

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA CAJAMARCA – 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: YÉSSICA GEOVANNA VILCA PERCA

Asesora:

Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES

Cajamarca – Perú

2022

Copyright © 2022 by
YESSICA GEOVANNA VILCA PERCA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA CAJAMARCA – 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: YÉSSICA GEOVANNA VILCA PERCA

JURADO EVALUADOR

Dra. María Esther León Morales
Asesora

Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

MBA. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD



Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 17 y 30 horas del día 26 de enero de dos mil veintidós, reunidos a través de Gmeet meet.google.com/fnm-wsnj-crs, creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO**, **Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO**, **MBA. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO**, y en calidad de Asesora la **Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA CAJAMARCA - 2020**; presentada por la **Bach. en Ciencias Agrícolas YÉSSICA GEOVANNA VILCA PERCA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR**, con la calificación de **DIECISIETE (EXCELENTE)** la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Ciencias Agrícolas YÉSSICA GEOVANNA VILCA PERCA**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 18 Y 35 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. María Esther León Morales
Asesor

.....
Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador

.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

.....
MBA. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A la memoria de mi mamita, Catalina Perca Choquehuanca, por enseñarme desde niña que no existe la frase NO PUEDO, este logro es para ti. Sé que desde el cielo estas orgullosa de mí.

A mi novia Andri, que cada día me brindó su fortaleza, perseverancia y esa alegría que fue la energía para concluir este proyecto y no rendirme en el camino, gracias por aventurarte en permanecer a mi lado, en las buenas y malas.

A mi Layka, siempre te agradeceré por sumarle serenidad a mis caóticos días y por divertirme con cada ocurrencia con la que salías, haciendo de mis desvelos los más divertidos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. María Esther León Morales por toda su paciencia, comprensión, por fortalecer mi confianza para el día esperado y no tener miedo a la sustentación, gracias por ayudarme a concluir con éxito dicho proyecto.

A mis docentes de la Escuela de Posgrado que contribuyeron en mi formación académica en mis estudios de posgrado.

A mi profesora de idiomas M.Sc.Gloria Paola Mujica Medina por toda su dedicación en enseñarme inglés y demostrarme que no es difícil aprender. Dicen que no es mejor maestro el que más sabe, sino el que mejor enseña. Usted me enseñó muchísimo.

INDICE GENERAL

| | Pág. |
|---|------|
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| LISTA DE TABLAS | x |
| LISTA DE FIGURAS..... | xi |
| LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS | xii |
| GLOSARIO..... | xiii |
| RESUMEN..... | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| | |
| CAPITULO I..... | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.1.1. Contextualización | 1 |
| 1.1.2. Descripción del problema | 3 |
| 1.1.3. Formulación del problema | 4 |
| 1.2. Justificación | 5 |
| 1.2.1. Justificación científica: | 5 |
| 1.2.2. Justificación técnica-práctica | 5 |
| 1.2.3. Justificación institucional y personal | 6 |
| 1.3. Delimitación de la investigación | 7 |
| Delimitación geográfica..... | 7 |
| Delimitación temporal | 7 |
| El estudio objeto de la investigación comprende el año 2020 | 7 |
| Delimitación social | 7 |
| 1.4. Objetivos de la investigación | 7 |
| 1.4.1. Objetivo general | 7 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 7 |

| | |
|---|--------|
| CAPITULO II..... | 9 |
| MARCO TEÓRICO | 9 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 9 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales..... | 9 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales..... | 11 |
| 2.1.3. Antecedentes locales..... | 14 |
| 2.2. Marco doctrinal | 16 |
| 2.2.1. Teorías de la motivación..... | 16 |
| CAPITULO III..... | 32 |
| PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES | 32 |
| 3.1 Hipótesis..... | 32 |
| 3.1.1 Hipótesis general..... | 32 |
| 3.1.2 Hipótesis específicas..... | 32 |
| 3.2 Variables | 32 |
| Variable 1: Motivación Laboral..... | 32 |
| Variable 2: Desempeño Laboral..... | 32 |
| CAPITULO IV | 34 |
| MARCO METODOLÓGICO | 34 |
| 4.1. Ubicación geográfica | 34 |
| 4.2. Diseño de la investigación | 35 |
| 4.3. Métodos de investigación | 36 |
| 4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación..... | 37 |
| 4.4.1. Población..... | 37 |
| 4.4.2. Muestra | 37 |
| 4.4.3. Unidad de análisis | 37 |
| 4.4.4. Unidad de observación | 37 |
| 4.5.1. Técnicas..... | 37 |
| 4.5.2. Instrumento de recolección..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información..... | 38 |
| 4.7. Equipos, materiales, insumos..... | 38 |
| 4.9. Matriz de consistencia metodológica..... | 40 |
| CAPITULO V..... | 42 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 42 |
| 5.1. Presentación de resultados..... | 42 |
| CONCLUSIONES..... | 54 |
| RECOMENDACIONES..... | 56 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 57 |
| ANEXOS..... | 62 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Operacionalización de variables..... | 33 |
| Tabla 2: Matriz de consistencia..... | 40 |
| Tabla 3: Relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020..... | 42 |
| Tabla 4: Niveles de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria–2020..... | 44 |
| Tabla 5: Niveles de desempeño laboral en los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020..... | 47 |
| Tabla 6 Correlación de Rho de Spearman de las dimensiones de las variables motivación laboral y desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020..... | 48 |
| Tabla 7: Valores de significancia de la contrastación de Hipótesis General..... | 53 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Jerarquía de necesidades..... | 17 |
| Figura 2: Matriz de consistencia Teoría de Necesidades de McClelland..... | 19 |
| Figura 3: Modelo simple del proceso de motivación..... | 23 |
| Figura 4: Mapa del Perú a detalle con las Provincias del Departamento de Cajamarca..... | 35 |
| Figura 5: Categorización de los indicadores de la dimensión Factores Higiénicos..... | 42 |
| Figura 6: Categorización de los indicadores de la dimensión Factores Motivacionales..... | 43 |
| Figura 7: Niveles de Motivación laboral de los colaboradores de la D.E SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020..... | 44 |
| Figura 8: Categorización de los indicadores de la dimensión Habilidades Humanas..... | 45 |
| Figura 9: Categorización de los indicadores de la dimensión Habilidades Técnicas..... | 45 |
| Figura 10: Categorización de los indicadores de la dimensión Resultados..... | 46 |
| Figura 11: Niveles de Desempeño laboral de los colaboradores de la D.E SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020..... | 47 |
| Figura 12: Distribución de la contrastación de hipótesis general..... | 53 |

