desarrollado funciones, actividades de muy buena manera alcanzando el cumplimiento óptimo de propósitos.

**Rendimiento laboral:**

Velázquez. (2018, p. 86), refiere que el rendimiento laboral son aquellas acciones medibles y observables de los trabajadores de una organización, que se reflejaran en el cumplimiento de los objetivos y que reflejan el nivel de competencias del trabajador y el nivel de contribución, también asocia la cantidad de recursos empleados en relación a la cantidad de unidades producidas. Velázquez. (p. 86)

- Ausentismo laboral. - Refiere a la ausencia laboral de un trabajador sea de manera voluntaria justificada o injustificada que perjudica a la empresa y por el cual podría ser despedido.
- Costo laboral: Es el costo total en el que incurre la organización respecto a su colaborador.
- Desempeño laboral: Es el rendimiento funcional resultante del cumplimiento de las funciones que exige el cargo del colaborador.
- Rendimiento: Es el valor total que una organización espera de sus colaboradores como resultado de conductas adecuadas en determinados periodos.
- Frustración: Resultado negativo al no conseguir p bloquearse el cumplimiento de una meta, propósito u objetivo.

## **CAPITULO III**

### **Hipótesis**

#### **3.1. Hipótesis General:**

La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

#### **3.2. Hipótesis Específicas:**

- a. La capacidad del esfuerzo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.
- b. La satisfacción de las necesidades se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

### 3.3. Variables de la Investigación y operacionalización:

#### 3.3.1. Definición conceptual

##### **V<sub>1</sub> = La motivación:**

Según, Lacalle, (2016), es la fuerza interna o externa que provoca comportamientos adecuados en las personas para lograr metas, es decir que es la activación conductual orientada a un objetivo establecido, por lo que impulsa a que un sujeto actúe de manera correcta. Lacalle, (p. 8).

##### **Dimensiones:**

- La capacidad del esfuerzo.
- La satisfacción de las necesidades.

##### **V<sub>2</sub> = Rendimiento laboral:**

Para, Velázquez. (2018), refiere que el rendimiento laboral son aquellas acciones medibles y observables de los trabajadores de una organización, que se reflejaran en el cumplimiento de los objetivos y que reflejan el nivel de competencias del trabajador y el nivel de contribución, también asocia la cantidad de recursos empleados en relación a la cantidad de unidades producidas. Velázquez. (p. 86).

##### **Dimensiones:**

- Competitividad funcional.
- Desenvolvimiento laboral.
- Productividad laboral.

### 3.3.2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1 Motivación	Lacalle, G. (2016); indica que la motivación “es la activación conductual orientada a un objetivo establecido, por lo que impulsa a que un sujeto actúe de manera correcta” (p. 8).	Es la determinación, mediante la encuesta, referente a la motivación en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) la encuesta medirá los ítems medidos por la escala de Likert y se distribuirán en 2 dimensiones; Capacidad del esfuerzo y satisfacción de las necesidades.	Capacidad del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias laborales.</li> <li>- Persistencia por ser exitoso.</li> <li>- Autoestima.</li> <li>- Autovaloración.</li> <li>- Interacción entre colaboradores.</li> </ul>	1, 2, 3,4, 5, 6, 7	Ordinal  1.Nunca 2.A veces 3.Siempre
			Satisfacción de las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades laborales.</li> <li>- Valoración laboral.</li> <li>- Iniciativa por el logro.</li> <li>- Confianza, Seguridad laboral.</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2 Rendimiento laboral	Velázquez. (2018); refiere que el rendimiento laboral es aquellas “acciones medibles y observables de los trabajadores de una organización, que se reflejaran en el cumplimiento de los objetivos y que reflejan el nivel de competencias del trabajador y el nivel de contribución, también asocia la cantidad de recursos empleados en relación a la cantidad de unidades producidas. (p. 86)	Es la determinación, mediante la encuesta, referente al rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) por el que se medirá los ítems con la escala de Likert y se distribuirán en 3 dimensiones; Competitividad funcional, desenvolvimiento laboral y productividad laboral.	Competitividad funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos laborales.</li> <li>- Habilidades operativas.</li> <li>- Desempeño laboral.</li> </ul>	1, 2, 3, 4	Ordinal  1.Nunca 2.A veces 3.Siempre
			Desenvolvimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia.</li> <li>- Eficacia.</li> <li>- Efectividad.</li> </ul>	5, 6, 7, 8	
			Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>- Capacidad laboral.</li> <li>- Uso adecuado de los recursos.</li> </ul>	9, 10, 11, 12	

## CAPÍTULO IV

### Metodología

#### 4.1. Método de investigación

##### 4.1.1. Método general:

Se consideró como método general al **método científico**; tomando en consideración que el desarrollo del estudio se realizó en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) en lugar en el que se obtuvo los conocimientos científicos necesarios mediante el cumplimiento sistematizado de procedimientos y técnicas establecidas.

Al respecto, Pino, R. (2018); declara que “el método científico es una manera sistemática por el que se aplica el pensamiento al investigar, y es de índole reflexivo. Además, permite indagar mediante operaciones un conjunto de problemas, sistematizándolas y reflexionando, hipotéticamente o deductivamente” (p. 27)

#### 4.1.2. Métodos específicos:

De igual manera se considera como **métodos específicos** a los siguientes métodos:

**a. Método hipotético-deductivo:** Al respecto, previo al desarrollo de la investigación se analizó y verifico la existencia de la situación problemática descrita en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) por lo que la investigadora formuló la hipótesis de la investigación, el cual ha sido sometida a contrastación empírica estableciéndose su veracidad o falsedad del cual se llegó a las conclusiones del estudio.

Pino, R. (2018); enfatiza que en este método “se parte de una hipótesis inferida y a través de la aplicación de las reglas de deducción se arriba a predicciones que serán sometidas a verificación, por lo que posibilitara a reestructuración permanente del sistema teórico, o metodológico para construir conocimiento”. (p. 187)

**b. Método estadístico:** La investigación consideró al método estadístico en el tratamiento de los datos acopiados relacionadas a las variables de estudio (ejecución de obras y liquidación técnico-financiera), por lo que se realizó una serie de técnicas ordenadas de la estadística.

A juicio de Pino, R. (2018); el método estadístico” es aquel proceso mediante el cual se obtiene, analiza, representa, e interpreta objetivamente las características de las variables de una investigación de manera que se entienda mejor la realidad y se optimicen adecuadamente el proceso de toma de decisiones”. (p. 189)

#### 4.2. Tipo de la investigación

Se consideró a la investigación Aplicada, por cuanto el conocimiento generado se aplicó directamente en la solución de los problemas del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) con el fin de consolidar el conocimiento y enriquecer la investigación y el desarrollo científico empresarial.

Pino, R. (2018); destaca que este tipo de investigaciones “se caracterizan por cuanto se orientan a aplicar los conocimientos teóricos desarrollados y aceptados por la comunidad científica a determinadas situaciones concretas además de los resultados prácticos que de ella deriven” (p. 33).

De **enfoque Cuantitativo**, del cual el investigador Pino, R. (2018); manifiesta que este enfoque permite “examinar numéricamente la data recopilada, en consideración a lo factible del proyecto por lo que tendría una orientación a la investigación descriptiva; además de usar datos para comprobar hipótesis y establecer patrones comportamentales”. (p. 34)

#### 4.3. Nivel de investigación

El nivel que se consideró en el presente estudio fue el descriptivo – correlacional debido a que se realizó una descripción puntual de las particularidades de cada variable de estudio (la motivación y el rendimiento laboral) en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA).

Al Respecto al nivel **descriptivo** lo tenemos a Pino, R. (2018); quien manifiesta que el nivel investigativo descriptivo “consta del análisis, descripción registro y la interpretación de los hechos y naturaleza actual, así como los procesos del fenómeno, por lo que se hace sobre conclusiones dominantes o personas, cosas y se conduce en presente” (p. 186)

De la misma manera, el mismo autor Pino, R. (2018); refiere que el nivel de investigación **Correlacional** “tiene como fin establecer el nivel existente de asociatividad entre las variables, eventos o fenómenos de estudio en una misma muestra de elementos sujetos” (p. 187).

#### 4.4. Diseño de la investigación

Se consideró el diseño No Experimental por cuanto no se manipularon deliberadamente las variables, únicamente se observaron y analizaron en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA). De lo dicho, el investigador Hinojosa, J. (2017); postula que los diseños No experimentales “se realizan sin la necesidad de manipular intencionalmente ninguna variable deduciendo que los hechos y fenómenos son observados en su comportamiento y estado natural, previo a ser analizadas”. (p. 95).

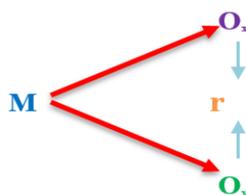
El mismo autor recomienda que para el caso de las investigaciones de campo de las ciencias administrativas, contables y económicas y otras ciencias sociales, el diseño No experimental es el que debe ser utilizado.

De **corte transversal o transeccional**; por cuanto se recopiló la información útil de los elementos de la muestra en un solo momento del tiempo.

En ese sentido, Pino, R. (2018); postula que estos diseños transeccionales “se caracterizan por recolectar la información en un solo momento, y tiempo único”. (p. 134)

Considerando el diseño correlacional, se utilizó el siguiente esquema con el que se estableció la relación de ambas variables de investigación:

##### Esquema:



##### Dónde:

**M** = Muestra

**O1**= La motivación.

**O2**= Rendimiento laboral.

**r** = Relación entre las variables.

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población:

Pino, R. (2018); señala que el universo poblacional es el “conjunto de elementos, personas o cosas que comparten como mínimo una característica en común, como por ejemplo una ciudadanía, raza, color, credo o similares” (p. 135)

Por lo que en la presente investigación se consideró a una población de 40 colaboradores del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

Tabla 1.

Población- colaboradores del INIA 2019.

Nº	Institución objeto de estudio	Nº de Colaboradores
01	INIA Santa Ana - Huancayo	40
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>

Fuente: Propia

### 4.5.2. Muestra:

Pino, R. (2018); alude que la “muestra está considerada como el subconjunto o pequeña parte extraída del universo poblacional que posee las características principales de una población, por el cual el investigador puede generalizar sus resultados a todo el universo” (p. 137)

Por lo que considerando lo establecido por los autores se consideró al muestreo probabilístico, tipo censo debido a la cantidad pequeña de elementos que conforman nuestra población, vale decir 40 colaboradores del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019. (p. 142)

Tabla 2.