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

| | |
|---------|--|
| ECAC | Escalas de calificación articuladas en la conducta |
| SENASA | Servicio Nacional de Sanidad Agraria |
| MIDAGRI | Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego |
| PWC | Price Water House Coopers |
| POA | Plan Operativo Anual |
| D.E. | Dirección Ejecutiva |
| RH | Recursos Humanos |
| CTD | Centro de Trámite Documentario |

GLOSARIO

Colaboradores. Es un grupo de personas que participan con otros para llevar a cabo un trabajo o un logro en común.

Compromiso organizacional. Se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo.

Evaluación de desempeño. Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

Empleado. Se considera empleado a cualquier persona que desempeña un cargo o un trabajo y a cambio recibe un sueldo.

Inocuidad agroalimentaria. Se refiere a las condiciones y prácticas que preservan la calidad de los alimentos de origen agropecuario para prevenir la contaminación y las enfermedades transmitidas por su consumo.

Sanidad animal. Es uno de los pilares de la seguridad alimentaria, condición que determina el abastecimiento permanente y suficiente de alimentos sanos y nutritivos para preservar la salud y la vida de los ciudadanos.

Sanidad vegetal. Actividad dirigida a proteger los vegetales y sus productos de los daños producidos por las plagas y de impedir la introducción y extensión de las procedentes de otras áreas geográficas, con el objeto de mantenerlos en niveles de población económicamente aceptables.

Profesionalismo. Es la manera o la forma de desarrollar cierta actividad profesional con un total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas preestablecidas socialmente.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Cajamarca - 2020, teniendo como variables la motivación laboral y desempeño laboral. La metodología aplicada consideró a 31 colaboradores de la institución que trabajan en las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Para definir la relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación Gamma, encontrándose que existe una relación positiva media significativa entre la variable motivación laboral y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación $\Gamma = 0,459$ y una significancia bilateral (0,022) a un nivel $p < 0,05$. Lo que representa que el comportamiento de las variables es en la misma dirección; es decir al incrementar los niveles de motivación laboral, tendera a incrementar los niveles del desempeño y viceversa, por tanto, existe relación directa en las variables. Asimismo, para la contratación de hipótesis se aplicó la prueba del Chi-cuadrado de Pearson, se obtuvo un valor de $\chi^2 = 3,739$, dato inferior al esperado $\chi^2 = 43,77$ dato que se encuentra en la zona de rechazo de H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación H_2 : Existe relación significativa entre la dimensión factores motivacionales de motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Factores Higiénicos, Factores Motivacionales, Habilidades Humanas, Habilidades Técnicas, Resultados.

ABSTRACT

The objective of this research work is to know the relationship between the motivation and the labour performance of the employees of the Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Cajamarca - 2020, taking into account as variables the labour motivation and the labour performance. The methodology applied considered 31 collaborators of the Institution who work in the areas of Health Service Animal, Vegetable and innocuousness Agri-food to whom a questionnaire for both variables was applied. Through the Gamma Correlation Coefficient the relationship between the investigated variables was defined, finding that exists a meaningful positive media relationship between the labour motivation variable and labour performance, with a Gamma Correlation Coefficient=0,459 and a bilateral significance (0,022) at a level $p < 0,05$. Which represents that the behaviour of the variables is in the same direction; It means that when the motivation levels is increased, it will tend to increase the levels of performance and viceversa, so, there is a straight relation in the variables. Additionally, to the direct procurement of hypothesis the Pearson's Chi-square was applied, and a value of $\chi^2=3,739$ was found, data lower than expected $\chi^2=43,77$ data which is found in the rejection zone of H_0 . Therefore, The Hypothesis of investigation H_2 is accepted: Exist a meaningful relationship between the dimension motivational factors of labour motivation and the unemployment labour of the employees of D.E. SENASA Cajamarca of the areas of Health Service Animal, Vegetal and innocuousness Agri-food-2020.

Key words: Motivation, Labour performance, Higienic factors, Motivational factors. Human skills, Technique skills, Resu

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

A nivel mundial la motivación laboral ha marcado grandes diferencias entre el capital humano y su productividad de las empresas tanto en el sector privado y público, adicionalmente el desarrollo tecnológico, el ingreso de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios en la economía mundial han hecho que la calidad de vida laboral se vea afectada , recientemente el estudio realizado por Gallup detalló que solo el 15 % de los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de sus compañías, cifras que reflejan la falta de motivación laboral dentro de una empresa. Asimismo, el Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 %, así lo menciona el informe de PWC (Price Water House Coopers) reconocida encuestadora. Es un reto actual para el área de Recursos humanos y la Gerencia de toda empresa, el implementar nuevas técnicas, para repotenciar el talento humano y así encontrar la forma más equilibrada de un personal motivado y el desempeño laboral dentro de una empresa y/o Institución. Se puede afirmar que, en Latinoamérica, existe deficiencias en las estrategias para motivar y que sea constante en el trabajador,

incentivando a la participación de sus colaboradores durante su permanencia en el trabajo.

Según Fishcman (2017) declaró que “Existe mucha controversia con las evaluaciones de desempeño, como muestran las investigaciones, por ejemplo, 50% de personas opinan que su evaluación de desempeño es injusta. Además, uno de cada cuatro empleados detesta las evaluaciones de desempeño más que cualquier cosa en su vida laboral, y un 28% de gerentes de recursos humanos piensa que los jefes y gerentes solo llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y salir del tema”. (Fuente Diario el comercio)

Existen mucha tesis relacionada a la motivación y el desempeño laboral en diferentes instituciones, y es de conocimiento que, dentro del sector público, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, es un Organismo Público Técnico Especializado Adscrito al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, con autoridad oficial en materia de Sanidad Agraria, Calidad de Insumos, Producción Orgánica e Inocuidad Agroalimentaria y recientemente con alcance en semillas y Fertilizantes. La institución en mención asume muchos retos ambiciosos, en querer llegar a todos los rincones del Territorio Nacional y cumplir el Plan Operativo Anual (POA), restándole importancia de cómo se sienten anímicamente sus colaboradores y centrándose más en los resultados.

1.1.2. Descripción del problema

A través del tiempo el capital humano ha sido el principal activo de las empresas para desarrollar y alcanzar competitividad en el mercado. Es primordial tener en claro que la motivación laboral en los colaboradores, ayuda a que ellos realicen sus actividades y metas asignadas con eficiencia y profesionalismo, un personal no motivado adecuadamente se sumerge en el vicio de la rutina diaria, donde el trabajo lo realiza por cumplir y recibir un salario por esa actividad, a esperar a fin de mes o quincena donde sabe que tendrá un sueldo fijo para subsistir. Con la evolución lingüística de los términos de trabajador a colaborador cobra significado en que un colaborador es una definición amigable y que invita a construir juntos donde se valora el esfuerzo de los demás, mejorando la comunicación entre ellos a trabajar en equipo y generar confianza en la tarea común que se realiza.

En la D.E. SENASA Cajamarca tiene un total de 31 profesionales distribuidos estratégicamente en las 13 provincias del Departamento de Cajamarca, los cuales están inmersos en un problema de poca motivación laboral, para poder afrontar los retos y cumplir los objetivos trazados del año, esto se debe que en algunas ocasiones la D.E. SENASA Cajamarca concentra todo su interés del cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA) más no en la motivación y las condiciones laborales de sus colaboradores.

La mayoría de los colaboradores concuerdan que la causa principal de su desmotivación es el sueldo, más de una década no hay mejoras salariales por el contrario se les asignan nuevas funciones con el mismo sueldo.

De acuerdo con Santrock, J. (2002), donde indica que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

Si no se trabaja en la motivación de los colaboradores afectará no solo en el incumplimiento de las metas asignadas, sino en cómo lo van a realizar, la calidad que se le da a cada uno siendo eficiente o solo por la obligación de cumplirlas, otra consecuencia de la falta motivación sería el ambiente laboral entre colaboradores comprometidos con la institución y los no comprometidos, los pensamientos negativos entre ellos y la idea errónea de trabajar menos por que el sueldo no es alto influiría drásticamente , desviando la verdadera visión del servicio al ciudadano.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general

- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020?

Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020?

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación científica:

El aporte que se da en el alcance metodológico tiene como visión apoyar a futuros trabajos de la misma índole y así aplicarlos en situaciones similares, pero en contextos diferentes, con la confianza de su veracidad para determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

Desde el punto de vista teórico de la presente investigación, va a generar conocimiento científico sobre la incidencia de la motivación laboral en el desempeño de sus colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca en las áreas de Sanidad Animal, Vegetal

e Inocuidad Agroalimentaria-2020. Lo cual permitirá una mejor discusión de la comunidad científica en asuntos similares a otras realidades.

Al nivel de lo práctico, la presente investigación permitirá implementar estrategias positivas para obtener mejores resultados en sus colaboradores, logrando eficiencia y eficacia para cumplir las metas y/o actividades asignadas.

1.2.3. Justificación institucional y personal

A través de esta investigación se busca conocer si los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, vegetal e Inocuidad agroalimentaria-2020 se sienten complacidos con la motivación que se les brindan, apoyando así a la Dirección y Jefaturas de las diferentes áreas para que tomen acciones en dar soluciones, con el objetivo primordial de mejorar el ambiente laboral de los colaboradores, pues si el personal está motivado es más eficiente, aumenta su productividad y logrará cumplir las metas asignadas. Como colaboradora del área de sanidad vegetal e Inocuidad Agroalimentaria mi aporte contribuirá a mejorar el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

1.3. Delimitación de la investigación

Delimitación geográfica

El área geográfica de la investigación comprende el Departamento de Cajamarca.

Delimitación temporal

El estudio objeto de la investigación comprende el año 2020

Delimitación social

El estudio tiene como unidad de análisis a los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca que realizan labores en el área de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.
- Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.

- Determinar la relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vives, K. (2015) *Estudio de la motivación laboral en una industria refinadora de aceite de Palma Comestible en el Estado Carabobo* [Tesis de Maestría]. Venezuela: Universidad de Carabobo; su investigación tuvo como principal objetivo; determinar la motivación de los trabajadores en una industria refinadora. Utilizando como método cuantitativo, tipo descriptiva, transversal no experimental, con una población conformada por 44 trabajadores supervisores, aplicando como instrumento un cuestionario estructurado tipo Likert. Y como conclusiones según Vives, K. (2015) fueron que el 80.5% de los trabajadores presentaron un estado motivacional satisfactorio, sin embargo existieron ciertos ítems que influyeron de manera negativa en la conducta de los mismos afectando la motivación y por ende el desempeño, entre las cuales tenemos la motivación intrínseca conformado por la manifestación de ciertas necesidades y expresión de sentimientos los cuales determinan el comportamiento de los trabajadores ya sean a través de los reconocimientos individuales, el trabajo por gusto o placer y de acuerdo a la motivación extrínseca tenemos a la falta de premios e incentivos hacia los trabajadores, además el 61.4% consideraron que los incentivos que otorga la empresa son positivos, no obstante

en el factor intrínseco los factores de Promoción y Realización en el trabajo no están definidas y en el factor extrínseco los directivos no están realizando un adecuado manejo de los incentivos y premios. (pp. 136-140).