Muestra- INIA., 2019

Nº	Descripción	Nº de Empleados
01	Jefatura (asistentes administrativos)	3
02	Secretaria general	3
03	Órgano de Control Interno	4
04	Oficina de Asesoría jurídica	3
05	Oficina de Planeamiento y presupuesto	4
06	Oficina de Administración	5
07	Oficina de gestión de innovación agraria	4
08	Oficina de recursos genéticos y biotecnología	4
09	Oficina de desarrollo tecnológico agrario	4
10	Sección de supervisión y monitoreo de estación experimental	6
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>

Fuente: Propia

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

Abanto, (2015), enfatiza “que el éxito de una investigación depende de la calidad del instrumental utilizado para acopiar y registrar la data” (p. 27).

##### 4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Pino, R. (2018); postula que “la técnica de recojo de información es una herramienta para un investigador usada cuando se quiere formular una base de datos útil”. (p. 153)

Tabla 3.

Técnica de investigación

Técnica	Ventajas
Encuesta	Técnica que permite medir considerando los niveles de conocimientos y las escalas actitudinales de los directos participantes en el llenado del cuestionario.

#### 4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Consideradas como “aquellas herramientas útiles en el recojo de datos e información a través de reactivos que solicitan respuestas de los elementos de la muestra, pudiendo ser distintos los instrumentos según las técnicas que le sirven de base”, tal cual manifiesta Pino, R. (2018, p. 154).

De lo anterior, se utilizó en la presente investigación a los cuestionarios estructurados por la investigadora; los cuales fueron utilizados en el acopio de data.

- 15 ítems correspondiente al instrumento de la variable Motivación.
- 12 ítems correspondiente al instrumento de la variable Rendimiento laboral; en ambos se consideró la escala de Likert (nunca, a veces, siempre).

Tabla 4.

Instrumentos de investigación

Instrumento	Ventajas
Cuestionarios: C.1. = 15 ítems C.2. = 12 ítems Escala de Likert	Este instrumento es concreto y se caracteriza por considerar un cumulo de ítems que permiten medir y recoger información de las variables, sintetizando los elementos que se registraran previa validez y confiabilidad instrumental. Pino, (2018).

#### 4.6.3. Validez del Instrumento:

Para Pino, R. (2018); la validez del instrumento “refiere al grado de exactitud con el que se mide el constructo teórico que se desea medir, es decir, será válido siempre en cuando "mida lo que dice medir", por lo que la validez es la cualidad más saltante del instrumento” (p. 168)

- Juicio de expertos

En la opinión de, Sánchez, Reyes, & Mejía, (2018, p. 125) en el juicio de expertos “para constatar la validez de los ítems, [...]. El experto o juez evalúa de manera

independiente la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad con la que están redactados los ítems”.

En consecuencia, los instrumentos de acopio de datos se validaron mediante juicio de expertos, con experiencia comprobada en el campo de la investigación científica; quienes evaluaron la coherencia, claridad, relevancia y suficiencia de los reactivos en consideración a cada variable 1: Motivación y la variable 2: Rendimiento laboral, de manera tal que los instrumentos engloben a los elementos y componentes del estudio que se pretende medir.

#### **4.6.4. Confiabilidad del Instrumento:**

Para el caso Hernández, R., Fernández, L. y Baptista, P. (2016). refiere que “el análisis de confiabilidad es el grado por el que la aplicación instrumental genera iguales resultados tantas veces esta sea aplicada”. (p.295)

De igual manera Pino, R. (2018); refiere que la confiabilidad de un instrumento está relacionada con el grado de consistencia y precisión en que el instrumento mida aquello que pretende medir, brindando seguridad y confianza de usarlo en la investigación. (p.200)

Por lo que, el autor utilizara el estadístico Alfa de Cronbach, debido a que los ítems presentan alternativas múltiples en número de 03 para cada uno de los ítems estructurados en los cuestionarios.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Los valores de comparación para los coeficientes hallados posteriormente a los cálculos fueron los considerados en el Baremo de interpretación del Alpha de Combrach siguiente:

### Baremo de Interpretación

0,53 a menos	Confiable nula
0,54 a 0,59	Confiable baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1,0	Confiabilidad perfecta

### Confiabilidad del Instrumento Motivación:

En el nivel de confiabilidad establecido en el instrumento motivación, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, con el que se evaluó los puntajes obtenidos a través del instrumento aplicado a los colaboradores encuestados de la muestra de estudio.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,793	15

Estadísticos de los elementos				
		Media	Desviación típica	N°
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	5,0000	0,51640	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO		5,5000	0,52705	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN		5,0000	0,51640	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO		5,5000	0,52705	15

Para el caso del valor de confiabilidad instrumental: Motivación, se obtuvo teniendo en cuenta a la muestra de estudio, conformada por 40 colaboradores del INIA Santa Ana - Huancayo, y con 15 reactivos en el instrumento.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,7$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En el presente caso el valor del alfa de cronbach obtenido fue de 0.793; por lo que, de lo anterior, se considera que la confiabilidad instrumental es alta, debido a que los resultados obtenidos son mayores a 0,70.

### Confiabilidad de Instrumento: Rendimiento laboral

En el nivel de confiabilidad establecido en el instrumento Rendimiento laboral, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, con el que se evaluó los puntajes obtenidos a través del instrumento aplicado a los colaboradores encuestados de la muestra de estudio.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,818	12

Estadísticos de los elementos				
		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	6,0000	0,61640	12
VALIDEZ CRITERIO METODOLÓGICO	DE	6,5000	0,62705	12
VALIDEZ INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD MEDICIÓN	DE DE	6,0000	0,61640	12
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	Y DEL	6,5000	0,62705	12

Para el caso del valor de confiabilidad instrumental: Motivación, se obtuvo teniendo en cuenta a la muestra de estudio, conformada por 40 colaboradores del INIA Santa Ana - Huancayo, y con 15 reactivos en el instrumento.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,7$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de cronbach es 0.818

De lo anterior, se considera que la confiabilidad instrumental es alta, debido a que los resultados obtenidos son mayores a 0,818.

#### 4.6.5. Procedimiento de recolección de datos.

- Se determinó, la unidad muestral y los recursos necesarios para realizar el trabajo de campo.
- Se confiabilizaron y validaron los instrumentos y coordinó con el responsable del INIA para las facilidades de la aplicación de la encuesta a los colaboradores.

- Se consideró un tiempo aproximado de 15 minutos por colaborador encuestado.
- Después que se recolectó la data, y previo análisis y filtro se tabuló y estructuró una base de datos, utilizando la hoja de cálculos Excel.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- Para analizar los datos se usó al análisis descriptivo, y al SPSS v. 25, para las frecuencias y porcentajes presentados en tablas y figuras, y la estadística inferencial en las correlaciones, mediante el cálculo de la probabilidad de ocurrencia y en la comprobación de hipótesis y generalización de resultados.
- Para las Pruebas de Hipótesis, y su análisis de resultados la estadística inferencial.
- Posteriormente se realizó el Análisis e interpretación de los resultados.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

Al respecto se ha considerado lo establecido en el Reglamento General de Investigación - UPLA vigente, en cuyo Capítulo IV y Art. 27° consigna los parámetros relacionados a la Ética de la Investigación y la actividad investigativa en consideración a la observancia de los siguientes principios:

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.
- La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad, el derecho a la autodeterminación informativa, la confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas en el proceso de investigación.
- Consentimiento informado y expreso. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad informada, libre, inequívoca y específica, mediante la cual las personas como sujeto de investigación consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en los proyectos de investigación.

- Beneficencia y no maleficencia. En toda investigación debe asegurarse el bienestar e integridad de las personas que participan en las investigaciones. Por lo que, durante la investigación no se debe causar daño físico ni psicológico; asimismo se debe minimizar los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
- Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad. Toda investigación debe evitar acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad, implica el respeto al conjunto de todas y cada una de las especies de seres vivos y de sus variedades.
- Responsabilidad. Los investigadores, docentes, estudiantes y graduados deberán actuar con responsabilidad en relación con la pertinencia, los alcances y las repercusiones de la investigación, tanto a nivel individual e institucional, como social.
- Veracidad. Los investigadores, docentes, estudiantes y graduados deberán garantizar la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso, desde la formulación del problema hasta la interpretación y la comunicación de los resultados.
- Así como el estricto cumplimiento de lo normado en el código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

## TÍTULO V

### Resultados de la investigación

#### 5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio

Habiendo obtenido, los resultados relacionados a cada una de las variables de estudio, mediante la aplicación de los instrumentos aplicados a 40 colaboradores del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.

##### *5.1.1. Frecuencia de la variable motivación en el Instituto Nacional de Investigación*

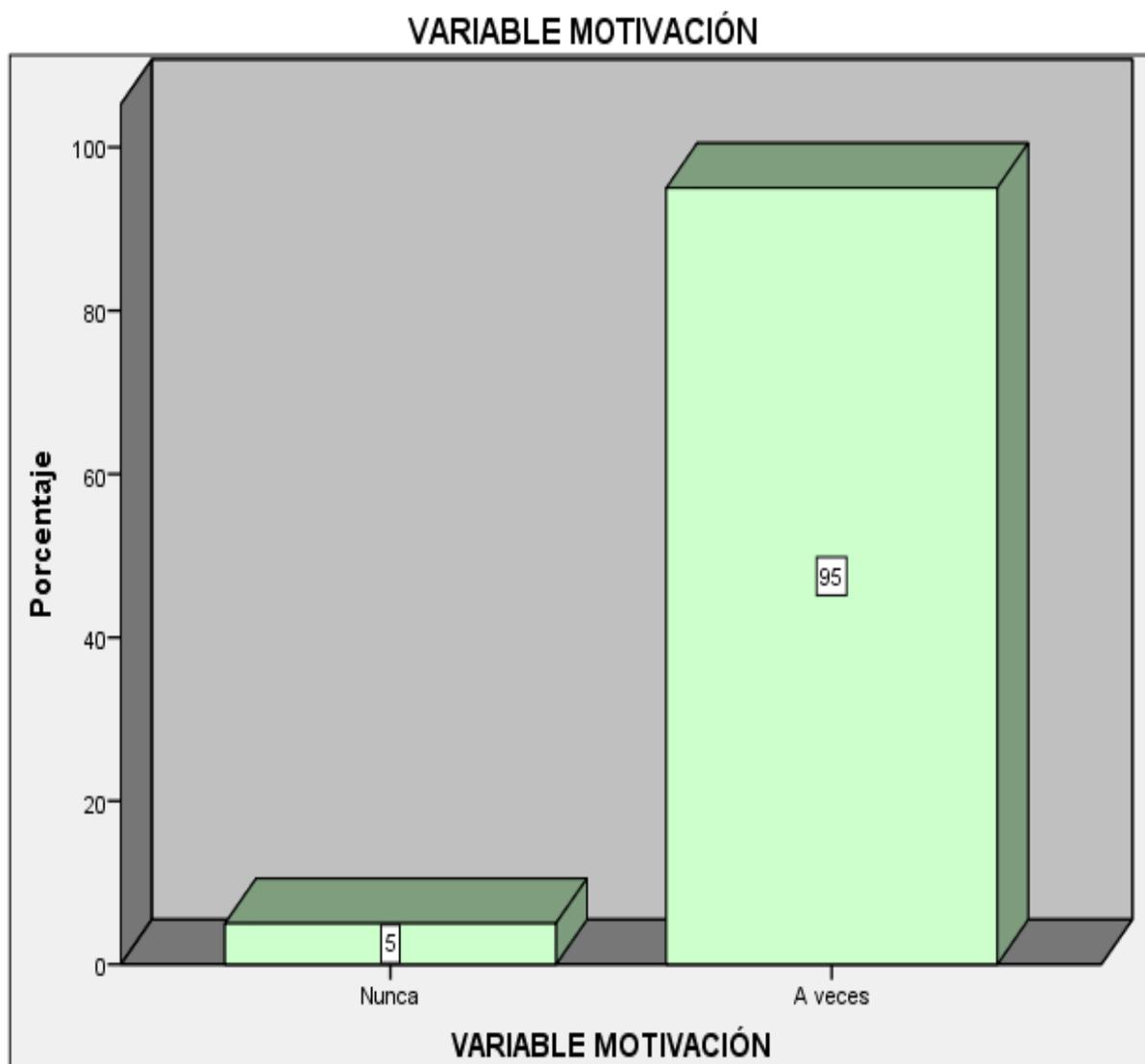
Tabla 5.

Variable Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Válidos A veces	38	95,0	95,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.*

Figura 4.

*Variable Motivación***Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la variable indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se cumple con motivar (95.5% de la muestra), lo que equivale a 38 colaboradores, contrariamente solo un 5% respondieron que nunca se motiva a los colaboradores en el INIA de Santa Ana - Huancayo.

**5.1.2. Frecuencia de la dimensión capacidad del esfuerzo en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.**

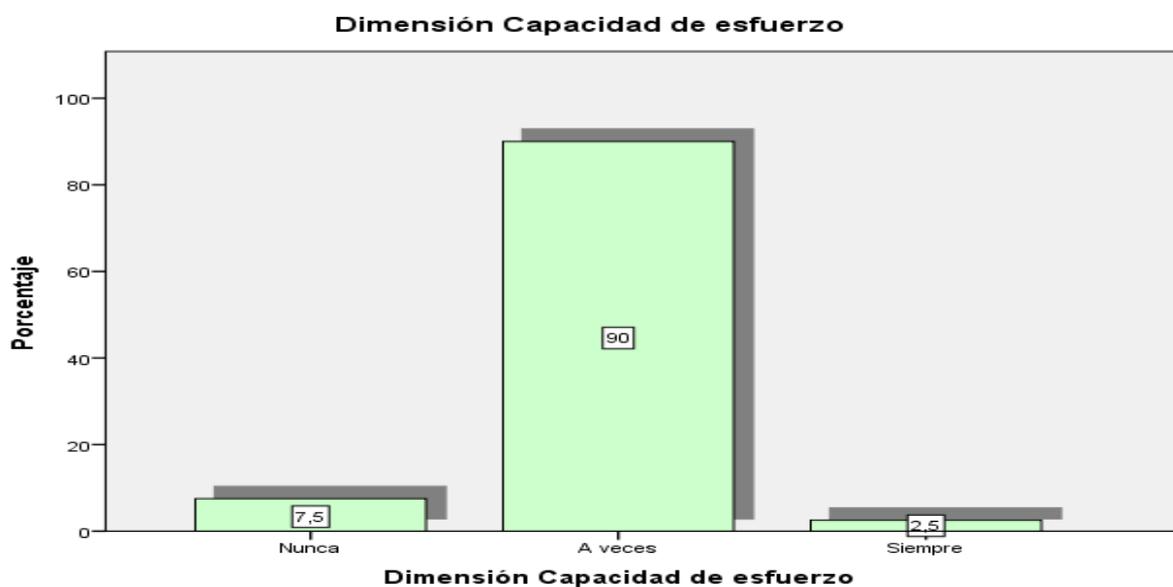
Tabla 6.

Dimensión Capacidad del esfuerzo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
A veces	36	90,0	90,0	97,5
Siempre	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 5.

*Capacidad del esfuerzo*



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la dimensión indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se considera la capacidad de esfuerzo (90% de la muestra), lo que equivale a 36 colaboradores, contrariamente solo un 7.5% respondieron que nunca se considera la capacidad de esfuerzo de los colaboradores en el INIA de Santa Ana – Huancayo.

**5.1.3. Frecuencia de la dimensión satisfacción de las necesidades en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.**

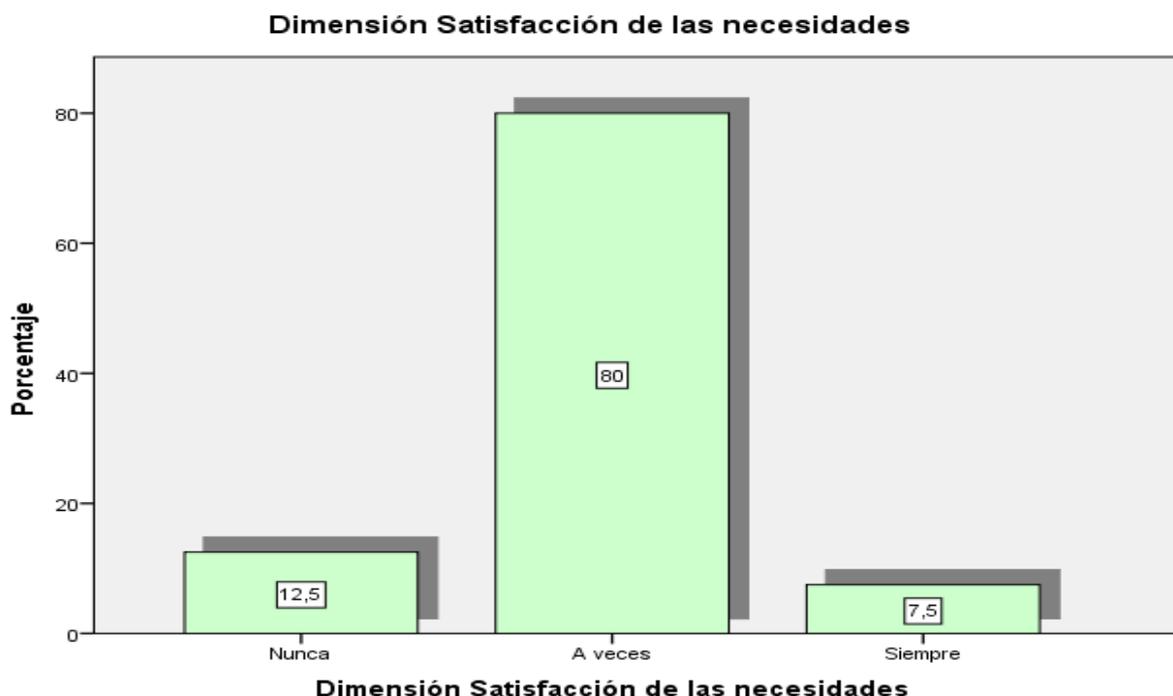
Tabla 7.

Dimensión Satisfacción de las necesidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12,5	12,5	12,5
A veces	32	80,0	80,0	92,5
Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 6.

*Satisfacción de las necesidades*



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la dimensión indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se da la satisfacción de las necesidades (80% de la muestra), lo que equivale a 32 colaboradores, contrariamente solo un 12.5% respondieron que nunca satisfacen sus necesidades como colaboradores en el INIA de Santa Ana – Huancayo.

**5.1.4. Frecuencia de la variable rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.**

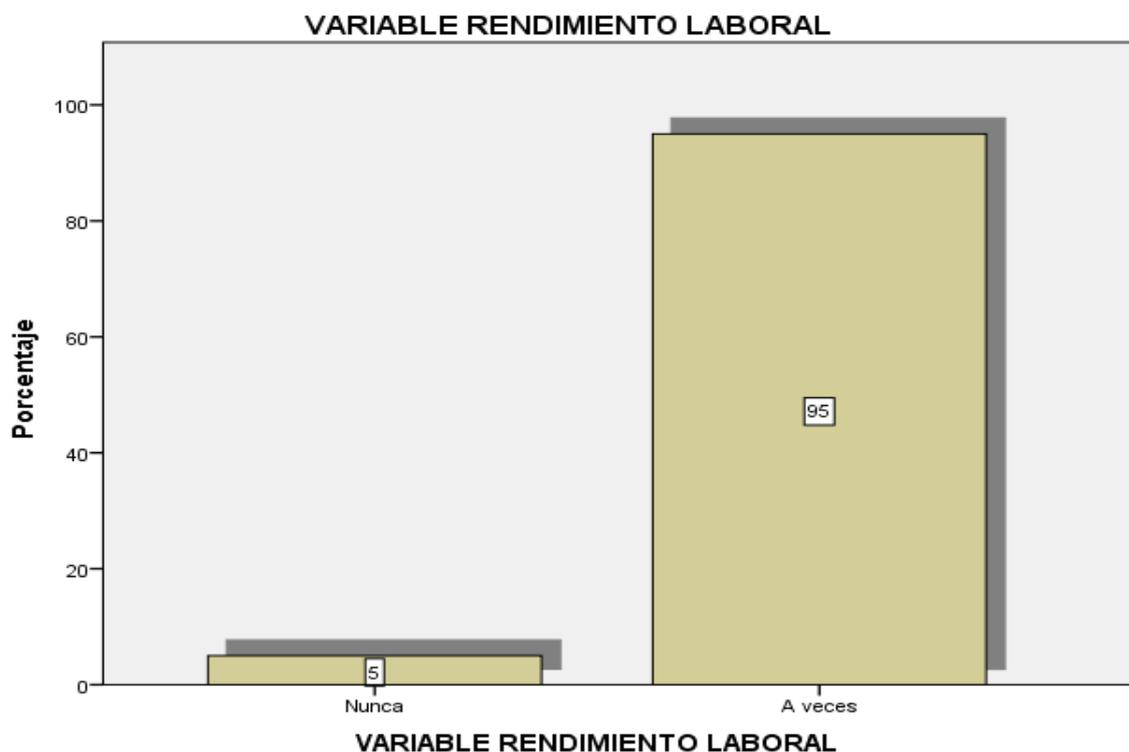
Tabla 8.