Sum, M. (2015) *Motivación y Desempeño estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. [Tesis de Grado]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; su investigación tuvo como objetivo ; establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal, utilizó el método cuantitativo, diseño descriptivo no experimental, con una muestra de 34 sujetos haciendo uso de una prueba estandarizada denominada escala de motivaciones psicosociales aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evaluando diferentes factores como: aceptación/ integración social, reconocimiento social, autoestima/ auto concepto, autodesarrollo, seguridad, poder a través de dos aspectos como el incentivo y la satisfacción, usando la escala de Likert se pudo comprobar que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.(p.64).

Escalante, S. (2016) *La motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de las fundaciones de microcrédito en Cartagena*. [Tesis de Grado]. Colombia: Universidad de Cartagena, su investigación tuvo como principal objetivo; identificar cuáles son

los factores que influyen en la motivación de los empleados que otorgan microcréditos en la ciudad de Cartagena; utilizó el método cuantitativo, tipo exploratoria, con una población y muestra de 56 colaboradores, aplicando dos encuestas estructuradas para la identificación de los factores que influyen en la motivación y otra encuesta sobre el desempeño laboral con una escala de Likert. Al final pudo concluir Escalante, S (2016) que el nivel socioeconómico de los asesores logran satisfacer sus necesidades básicas o fundamentales, el 80% sintió que sólo en algunas veces su remuneración corresponde al trabajo que realiza, a pesar de ello la mayoría de los asesores están siempre dispuestos a dar lo mejor de sí para que se alcance las metas, además que ofrecían incentivos económicos pero no de reconocimiento u oportunidades de estudio o ascenso y que el 58% de los asesores pensaron que existe una motivación deficiente sin embargo a la evaluación de su desempeño laboral desde el punto de vista de sus jefes inmediatos señalaron que su desempeño era insuficientes para el puesto. (p.118).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Burga, G. (2018) *Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque*. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, su objetivo primordial de su trabajo de investigación fue describir la motivación y el desempeño laboral, la investigación utilizada fue cuantitativa - transversal descriptivo,

teniendo como población 17 empleados, y al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo, llegando a la conclusión que el tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia (p. 9-51)

Serrano, K. (2016) *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo*, [Tesis de Maestría]. Perú : Universidad Mayor de San Marcos; su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores, esta investigación es descriptivo correlacional tuvo como muestra 104 personas, a través de una encuesta pudo medir las dos variables , donde arrojo como resultado la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variables factores motivacionales con la variable rendimiento laboral los resultados indicaron que existe un 97.7% la confianza que de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%, de acuerdo a la tabla de valores χ^2 , la correlación encontrada $=3.1052$, con lo que validó su hipótesis y concluye que los factores motivacionales si influyen en el rendimiento laboral, los colaboradores poseen necesidades de

orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución. (p.11-167)

Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. [Tesis de Maestría]. Perú : Universidad Cesar Vallejo, su trabajo de investigación tuvo como objetivo general; conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa, teniendo como muestra a 19 docentes , el diseño empleado fue correlacional de corte transversal, con tipo de investigación No experimental, utilizó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados obtenidos fueron que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338), donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”. Asimismo un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el

nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral es “Alto”. Por lo tanto existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.634) indicando relación media positiva. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.402) lo que indica que la dimensión Salario y Beneficios influyen aproximadamente en el 40% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa. (p. 32,33 y 46)

2.1.3. Antecedentes locales

García, Y. y Gómez, C. (2019) *Factores motivacionales de Herzberg influyentes en el desempeño laboral del área de ventas de PROMART Jaén – 2019*. [Tesis de Grado].Perú: Universidad Señor de Sipán, su investigación tuvo como objetivo; identificar el grado de influencia de los factores motivacionales de Herzberg en el desempeño de los consultores de piso de venta de la empresa Promart de la ciudad de Jaén, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un tipo de diseño descriptivo correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta, con su instrumento cuestionario el cual se aplicó a una muestra de 50 colaboradores. Entre los resultados se encuentra que de acuerdo al coeficiente de Spearman se concluye que si existe influencia entre los factores motivacionales de Herzberg y el desempeño de los consultores de piso de venta de la empresa Promart de la ciudad de Jaén. Los factores motivacionales de Herzberg que influyen en los

consultores de piso de venta en Promart son el nivel de beneficios sociales de la dimensión factores higiénicos que influye negativamente, el nivel estilo de supervisión de la dimensión factores higiénicos que también influye negativamente y el nivel de relaciones organizacionales de la dimensión factores motivacionales que influye negativamente. (p.12)

Alcalde, M. (2018) *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes de Turismo Dias S.A.- filial Cajamarca, 2016.* . [Tesis de Maestría].Perú: Universidad Nacional de Cajamarca, su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo como variables motivación y desempeño laboral; su investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un tipo de diseño descriptivo y la técnica utilizada fue una encuesta tipo Likert quien considero aplicarlo a 51 colaboradores de la empresa. Las dimensiones de la variable motivación son: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización; y las dimensiones de la variable desempeño laboral son: trabajo en equipo, capacitación del trabajador, remuneración, supervisión y oportunidades de ascenso. La relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, encontrándose una relación positiva ($r = 0.365$). Asimismo, los resultados de la investigación concluyeron que la

mayoría de los colaboradores se sienten motivados a medida que van satisfaciendo sus necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad se vuelven predominantes; así como la capacitación y la remuneración son esenciales para que los colaboradores realicen su trabajo eficientemente y se cumplan con los objetivos de la empresa. (p.13)

2.2. Marco doctrinal

2.2.1. Teorías de la motivación

Existen varias teorías sobre la motivación que incluyen diversas perspectivas de diferentes autores que han tratado con el tema, pero para la presente investigación se eligieron las teorías que se ajustan a la realidad de la problemática en mención, siendo las más aceptadas en los estudios académicos.

2.2.1.1 *Teoría de la jerarquía de necesidades*

Es una de las primeras teorías y una de las más conocidas, Abraham Maslow indica en este modelo de jerarquías, dividiéndolos en 5 necesidades, la cual comprende toda la gama de las necesidades humanas, ninguno de estos enfoques es mejor ni más válido que los demás, pues cada cual tiene su propio lugar y su relevancia, se tiene las necesidades: Biológica y Psicológica tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1: Jerarquía de necesidades.



Fuente: "Abraham Maslow y la psicología transpersonal", de Maslow, 2009, p.463.

- Fisiológica: Se refiere a la necesidad de alimento, sed, respirar, dormir, refugiarse y otras necesidades corporales del individuo. Las personas que no satisfacen alguna de estas necesidades, ellos enfocan toda su atención y dirigen su energía a satisfacerla. Ejemplo: Una persona extraviada en el desierto a una temperatura de 40° su único propósito será tomar agua para aplacar su sed, calmada esta necesidad ya no es importante para ella.
- Seguridad: Abarca el cuidado de la familia, ingreso económico, empleo estable, salud, protección contra los daños físicos y emocionales.
- Pertenencia y amor: El ser humano necesita de sentirse amado, aceptado, valorado por lo que es, tener una familia, pertenecer a un grupo social. En la actualidad con la evolución de la tecnología,

demostrar afecto por redes sociales se ha convertido en una manera fría y aislada del individuo, confinándolo en algo antisocial e individualista.

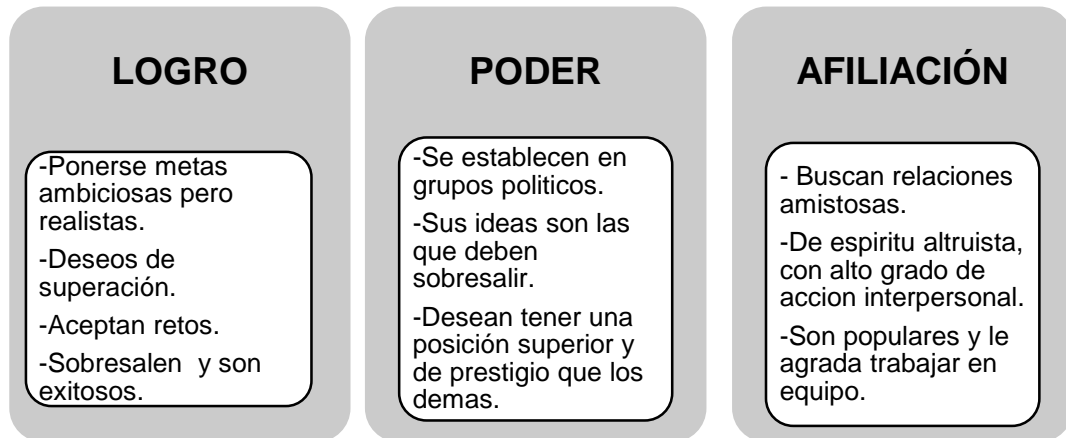
- Estimado: Incluyen los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo (autoestima), confianza, autonomía y el logro; y como factores externos se tiene el estatus (posición), el reconocimiento y la atención.
- Autoactualización: Luego de cubrir todas las necesidades básicas, el individuo se siente incompleto y tiene un impulso para lograr sus metas trazadas; aquí incluye el crecimiento personal, autosuperación, superar prejuicios y el desarrollo del propio potencial.

Según Maslow menciona que “si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.” (p.07 -08)

2.2.1.2 Teoría de las necesidades de McClelland

En el año 1961 el psicólogo estadounidense David McClelland presento su Teoría que se enfocaba básicamente en tres tipos de motivación, como se muestra en la figura 2:

Figura 2: Teoría de Necesidades de McClelland.



Fuente: “Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009”, Araya, L. y Pedreros, M. 2013, p.48.

Las personas con altos niveles de necesidad de Logro siempre están en constante búsqueda de sobresalir con sus buenos actos y sintiéndose complacidos de estar a cargo de nuevas funciones y responsabilidades. Muy al contrario de las personas que tienen un alto grado de necesidad de poder, ellos buscan controlar y dominar a todos los que le rodean y por otra parte están las personas con alta necesidad de afiliación en ellos predominan las relaciones interpersonales y la calidad del trabajo colectivo. (Santrock, J. 2002).

2.2.1.3 Teoría de motivación e higiene de Herzberg

También conocido como la “Teoría de los dos factores”, de este modo Herzberg comprobó que los factores que motivan no son los mismos que los que desmotivan, por eso los dividió en:

- Factores higiénicos: Son factores externos a la tarea. La presencia de estos factores no provoca una elevada

satisfacción, pero su ausencia provoca una insatisfacción elevada.

- Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Su ausencia provoca una moderada insatisfacción, pero su presencia provoca una satisfacción elevada.

La investigación de Frederick Herzberg, formuló la siguiente interrogante: ¿Qué espera la gente de su trabajo? Concluyendo que los comportamientos que demostraban los individuos que se sentían bien en su trabajo contrastaban a aquellos que se sentían mal, según los resultados señala dos factores importantes para la motivación, el factor intrínseco que enfoca el aspecto de satisfacción laboral y el factor extrínseco que enfoca el aspecto de la insatisfacción laboral. (Robbins y Judge, 2013, p.178).