Variable Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Válidos A veces	38	95,0	95,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 7.

*Rendimiento laboral*



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la variable indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se da el rendimiento laboral (95% de la muestra), lo que equivale a 38 colaboradores, contrariamente solo un 5% respondieron que nunca se da el rendimiento laboral de los colaboradores en el INIA de Santa Ana – Huancayo.

**5.1.5. Frecuencia de la dimensión competitividad funcional en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.**

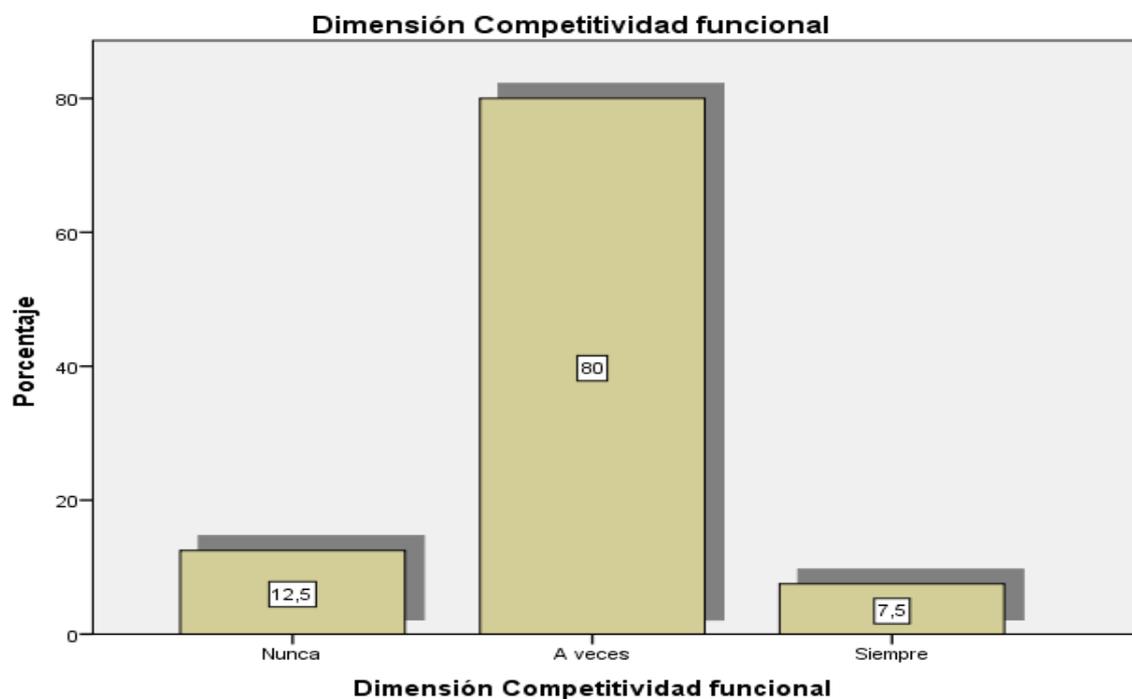
Tabla 9.

Dimensión Competitividad funcional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	5	12,5	12,5	12,5
A veces	32	80,0	80,0	92,5
Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 8.

*Dimensión Competitividad funcional*



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la dimensión indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se da la competitividad funcional (80% de la muestra), lo que equivale a 32 colaboradores, así mismo un 12.5% respondieron que nunca se da la competitividad funcional, lo que equivale a 5 personas; y tenemos también a un 7.5% respondiendo que siempre se da la competitividad funcional, lo que equivale a 3 colaboradores en el INIA de Santa Ana – Huancayo.

**5.1.6. Frecuencia de la dimensión desenvolvimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo.**

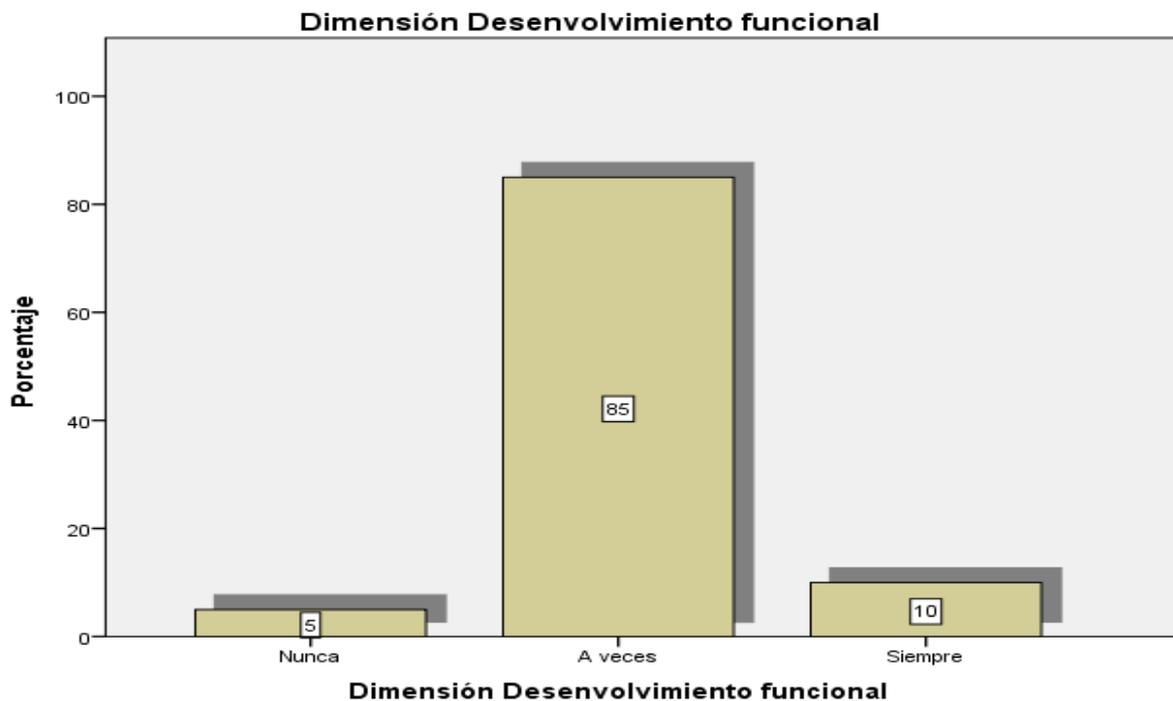
Tabla 10.

Dimensión Desenvolvimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	5,0	5,0
	A veces	34	85,0	90,0
	Siempre	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Figura 9.

*Desenvolvimiento funcional*



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la dimensión indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se da el buen desenvolvimiento funcional (85% de la muestra), lo que equivale a 34 colaboradores, así mismo un 10% respondieron que siempre se da el buen desenvolvimiento funcional, lo que equivale a 4 colaboradores; y tenemos también a un 5% respondiendo que nunca se da el buen desenvolvimiento funcional, lo que equivale a 2 colaboradores en el INIA de Santa Ana – Huancayo.

**5.1.7. Frecuencia de la dimensión productividad laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo.**

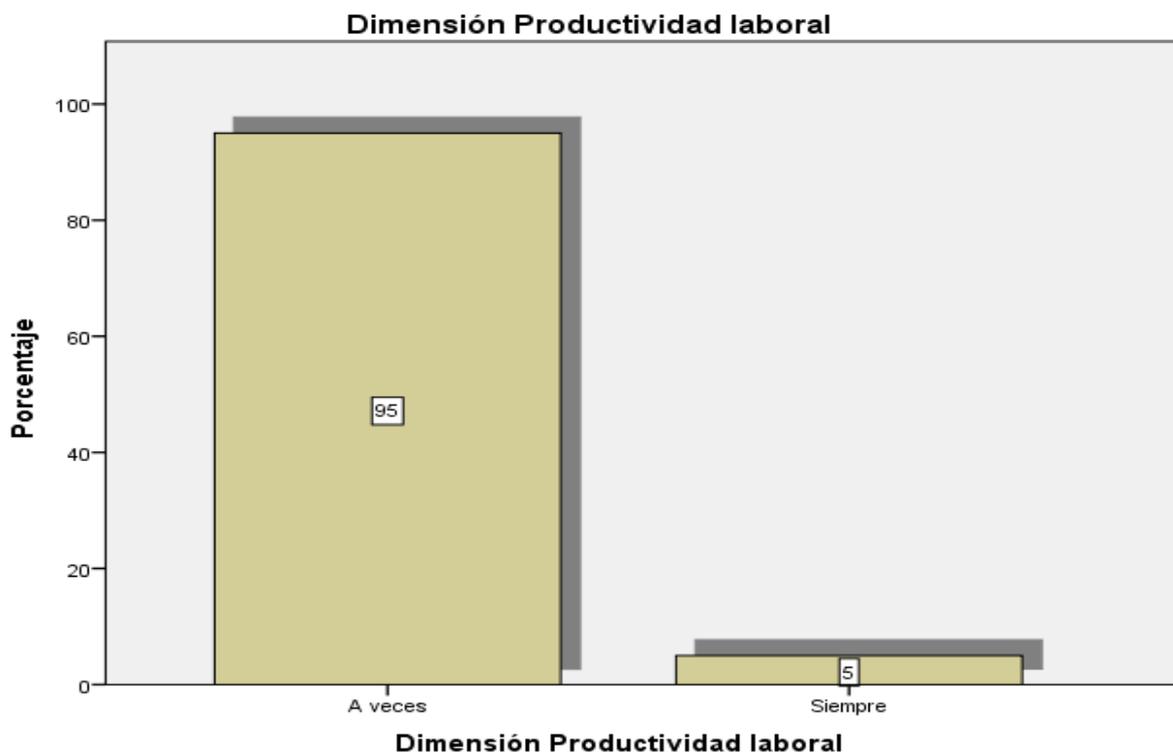
Tabla 11.

Dimensión Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	38	95,0	95,0	95,0
Válidos Siempre	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 10.