2.2.2 Teoría relacionada con la variable desempeño laboral

Robbins y Coulter (2013) definen que: El desempeño es el resultado acumulado de las actividades laborales dentro de una organización en el que los desafíos más grandes en el control del desempeño de los empleados es la igualdad y la coherencia garantizando que todos sean tratados por igual según su circunstancia. (p.404).

Señalan tres tipos de conducta en el trabajo que son:

- Compromiso laboral: Se refiere a la realización de las obligaciones que contribuyen al logro de las metas u objetivos organizacionales.
- Interrelación con los demás: Son las acciones que permiten respaldar los objetivos de la empresa tratando a los demás con respeto y mencionando cosas positivas sobre el lugar en que laboran.
- Improductividad: Señalan

conductas dañinas para la empresa u organización ya sea por muestras de agresividad o ausencia en su área de trabajo.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Motivación

La motivación se deriva del latín motus que significa movido o de motio que significa movimiento, la motivación puede definirse como “el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo”. (Pinillos, 2006, p.503). “Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida”. (Woolfolk, J. 2010, p.669).

La motivación se define como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, nos limitaremos a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos fundamentales en nuestra definición son intensidad, dirección y persistencia. Ahora bien, no es probable que una gran intensidad produzca buenos resultados de desempeño si el esfuerzo no se canaliza en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar la calidad del esfuerzo tanto como su intensidad. El esfuerzo

que debemos buscar es el que se dirige hacia las metas de la organización y es congruente con ellas. Por último, la motivación tiene una vertiente de persistencia, que es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo. Los individuos motivados se aferran a una tarea lo suficiente para alcanzar la meta. (Robbins S, 2004, p.175).

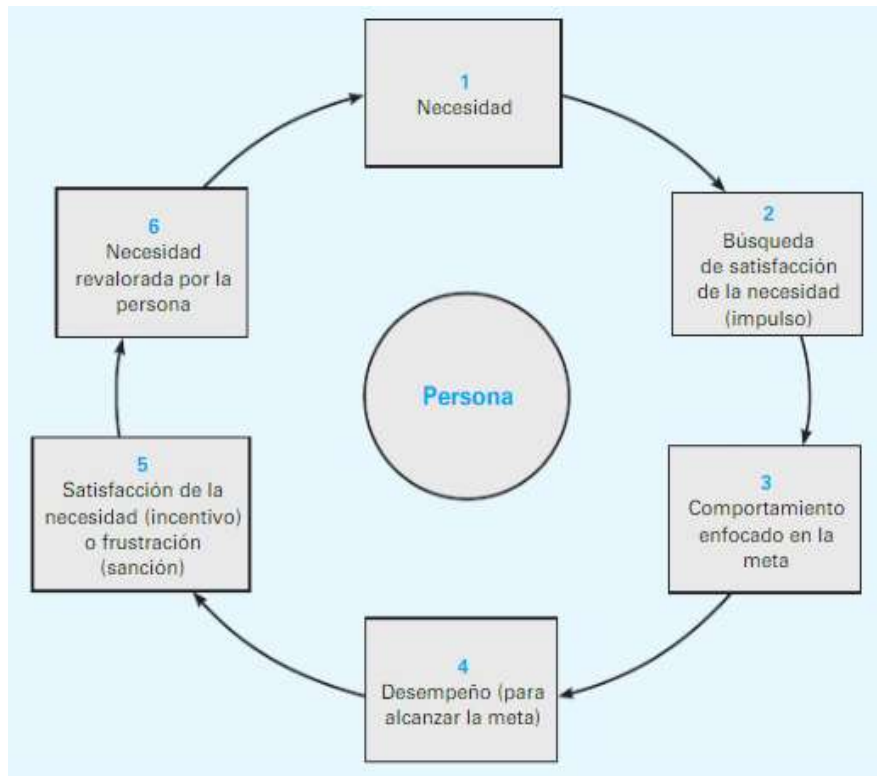
2.3.1.1 *Ciclo motivacional*

Al respecto menciona Chiavenato, I. (2009) se puede explicar de la siguiente manera:

- Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esta tensión.
- La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia, no obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción surgen la frustración el conflicto o el estrés.

Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Figura 3: Modelo simple del proceso de motivación



Fuente: “Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”, de Chiavenato, 2009, p.239.

2.3.1.2 La motivación laboral

Según Gallardo, Espluga, y Triadó. (2007) “La motivación laboral se debe en el ámbito del compromiso entre la organización y el individuo, para la consecución de unos objetivos que redundan en beneficio común y que se fundamenta en factores intrínsecos (propios del trabajador) y extrínsecos (propios de la organización hacia el trabajador). Por factores intrínsecos entendemos las acciones llevadas a cabo por el individuo marcadas por su propia voluntad de conseguir alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades, siempre acorde con sus habilidades / capacidades. Consideramos por otro lado como factores extrínsecos aquellos

factores que proceden del exterior. Por tanto, parten, normalmente de la organización y deben ser los facilitadores que pongan a disposición de los individuos los elementos necesarios para que estos puedan alcanzar sus metas y objetivos organizacionales”. (p.05). En el artículo científico publicado por Castro, Jácome y Huilcapi. (2017) mencionan que la motivación es un elemento básico a la hora de administrar empresas, ya que permite el desarrollo de actitudes positivas, lo que beneficia al desempeño laboral de los empleados y colaboradores y además mejora la calidad de vida tanto personal como familiar. (p.312)

2.3.1.3 *Dimensiones de la motivación*

En la comunidad virtual de conocimientos en gestión de negocios “Gestiopolis”, hacen mención sobre la investigación de Frederik Herzberg donde señala que la motivación se dimensiona de acuerdo a los dos factores, que son:

Dimensión 1: Factores higiénicos

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo y se dividen en los siguientes indicadores:

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
- Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.

- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

Dimensión 2: Factores de motivación

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación, los cuales ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción y se dividen en indicadores:

- Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

2.3.2 Desempeño laboral

Existen muchos autores que definen el desempeño laboral uno de ellos es Chiavenato, I. (2000) donde dice que “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El valor de las recompensas y la percepción de que estas

dependen del afán personal, determinante la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto hacer, es una relación perfecta de costo – beneficio. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñara.” (p.359)

Chiang y San Martin (2015) exponen que el desempeño laboral abarca lo relacionado al cumplimiento de objetivos que tienen los colaboradores con respecto a las actividades de laborales, para medir el desempeño laboral es necesario considerar los criterios de eficiencias y eficacia. También del desempeño laboral está estrechamente relacionado con las capacidades, conocimientos, habilidades que presentan los colaboradores de una empresa para cumplir con las tareas encomendadas por la organización, de acuerdo a este concepto, no todos los colaboradores pueden presentar el mismo desempeño laboral, por lo cual es necesario que las organizaciones se preocupen por medir los resultados que se tiene con respecto al desempeño laboral de sus colaboradores con el fin de obtener retroalimentación, y conseguir mejoras significativas.(p.164)

2.3.2.1 *Modelo básico del desempeño laboral de Campbell*

Para Campbell, J. (1990), afirma que desempeño laboral son las acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización; y se miden en términos del rendimiento del trabajador demostrando sus competencias, propuso tres determinantes directos del desempeño laboral:

- Conocimiento declarativo: Incluye la comprensión de lo requerido para la tarea, rendimiento de la tarea específica del puesto, mantenimiento de la disciplina personal y demostración del esfuerzo.
- Habilidades y conocimiento procedimental: Comprende el conocimiento sobre cómo se realiza una tarea, facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros, rendimiento de la tarea no específica del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación.
- La motivación: Son las condiciones responsables de las variaciones en intensidad, calidad y dirección de la conducta, supervisión, liderazgo, administración.

2.3.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

Según Chiavenato, I (2000); define al desempeño laboral como la eficacia del trabajador dentro de la organización, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos” (p.360)

Dimensión 1: Habilidades humanas

Robbins, S y Coulter, M (2010) “Capacidad de trabajar con otras personas, comprenderlas y motivarlas, tanto en lo individual como en grupo” (p.11) Se dividen en los siguientes indicadores:

- Puntualidad: “La puntualidad dota a un trabajador de eficacia, orden y responsabilidad”. (Romo, 2014, Revista Cero Grados)
- Disciplina: Kenji, Y (2017) explica que la disciplina se desarrolla a través de tres características básicas: "la organización, la limpieza y la puntualidad"
- Trabajo en equipo: Diaz, S (1998) lo define como "Un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común" (p.12)

Dimensión 2: Habilidades técnicas

Robbins, S y Coulter, M (2010) “Las habilidades técnicas son el conocimiento específico del trabajo y las técnicas necesarias para realizar competentemente las tareas laborales” (p.10) Se dividen en los siguientes indicadores:

- Conocimiento del trabajo: Es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo, así como la capacidad permanente para mantenerse al tanto de cambios en funciones de trabajo. (Wikcionario Economía)

Dimensión 3: Resultados

Pérez y Gardey (2014) el efecto o la secuela de un determinado acto o de un proceso. El criterio se emplea de

distintas maneras de acuerdo al contexto. Se dividen en los siguientes indicadores:

- Eficiencia: “Hacer bien las cosas o lograr los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos” (Robbins y Coulter, 2005, p.7)
- Eficacia: “La eficacia es hacer las cosas adecuadamente, haciendo las actividades que necesita la organización para poder lograr sus objetivos” (Robbins y Coulter, 2005, p.7)
- Productividad: La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de diversos bienes y servicios. (Prokopenko, J. 1989, p.3)

2.4 Definición de términos básicos

- Afiliación: “Es la tendencia que tenemos a buscar compañía de otras personas.” (Blog de psicología Gómez, M.2020)
- Compromiso organizacional: “Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de ésta”. (Robbins y Judge, 2013, p 79.)
- Desempeño laboral: “Lo que realmente realiza el colaborador, dentro de su área de trabajo”. (Robbins y Judge, 2013, p.286)

- Eficiencia: “Es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos”. (Harold, K y Heinz, W. 2004, p.14)
- Grupo de trabajo: “Es aquel que interactúa sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada uno de sus miembros a realizar el objeto de su responsabilidad”. (Robbins y Judge, 2013, p.323)
- Motivación laboral: “Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades” (Peña, H y Villón, S. 2018, p.185)
- Necesidad: Un estado de carencia percibida (Kotler, P y Armstrong, G.2004, p.5)
- Organización: “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines” (Real Academia Española)
- Percepción: Es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con objeto de asignar significado a su entorno. (Robbins y Judge, 2013, p 139.)
- Recursos humanos: “Son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella” (Factorial Blog Rubén, 2020)
- Salario: “Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena” (Real Academia Española)

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.

3.1.2 Hipótesis específicas

- H₁: El nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es alto.
- H₂: El nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es alto.
- H₃: El nivel de relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es alto.

3.2 Variables

Variable 1: Motivación Laboral.

Variable 2: Desempeño Laboral

3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1. Operacionalización de variables.

| Nombre de la variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Índices |
|--------------------------|---|---|-------------------------|--|---|
| Motivación | La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. Huerta, M (2017) | Para medir la motivación de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020 se hará por medio de factores higiénicos y motivaciones, cuya finalidad es la satisfacción de una necesidad. | Factores Higiénicos | - Salario - Seguridad - Supervisión - Relación con el supervisor - Relación con los colegas - Estatus | Nominal Ordinal: Baja (>25%) Media (25% al 75%) Alta (< 75%) |
| | | | Factores Motivacionales | - Bonificaciones - Reconocimiento - Logro - Responsabilidad | |
| Desempeño Laboral | El desempeño laboral describe lo que realmente realiza el colaborador, dentro de su área de trabajo. Robbins y Judge (2013) | Se medirá el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, por medio de la producción, calidad, conocimiento de trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad y capacidad de realización, definiéndose su nivel de eficacia y eficiencia de manera positiva o negativa para el logro de los objetivos y metas trazadas dentro de la organización | Habilidades Humanas | - Trabajo en equipo. - Puntualidad. - Disciplina. | Nominal Ordinal Bajo (>25%) Medio (25% al 75%) Alto (< 75%) |
| | | | Habilidades Técnicas | - Conocimiento del trabajo - Capacitación | |
| | | | Resultados | - Eficiencia - Eficacia - Productividad | |