*Productividad laboral*



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico, que se muestra se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la dimensión indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se obtiene adecuados niveles de productividad laboral (95% de la muestra), lo que equivale a 38 colaboradores, así mismo un 5% respondieron que siempre se da buenos niveles de productividad laboral lo que equivale a 2 colaboradores en el INIA de Santa Ana – Huancayo.

## 5.2. Contratación de Hipótesis

### Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2012)

### 5.2.1. Contratación de hipótesis entre motivación y rendimiento laboral en el Instituto

#### Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo.

#### Prueba de Hipótesis General

En consideración a las hipótesis planteadas, se demostrará los resultados conseguidos mediante la utilización de la estadística:

#### Formulación de las Hipótesis:

Ho: La motivación **No** se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo.

H1: La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo.

#### Elección del estadístico de prueba

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

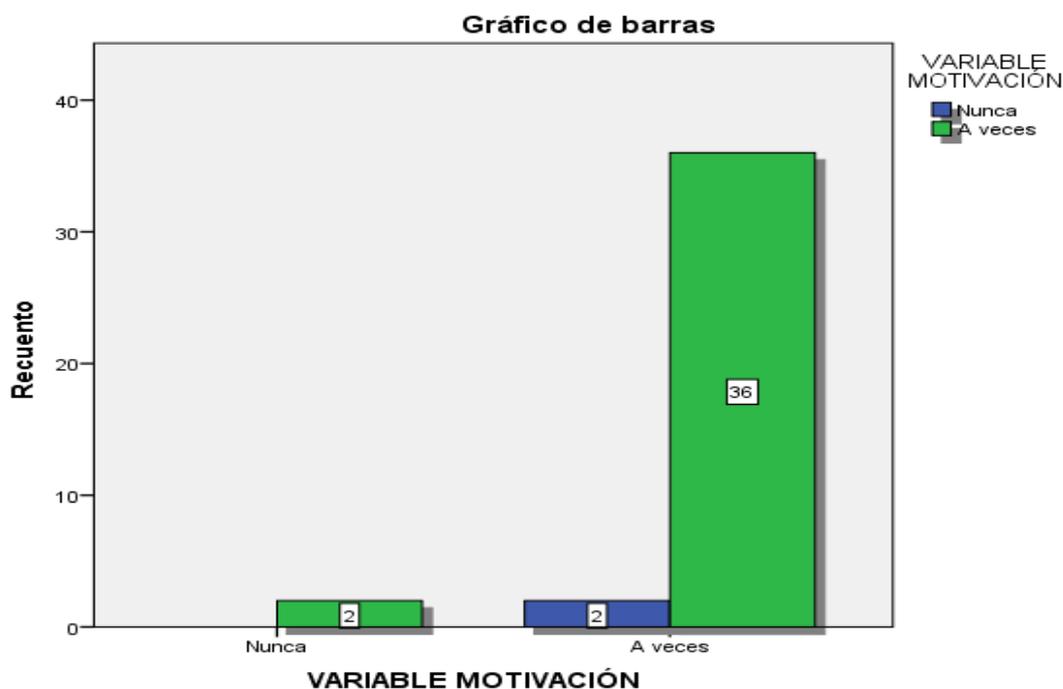
Tabla 12. Estadístico de prueba entre la motivación y el rendimiento laboral

				VARIABLE MOTIVACIÓN	VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEL	Coefficiente de correlación	1,000	0,651
			Sig. (bilateral)	.	0,745
			N	40	40
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL		Coefficiente de correlación	0,651	1,000
			Sig. (bilateral)	0,745	.
			N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 11.

Variable motivación y rendimiento laboral



### Decisión Estadística.

Habiendo obtenido la  $r = 0.651$  esto implica una relación significativa moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística**

En consideración, al Rho Spearman hallado de 0.651, tenemos a Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) quien indica que este coeficiente significativo indica la existencia de una correlación directa y moderada con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que se llega a concluir que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

### **5.2.2. Contratación de hipótesis entre capacidad del esfuerzo y rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.**

#### **Prueba de Hipótesis Específica 1**

En consideración a las hipótesis planteadas, se demostrará los resultados conseguidos mediante la utilización de la estadística:

#### **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La capacidad del esfuerzo **No** se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

H1: La capacidad del esfuerzo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

#### **Elección del estadístico de prueba**

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

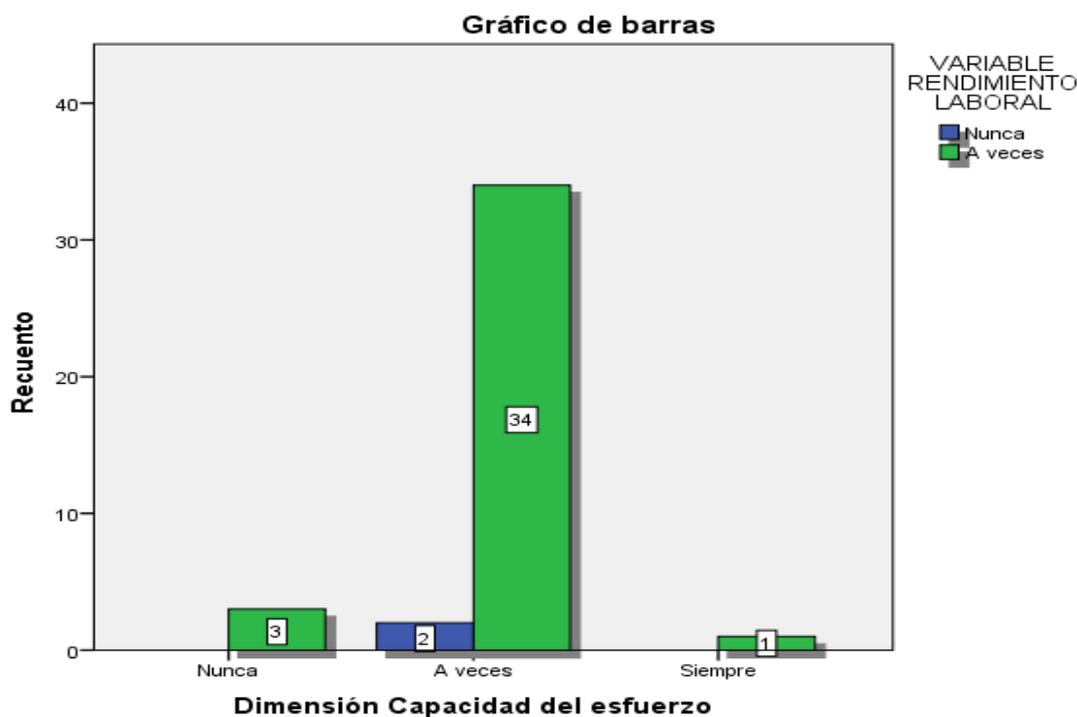
Tabla 13. Calculo Estadístico de prueba entre capacidad del esfuerzo y rendimiento laboral

				Dimensión Capacidad de esfuerzo	VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL	
Rho de Spearman	Dimensión	Reclutamiento	y	Coefficiente de correlación	1,000	0,636
	selección de los	colaboradores		Sig. (bilateral)	.	0,813
				N	40	40
	VARIABLE	PRODUCTIVIDAD		Coefficiente de correlación	0,636	1,000
	LABORAL			Sig. (bilateral)	0,813	.
				N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 12.

*Hipótesis específica: capacidad del esfuerzo y rendimiento laboral*



### Decisión Estadística.

Habiendo obtenido una  $r = 0.636$  esto implica una relación significativa moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística**

En consideración, al Rho Spearman hallado de 0.636, tenemos a Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) quienes indican que este coeficiente significativo indica la existencia de una correlación directa y moderada con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega concluir que la capacidad del esfuerzo se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

### **5.2.3. Contrastación de hipótesis entre la satisfacción de las necesidades y rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.**

#### **Prueba de Hipótesis Específica 2**

En consideración a las hipótesis planteadas, se demostrará los resultados conseguidos mediante la utilización de la estadística:

#### **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La satisfacción de las necesidades No se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

H1: La satisfacción de las necesidades se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.

#### **Elección del estadístico de prueba**

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

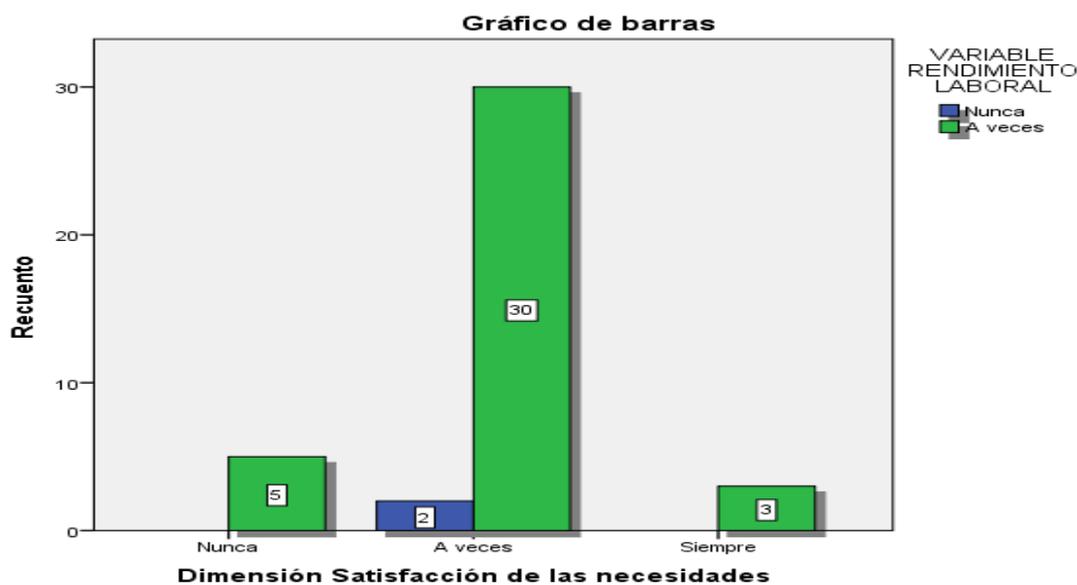
Tabla 14. Estadístico de prueba entre la satisfacción de las necesidades y rendimiento laboral

				Dimensión Desarrollo y crecimiento de los colaboradores	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión Desarrollo y crecimiento de los colaboradores	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,627
			Sig. (bilateral)	.	0,859
			N	40	40
	Dimensión Desarrollo y crecimiento de los colaboradores	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	0,627	1,000
			Sig. (bilateral)	0,859	.
			N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 13.

*La satisfacción de las necesidades y rendimiento laboral.*



### Decisión Estadística.

Habiendo obtenido una  $r = 0.627$  esto implica una relación significativa moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística**

En consideración, al Rho Spearman hallado de 0.627, tenemos a Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) quienes indican que este coeficiente significativo indica la existencia de una correlación directa y moderada con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega concluir que la satisfacción de las necesidades se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

### **Análisis y discusión de resultados**

Considerando los resultados obtenidos en relación a la primera variable del estudio: Motivación en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo periodo 2019, se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la variable indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se cumple con motivar (95.5% de la muestra), lo que equivale a 38 colaboradores, contrariamente solo un 5% respondieron que nunca se motiva a los colaboradores en el INIA de Santa Ana - Huancayo.

Esto nos lleva, a considerar también los resultados obtenidos en relación a la segunda variable de estudio: Rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo periodo 2019, del cual se aprecia que de los 40 colaboradores en quienes se aplicó la escala de medición relacionada a la variable indicada, se tiene que la mayoría respondió que a veces se da el rendimiento laboral (95% de la muestra), lo que equivale a 38 colaboradores, contrariamente solo un 5% respondieron que nunca se da el rendimiento laboral de los colaboradores en el INIA de Santa Ana - Huancayo.

Respecto al objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019; se tuvo como resultado: Que, el coeficiente de determinación entre Motivación y Rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019, implica una relación significativa moderada, al obtener una  $r = 0.651$ , por lo que, al respecto se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), debido a que el Rho Spearman hallado fue de 0.651, por lo que este coeficiente significativo según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) indica la existencia de una correlación directa y

moderada con 5% de probabilidad de error., Por lo que se llegó a concluir que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

Al respecto, conviene mencionar que los resultados obtenidos en la investigación tienen una similitud con aquellos resultados conseguidos por el investigador Ñaupas, N. quien en su investigación desarrollada con el propósito principal de Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chincha - 2019., para lo que realizo una investigación de Enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, de corte transversal, de nivel descriptivo, no experimental; con método de Investigación psicométrico, aplicando como técnica a la encuesta la observación y a los Cuestionarios de cada variable de estudio, por lo que consideró una muestra de 60 trabajadores extraídos de una población de 71 colaboradores, llegando a concluir que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Chincha 2019, corroborado mediante el valor crítico obtenido  $0.004 < 0.05$ .

De igual forma, se corroboran los resultados obtenidos con el trabajo de investigación internacional de Olvera, Y. quien el 2016 desarrolló en consideración a su interes por Establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos., por lo que la investigación considero al método científico, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptiva, no experimental; con diseño transversal, correlacional – causal; con método hipotético, deductivo, para lo que consideró a una población de 37 trabajadores administrativos concluyendo: Que, los principales factores que influyen en el desempeño o rendimiento laboral son todos aquellos que están relacionados con el entorno laboral, y estos

son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.

Así mismo, Peña, C. en su obra literaria “La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales” enfatiza que dentro de los factores externos que influyen en el rendimiento laboral tenemos al factor familiar y personal de los colaboradores y a los incentivos sociales y económicos, entre otros factores que provienen de fuentes externas las que están consideradas como verdaderos motivantes de la buena conducta y el desempeño laboral adecuado, al que se suma el desarrollo y valoración por sus esfuerzos demostrados, el compromiso e involucramiento con su empresa empleadora.

En relación al primer objetivo específico de la investigación: Determinar la relación entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019; se obtuvo el siguiente resultado: Que, el coeficiente de determinación de la capacidad del esfuerzo y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019, implica una relación significativa moderada, debido a que la  $r = 0,636$ , por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ). Por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.636; tal cual Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) manifiestan que este coeficiente significativo indica que existe una correlación directa y moderada con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la capacidad del esfuerzo se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

De lo anterior, Alburqueque, H. en obra investigativa titulada “Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019” cuyo fin fue determinar el grado de relación existente entre motivación laboral

y rendimiento del potencial humano en colaboradores de la entidad bancaria mencionada; por lo que definió una investigación correlacional, no experimental, del cual se estableció un muestreo censal, en el que se seleccionó a 40 trabajadores del banco Scotiabank con sede en Rímac - Perú, para la aplicación de las técnicas de acopio de data encuesta y la observación; aplicándose dos cuestionarios con la escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976) y la escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013). Concluyendo que los resultados demostraron que los colaboradores de la entidad financiera referida, se encuentran adecuadamente motivados, como resultado de las políticas adecuadas de motivación frente a la capacidad de esfuerzo que los colaboradores demuestran y su compromiso e involucramiento para con su entidad empleadora.

De lo anterior, se corrobora también con lo manifestado por Lacalle, G. quien en su libro Operaciones administrativas de recursos humanos enfatiza que dentro de los conocimientos formales o de retención de personal se considera el desenvolvimiento eficiente y eficaz de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones, es decir se motiva, se retiene a los colaboradores más productivos y rentables, quienes cumplen óptimamente con sus metas, y a la capacidad de esfuerzo demostrado en beneficio de la empresa y los clientes.

Del mismo modo, para el segundo objetivo específico de la investigación: Determinar la relación entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019; se obtuvo: Que, el coeficiente de determinación entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019, implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), por cuanto la  $r$  hallada fue de 0,627, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la

hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.627 que según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación directa y moderada con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la satisfacción de las necesidades se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo establecido por Campos, R. quien a través de su investigación “La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima” presentada el año 2017; con el objetivo de determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, considerando al método descriptivo – causal, con un diseño metodológico no experimental, de corte transversal. Cuya conclusión estableció una fuerte correlación positiva entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la entidad educativa mencionada., demostrándose la relación alta y positiva entre la satisfacción de las necesidades como motivante para el rendimiento laboral del personal docente en la entidad educativa objeto del estudio.

De igual manera, Maslow afirma que las necesidades jerarquizadas del ser humano motivan a las personas actuar de maneras distintas con tal de satisfacer sus necesidades, por lo que en una organización se debe de descubrir cuáles son las necesidades que los motivan a desarrollar sus actividades laborales adecuadamente. Así mismo, Lacalle, G, afirma que la satisfacción de las necesidades de los trabajadores los impulsa a realizar las cosas con el fin de conseguir sus propósitos personales y laborales mediante la competencia, autodeterminación, valor y seguridad laboral, además de considerar indicadores como la interacción de las capacidades, habilidades, actitudes laborales, la valoración laboral sobre

el cual un colaborador se siente reconocido y apreciado laboralmente, iniciativa por el logro y la confianza, seguridad laboral.

De lo anterior, se sugiere la publicidad de los resultados a fin de que sean tomados en consideración por interesados en desarrollar investigaciones similares.

## Conclusiones

1. Se ha determinado, que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019; por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.651., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). concluyendo que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.
2. Se ha establecido, que la capacidad del esfuerzo se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019; en consideración, al Rho Spearman hallado de 0.636, con un 5% de probabilidad de error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que la capacidad del esfuerzo se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.
3. Se determinó, que la satisfacción de las necesidades se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019., en consideración, a que el Rho Spearman hallado fue 0.627, con un 5% de probabilidad de error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que la satisfacción de las necesidades se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, periodo 2019.

### **Recomendaciones**

A los responsables de gestionar y conducir el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo se recomienda:

1. Fortalecer las políticas de motivación que se vienen aplicando al buen rendimiento laboral de los colaboradores del INIA de Santa Ana – Huancayo; previa evaluación que permita establecer las necesidades y problemas que pudieran estar influyendo negativamente en sus desempeños y de esta manera garantizar niveles altos de rendimiento laboral para beneficiar a la entidad y sus usuarios; ofreciéndoles un buen ambiente laboral y un contexto adecuado de posibilidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional, mediante cartas de felicitación, permiso a los más representativos del mes, retención a los mejores trabajadores, capacitaciones, días libres al buen rendimiento, promociones, ascensos, entre otros.
2. Se recomienda, considerar tópicos relacionados a la importancia de la capacidad de esfuerzo en el cronograma de capacitaciones que se desarrollan en el INIA de Santa Ana – Huancayo; debiendo desarrollarse por especialistas, debido a la importancia que implica para que estos interioricen conceptos como optimismo, exigencia, perseverancia, voluntad, autoestima y excelencia laboral, todos útiles para el mejoramiento del rendimiento laboral en la institución estudiada de Santa Ana – Huancayo.
3. Se recomienda, a todos los directivos de las diferentes áreas funcionales, realizar un diagnóstico con el propósito de recoger información relacionada a las necesidades más urgentes en el cumplimiento funcional y personal de los colaboradores del INIA de Santa Ana – Huancayo; de manera que se jerarquicen según lo establecido por Maslow y de esta manera elaborar un plan estratégico de incentivos a los más comprometidos e involucrados colaboradores con sus actividades funcionales, fomentando una sana

competencia por ser los mejores del mes y favorecer al rendimiento laboral en la institución.

### Referencias Bibliográficas

- Abanto, C. (2015). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Alburqueque, H. (2019). “*Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019*” presentado a la Universidad Cesar Vallejo – Lima.
- Arias, M. (2018). “*Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua, 2018*”, Universidad Cesar Vallejo
- Cabal. (2016). *El crecimiento en las remuneraciones en el rendimiento laboral*.
- Castro, M. (2016). “*El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*” – Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). *The substantive nature of job performance variability*. In Murphy K, (Ed). Individual differences and behavior in organizations. San Francisco: Jose-Bass
- Campos, R. (2017) “*La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017*”
- Canchari, E. & Mondragón, D. (2016). *Liderazgo y motivación como medios de gestión*. (1 ed.) Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Cornejo, M y León, F. (2017). *Propuesta de mejora para la optimización del desempeño del almacén central de franco supermercados*. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Cubas. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU Deportivo SAC - Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan.

- Franco, F. & Lambis, M. (2016). *“Incidencia de los Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa COMPAC S.A.”*; Universidad de Cartagena – Colombia
- Gabini. (2017). *Historia del rendimiento laboral para el mejoramiento del centro de trabajo.*
- García, L. (2015). *Gestión de Recursos Humanos en una Empresa Turística. Dirección y trabajo en equipo.* Editorial Paraninfo S.A. Madrid, España.
- Gibson, J. (2011). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos.* Editorial: Interamericana. México, 587 pp.
- Gutiérrez, H. (2015). *Calidad total y productividad.* 4 a ed. México: Mc Graw Hill, 2014. 402 pp.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (3 ed.). México: Editorial McGRAW-HILL.
- Hernández, C. (2015). *“Factores Motivacionales asociados a la Motivación laboral y la Satisfacción en profesionales de la Escuela de Post grado FCAC – Comando de Bogotá - Colombia”*
- Hernández, R., Fernández, L. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (Vol. 1). México, DF México, DF: McGraw Hill.
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos.* El área de recursos humanos en la empresa, Madrid, España, Editorial Editex S.A.

- Lagos, V. (2015). *“La Motivación Laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec”*; Universidad del Bio Bio – Chile.
- Koopmans. (2018). *La Historia del rendimiento laboral en los trabajadores*.
- Maslow H. (2016). *Historia de la motivación*.
- Motowidlo, S. (2015). *Rendimiento Laboral*. Barcelona: Universal.
- Ñaupas, N. (2020). *“Relación entre Motivación y Rendimiento Laboral en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chíncha, 2019”*; Universidad Autónoma de Ica – Perú.
- Olvera, Y. (2015). *“Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”*. Universidad de Guayaquil – Ecuador.
- Pecho, R. (2018). *“Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali - 2016”* de la Universidad Cesar Vallejo.
- Peña, C. (2016). *La motivación laboral como Herramienta de gestión en las Organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia ICAI ICADE.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Edic. 2da. Editorial San Marcos Perú.
- Sánchez, H & Reyes, C. (2018). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Edic. 5ta. Editorial: visión universitaria. Perú.
- Suclupe, J. (2014). *“La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la institución educativa república de Colombia, Independencia, Lima – 2017”* Universidad Cesar Vallejo.

Suclupe, J. (2016). *Liderazgo y motivación “Para triunfar en la vida”*. (3. ed.) Perú: Gráficas del Sur.

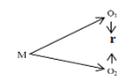
Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (Sexta ed.). Distrito Federal, Distrito Federal, México: Limusa.

Ñaupá, B. (2020). “*Relación entre Motivación y Rendimiento laboral en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha – Chincha, 2019*”.

Velázquez. (2018). *Competencia laboral y las dimensiones*.

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia** “Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cómo se relaciona la motivación con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?	Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.	La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.	<p><b>Variable 1:</b> Motivación</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacidad del esfuerzo.</li> <li>• La satisfacción de las necesidades.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competitividad funcional.</li> <li>• Desenvolvimiento laboral.</li> <li>• Productividad laboral.</li> </ul>	<p><b>Método de investigación general:</b> método científico.</p> <p><b>Específicos:</b> hipotético-deductivo, estadístico.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo. Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación general:</b> No experimental.</p> <p><b>Específico:</b> transversal.</p> <p><b>Esquema:</b></p>  <p>Donde: M = Muestra O<sub>1</sub> = Observación de la V.1 O<sub>2</sub> = Observación de la V.2 r = Correlación entre dichas variables</p> <p><b>Población:</b> 40 colaboradores del INIA de Santa Ana Huancayo.</p> <p><b>Muestra: muestral censal</b>, por cuanto la muestra se representará con el total de individuos del universo poblacional. Pino, R. (2018, pág. 450)</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p><b>Estadística descriptiva</b> <b>Estadística inferencial</b></p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cómo se relaciona la capacidad del esfuerzo con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?	Determinar la relación entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.	La capacidad del esfuerzo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.		
¿Cómo se relaciona la satisfacción de las necesidades con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019?	Determinar la relación entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.	La satisfacción de las necesidades se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019.		

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
V1 Motivación	Lacalle, G. (2016); indica que la motivación “es la activación conductual orientada a un objetivo establecido, por lo que impulsa a que un sujeto actúe de manera correcta” (p. 8).	Es la determinación, mediante la encuesta, referente a la motivación en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) la encuesta medirá los ítems medidos por la escala de Likert y se distribuirán en 2 dimensiones; Capacidad del esfuerzo y satisfacción de las necesidades.	Capacidad del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias laborales.</li> <li>- Persistencia por ser exitoso.</li> <li>- Autoestima.</li> <li>- Autovaloración.</li> <li>- Interacción entre colaboradores.</li> </ul>	1, 2, 3,4, 5, 6, 7	<b>Ordinal</b>  1.Nunca 2.A veces 3.Siempre
			Satisfacción de las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades laborales.</li> <li>- Valoración laboral.</li> <li>- Iniciativa por el logro.</li> <li>- Confianza, Seguridad laboral.</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12 , 13, 14, 15	
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
V2 Rendimiento laboral	Velázquez. (2018); refiere que el rendimiento laboral es aquellas “acciones medibles y observables de los trabajadores de una organización, que se reflejaran en el cumplimiento de los objetivos y que reflejan el nivel de competencias del trabajador y el nivel de contribución, también asocia la cantidad de recursos empleados en relación a la cantidad de unidades producidas. (p. 86)	Es la determinación, mediante la encuesta, referente al rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) por el que se medirá los ítems con la escala de Likert y se distribuirán en 3 dimensiones; Competitividad funcional, desenvolvimiento laboral y productividad laboral.	Competitividad funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos laborales.</li> <li>- Habilidades operativas.</li> <li>- Desempeño laboral.</li> </ul>	1, 2, 3, 4	<b>Ordinal</b>  1.Nunca 2.A veces 3.Siempre
			Desenvolvimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia.</li> <li>- Eficacia.</li> <li>- Efectividad.</li> </ul>	5, 6, 7, 8	
			Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>- Capacidad laboral.</li> <li>- Uso adecuado de los recursos.</li> </ul>	9, 10, 11, 12	

**Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
<b>Variable 1</b> <b>Motivación</b>	Capacidad del esfuerzo	- Exigencias laborales.	1. Usted considera que el responsable del INIA es exigente con todo el personal bajo su mando con tal de generar niveles altos de rendimiento laboral.	<b>Ordinal</b>  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
		- Persistencia por ser exitoso.	2. Usted considera ser un servidor público muy persistente con el cumplimiento de sus funciones con tal de lograr sus propósitos establecidos.	
		- Autoestima.	3. Considera usted que su autoestima es lo suficientemente alto como para desarrollar sus labores funcionales de manera adecuada en el INIA.	
		- Autovaloración.	4. Considera usted auto valorarse constantemente para rendir adecuadamente en su puesto de trabajo.	
		- Interacción entre colaboradores.	5. Usted considera que les resulta motivador el trabajo en equipo y de manera coordinada en el INIA. 6. Considera que la interacción con sus colegas de trabajo y jefes inmediatos en el INIA son muy buenas y motivantes. 7. Considera usted, esforzarse lo necesario con tal de cumplir con sus metas funcionales y personales.	
	Satisfacción de las necesidades	- Capacidades laborales.	8. Usted considera que sus capacidades laborales son suficientes como para satisfacer sus necesidades funcionales y personales.	
		- Valoración laboral.	9. Considera usted que está satisfaciendo sus necesidades de estima y reconocimiento al trabajar en el INIA. 10. Sus jefes inmediatos valoran su trabajo, compromiso e involucramiento en hacer las cosas bien en el INIA.	
		- Iniciativa por el logro.	11. Usted considera que los colaboradores del INIA tienen iniciativa permanentemente por los logros personales e institucionales	
		- Confianza, Seguridad laboral.	12. Se siente seguro para desarrollar con toda confianza sus funciones laborales relacionadas a su cargo y puesto en el INIA. 13. Tiene la confianza de que su cargo y puesto laboral en el INIA., le permitirá satisfacer todas sus necesidades proyectadas. 14. El INIA le ofrece suficientes elementos de motivación como para sentirse satisfecho y motivado. 15. Se siente satisfecho profesionalmente y personalmente al prestar sus servicios en el INIA.	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MECIACIÓN
<b>Variable 2</b>  <b>Rendimiento laboral</b>	Competitividad funcional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos laborales.</li> </ul>	1. Usted considera que todos los trabajadores del INAI han sido seleccionados por sus conocimientos laborales comprobados mediante adecuados procesos de selección de personal.	<b>Ordinal</b>  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades operativas.</li> </ul>	2. Considera usted que los trabajadores del INIA cuentan con habilidades operativas que garantizan la eficiencia en sus funciones laborales.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño laboral.</li> </ul>	3. Los directivos del INIA desarrollan actividades tendientes a mejorar las habilidades operativas de los trabajadores para favorecer a su rendimiento y desempeño laboral. 4. Considera usted que los niveles de desempeño laboral son el resultado de que los trabajadores están comprometidos con las metas y propósitos institucionales del INIA.	
	Desenvolvimiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia.</li> </ul>	5. Usted considera que el personal del INIA desarrollan sus labores dando uso racional de todos los recursos que les son asignados por la institución como son insumos, equipos, maquinarias, tiempo, materiales y dinero.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia.</li> </ul>	6. Usted considera que los colaboradores del INIA son eficientes en el cumplimiento de sus funciones y logro de los objetivos personales e institucionales. 7. Considera usted que la metas y objetivos se vienen cumpliendo en los plazos establecidos como resultado de la eficacia institucionalizada.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad.</li> </ul>	8. Considera que los colaboradores asumen sus tareas de la mejor manera posible en función a los recursos que tiene disponibles y de los resultados esperados.	
	Productividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas y objetivos.</li> </ul>	9. Usted considera que el cumplimiento de metas y objetivos por parte de todo el personal en el INIA se reflejan en la productividad y rentabilidad institucional.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad laboral.</li> </ul>	10. Usted considera que la capacidad laboral del personal de las diferentes jerarquías en el INIA está debidamente garantizada.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de los recursos.</li> </ul>	11. Las autoridades y responsables de gestión en el INIA promueven y fomentan el uso adecuado de los recursos en el desarrollo de sus funciones laborales. 12. Considera usted, que los colaboradores del INIA generan niveles altos de productividad.	

## Anexo 4: Instrumento de Investigación



### UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Título: “Motivación y Rendimiento Laboral Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”

### Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Estimado colaborador del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana – Huancayo, le solicitamos muy respetuosamente su colaboración en el llenado del presente cuestionario respondiendo de manera veraz y objetiva a las preguntas planteadas; por cuanto la información recolectada será de utilidad para el trabajo de investigación que se viene realizando, por lo que agradecemos anticipadamente su participación.

Tome su tiempo para leer detalladamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa que usted considera:

### Variable 1: MOTIVACIÓN

N°	D1: Capacidad de esfuerzo	Nunca 1	A Veces 2	Siempre 3
1	Usted considera que el responsable del INIA es exigente con todo el personal bajo su mando con tal de generar niveles altos de rendimiento laboral.			
2	Usted considera ser un servidor público muy persistente con el cumplimiento de sus funciones con tal de lograr sus propósitos establecidos.			
3	Considera usted que su autoestima es lo suficientemente alto como para desarrollar sus labores funcionales de manera adecuada en el INIA.			
4	Considera usted auto valorarse constantemente para rendir adecuadamente en su puesto de trabajo.			
5	Usted considera que les resulta motivador el trabajo en equipo y de manera coordinada en el INIA.			
6	Considera que la interacción con sus colegas de trabajo y jefes inmediatos en el INIA son muy buenas y motivantes.			
7	Considera usted, esforzarse lo necesario con tal de cumplir con sus metas funcionales y personales.			
N°	D2: Satisfacción de las necesidades	Nunca 1	A Veces 2	Siempre 3
8	Usted considera que sus capacidades laborales son suficientes como para satisfacer sus necesidades funcionales y personales.			
9	Considera usted que está satisfaciendo sus necesidades de estima y reconocimiento al trabajar en el INIA.			

10	Sus jefes inmediatos valoran su trabajo, compromiso e involucramiento en hacer las cosas bien en el INIA.			
11	Usted considera que los colaboradores del INIA tienen iniciativa permanentemente por los logros personales e institucionales.			
12	Se siente seguro para desarrollar con toda confianza sus funciones laborales relacionadas a su cargo y puesto en el INIA.			
13	Tiene la confianza de que su cargo y puesto laboral en el INIA., le permitirá satisfacer todas sus necesidades proyectadas.			
14	El INIA le ofrece suficientes elementos de motivación como para sentirse satisfecho y motivado.			
15	Se siente satisfecho profesionalmente y personalmente al prestar sus servicios en el INIA.			

### Variable 2: Rendimiento laboral

Nº	D1: Competitividad funcional	Nunca 1	A veces 3	Siempre 5
1	Usted considera que todos los trabajadores del INAI han sido seleccionados por sus conocimientos laborales comprobados mediante adecuados procesos de selección de personal.			
2	Considera usted que los trabajadores del INIA cuentan con habilidades operativas que garantizan la eficiencia en sus funciones laborales.			
3	Los directivos del INIA desarrollan actividades tendientes a mejorar las habilidades operativas de los trabajadores para favorecer a su rendimiento y desempeño laboral.			
4	Considera usted que los niveles de desempeño laboral son el resultado de que los trabajadores están comprometidos con las metas y propósitos institucionales del INIA.			
Nº	D2: Desenvolvimiento laboral	Nunca 1	A veces 3	Siempre 5
5	Usted considera que el personal del INIA desarrollan sus labores dando uso racional de todos los recursos que les son asignados por la institución como son insumos, equipos, maquinarias, tiempo, materiales y dinero.			
6	Usted considera que los colaboradores del INIA son eficientes en el cumplimiento de sus funciones y logro de los objetivos personales e institucionales.			
7	Considera usted que la metas y objetivos se vienen cumpliendo en los plazos establecidos como resultado de la eficacia institucionalizada.			
8	Considera que los colaboradores asumen sus tareas de la mejor manera posible en función a los recursos que tiene disponibles y de los resultados esperados.			
Nº	D3: Productividad laboral	Nunca 1	A veces 3	Siempre 5
9	Usted considera que el cumplimiento de metas y objetivos por parte de todo el personal en el INIA se reflejan en la productividad y rentabilidad institucional.			
10	Usted considera que la capacidad laboral del personal de las diferentes jerarquías en el INIA está debidamente garantizada.			
11	Las autoridades y responsables de gestión en el INIA promueven y fomentan el uso adecuado de los recursos en el desarrollo de sus funciones laborales.			
12	Considera usted, que los colaboradores del INIA generan niveles altos de productividad.			

*Muchas Gracias por su participación*

## Anexo 5: Validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

#### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

I.1. Apellidos y Nombres	Herrera Palomino, Zulmira Alicia.
I.2. Grado Académico	Magister en Gestión de Servicios de Salud.
I.3. Cargo e Institución donde labora	Licenciada en enfermería – HNAL
I.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Motivación
I.5. Autor del instrumento	• Adriana Astrid, Manrique Herrera

#### II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”

#### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

##### 3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							X			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							X			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología							X			
Organización	Tienen una organización lógica						X				
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad							X			
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación							X			
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos							X			
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices							X			
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable							X			
Pertinencia	Es útil para la investigación							X			

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 70



Zulmira Herrera Palomino  
 EN ENFERMERIA  
 C.E.P. 52114

Firma del experto informante

DNI N° : 06747143

Teléfono N°: 964824048

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**VI. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

6.1. Apellidos y Nombres	Herrera Palomino, Zulmira Alicia.
6.2. Grado Académico	Magister en Gestión de Servicios de Salud.
6.3. Cargo e Institución donde labora	Licenciada en enfermería – HNAL
6.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Rendimiento laboral
6.5. Autoras del instrumento	• Adriana Astrid, Manrique Herrera

**VII. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria  
(INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”

**VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**8.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			

**8.2. DEL INSTRUMENTO**

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado						X				
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables						X				
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología							X			
Organización	Tienen una organización lógica							X			
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad							X			
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación						X				
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos						X				
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices							X			
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable						X				
Pertinencia	Es útil para la investigación						X				

**IX. OPINION DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**X. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):**

PV = 60



Zulmira Herrera Palomino  
 ENFERMERA  
 C.E.P. 52114

\_\_\_\_\_  
 Firma del experto informante

**DNI N°: 06747143**

**Teléfono N°: 964824048**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	Cerrón Aliaga Miguel Anibal
1.2. Grado Académico	Magíster
1.3. Cargo e Institución donde labora	Docente Universitario
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Motivación
1.5. Autor del instrumento	• Adriana Astrid, Manrique Herrera

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria  
(INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019"

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	CAMAYO MEZA Flavio
1.2. Grado Académico	Magíster
1.3. Cargo e Institución donde labora	Docente Universitario UPLA
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Motivación
1.5. Autor del instrumento	• Adriana Astrid, Manrique Herrera

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**“Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria  
(INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”**

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			

## 3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							x			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							x			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología							x			
Organización	Tienen una organización lógica							x			
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad							x			
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación							x			
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos							x			
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices							x			
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable							x			
Pertinencia	Es útil para la investigación							x			

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{70}$$



Firma del experto informante

DNI N° :19916729

Teléfono N°:964839565

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	CAMAYO MEZA FLAVIO
1.2. Grado Académico	Magister
1.3. Cargo e Institución donde labora	Docente universitario UPLA
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Rendimiento laboral
1.5. Autoras del instrumento	• Adriana Astrid, Manrique Herrera

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria  
(INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019”

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			

## 3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado						x				
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							x			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología						x				
Organización	Tienen una organización lógica							x			
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad						x				
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación						x				
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos							x			
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices							x			
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable						x				
Pertinencia	Es útil para la investigación							x			

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{65}$$

---

 Firma del experto informante

DNI N° :19916729

Teléfono N° :964839565

**Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento.****Confiabilidad del Instrumento Motivación:**

En el nivel de confiabilidad establecido en el instrumento motivación, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, con el que se evaluó los puntajes obtenidos a través del instrumento aplicado a los colaboradores encuestados de la muestra de estudio.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad****Resumen de procesamiento de casos**

		Nº	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,793	15

<b>Estadísticos de los elementos</b>				
		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	5,0000	0,51640	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO		5,5000	0,52705	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN		5,0000	0,51640	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO		5,5000	0,52705	15

Para el caso del valor de confiabilidad instrumental: Motivación, se obtuvo teniendo en cuenta a la muestra de estudio, conformada por 40 colaboradores del INIA Santa Ana - Huancayo, y con 15 reactivos en el instrumento.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,7$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En el presente caso el valor del alfa de cronbach obtenido fue de 0.793; por lo que, de lo anterior, se considera que la confiabilidad instrumental es alta, debido a que los resultados obtenidos son mayores a 0,70.

### **Confiabilidad de Instrumento: Rendimiento laboral**

En el nivel de confiabilidad establecido en el instrumento Rendimiento laboral, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, con el que se evaluó los puntajes obtenidos a través del instrumento aplicado a los colaboradores encuestados de la muestra de estudio.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		Nº	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,818	12

Estadísticos de los elementos				
		Media	Desviación típica	N°
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	6,0000	0,61640	12
VALIDEZ CRITERIO METODOLÓGICO	DE	6,5000	0,62705	12
VALIDEZ INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	DE	6,0000	0,61640	12
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	DE	6,5000	0,62705	12

Para el caso del valor de confiabilidad instrumental: Motivación, se obtuvo teniendo en cuenta a la muestra de estudio, conformada por 40 colaboradores del INIA Santa Ana - Huancayo, y con 15 reactivos en el instrumento.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,7$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de cronbach es 0.818

De lo anterior, se considera que la confiabilidad instrumental es alta, debido a que los resultados obtenidos son mayores a 0,818.

## Anexo 7: Base de procesamiento de Datos

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN																										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1
1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2
3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3
2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2
3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3
2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2
2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1
3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	1
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1
2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2
3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2
2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1

MOTIVACIÓN			RENDIMIENTO LABORAL			
D1	D2	V1	D1	D2	D3	V2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2
1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2

## Anexo 8: Consentimiento informado




Recursos Humanos

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

Huancayo, 05 de Abril de 2021

**OFICIO N° 198 - 2021-MINAGRI-INIA.EEA.SA.J.OA.D.007-RR.HH.**

**SEÑORITA : ADRIANA ASTRID MANRIQUE HERRERA.**

**ASUNTO : Aceptación a Solicitud.**

Es grato dirigirme a Usted, con la finalidad de comunicarle que su solicitud ha sido aprobada, por lo que tendrá que coordinar con la Oficina de Recursos Humanos de nuestra Institución Estación Experimental Agraria Santa Ana – Junín.

Esperando su atención al presente, propicia es la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Ing. José A. Terón Rojas**  
DIRECTOR



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Huancayo, Junín, Perú  
T: (064) 246-206,  
celular: 974 114 856  
E: [santaana@inia.gob.pe](mailto:santaana@inia.gob.pe)  
[www.inia.gob.pe](http://www.inia.gob.pe)  
[www.midagri.gob.pe](http://www.midagri.gob.pe)

**Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento**

Servidor público del INIA rellenando el instrumento de investigación



Servidor público del INIA rellenando el instrumento de investigación



Llenado de cuestionario por parte de un colaborador del INIA Santa Ana -Huancayo



Encuestadoras recogiendo información documentaria