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

El departamento de Cajamarca se encuentra ubicado en la zona norte del país, tiene 13 provincias y 126 distritos, su capital es la ciudad de Cajamarca situada sobre los 2,719 msnm. El SENASA mantiene un sistema de vigilancia fitosanitaria y zoonosanitaria que protege al país del ingreso de plagas y enfermedades que no se encuentran fronteras adentro. Además, de un sistema de cuarentena de plagas vegetales y animales, en lugares donde existe operaciones de importación. Así mismo registra y fiscaliza plaguicidas y/o productos pecuarios, alimentos para animales, a importadores, fabricantes, puntos de venta y profesionales encargados, emitiendo licencias de internamiento de productos agropecuarios. (SENASA, 2020).

Mediante Resolución Directoral 0013-2017-MINAGRI-SENASA-DECAJ, un 25 de octubre del 2017 se dispuso crear los Centros de Trámite Documentario - CTD de la Dirección Ejecutiva de Cajamarca, de acuerdo al siguiente detalle: sedes en Cajamarca y Jaén (Portal Web Institucional SENASA)

Figura 4: Mapa del Perú a detalle con las Provincias del Departamento de Cajamarca.



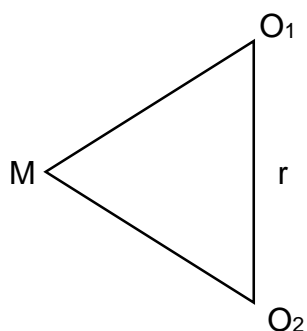
Fuente: Portal Web de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

4.2. Diseño de la investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño No Experimental, porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de la D.E. SENASA Cajamarca, sin manipulación de ninguna variable, y transversal ya que la recolección de información se realizó en un solo momento y en un tiempo único el año 2020, de tipo investigación aplicada ya que tiene como objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, y correlacional porque se determina la relación entre las variables de estudio “motivación y desempeño laboral”.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan “La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas.” (p.124).

El esquema empleado es el siguiente:



Donde:

M = Representa la muestra en estudio

O₂ = Desempeño del personal

O₁ = Motivación del personal

r = Relación entre las dos variables

4.3. Métodos de investigación

Se utilizó el Método Hipotético Deductivo ya que conduce a las investigaciones cuantitativas, lo que implica de una teoría general se derivarán algunas hipótesis, las cuales serán probadas contra observaciones del fenómeno en la realidad.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

Está compuesta por los 31 colaboradores que trabajan en las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria de la D.E. SENASA Cajamarca-2020.

4.4.2. Muestra

Es la misma que la población. Método no probabilístico por conveniencia.

4.4.3. Unidad de análisis

Está representada por los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca-2020.

4.4.4. Unidad de observación

Está representada por los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca-2020.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Para desarrollar la investigación en la recolección de datos se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

4.5.1. Técnicas

En el presente estudio se utilizó la técnica de encuesta para ambas variables. Cruz, Olivares y Gonzáles (2014) señala que la técnica encuesta recopila la información proporcionada por una serie de enunciados descriptivos asegurando el rigor científico. (p.152)

4.5.2. Instrumento de recolección

Igualmente se utilizó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Carrasco (2009) menciona que el cuestionario da la opción de obtener una respuesta directa ante una lista de enunciados estandarizados en el que se pueden estudiar a un número colectivo de personas sin modificar el entorno. (p.318)

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

En la presente investigación se utilizó el coeficiente de correlación Gamma y Rho Spearman, el cual miden el grado de correlación entre dos variables X e Y, es perfecta positiva cuando exactamente en la medida que aumenta una de ellas aumenta la otra. Por otro lado las hipótesis se contrastaron con la estadística inferencial mediante el estadístico chi cuadrado. Para la confiabilidad del instrumento se procesaron los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24, obteniéndose una Alfa de Cronbach (α) que indica la confiabilidad. Los resultados se plasmaron de acuerdo al estilo de la institución universitaria, y los gráficos obtenidos fueron a través de Microsoft Excel y presentada en normas APA.

4.7. Equipos, materiales, insumos

4.7.1. Equipos

- Impresora
- Celular
- Laptop
- USB

4.7.2. Materiales

- Papel bond A4
- Tinta para impresora
- Tablero
- Lapicero
- Engrapador
- Borrador
- Lápiz

4.7.3. Servicios

- Telefonía
- Internet
- Programas office
- Empastado

4.9. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 2. Matriz de consistencia

Título: Motivación Laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva SENASA Cajamarca – 2020.

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables y categorías | Dimensiones | Indicadores | Fuente o instrumento de recolección de datos | Población, Muestra y Unidad de análisis |
|--|--|---|--|-------------------------|--|--|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Identificar la relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.</p> | <p>Variable 1 Motivación Laboral.</p> | Factores Higiénicos | <ul style="list-style-type: none"> - Salario - Seguridad - Supervisión - Relación con el supervisor - Relación con los colegas - Estatus -Ambiente físico | <p>Técnicas para la recolección de datos</p> <p>Encuesta Cuestionario</p> | <p>Población</p> <p>31 colaboradores</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e</p> | <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad</p> | <p>Hipótesis específicas</p> <p>El nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es alto.</p> | | Factores Motivacionales | <ul style="list-style-type: none"> - Bonificaciones - Reconocimiento - Logro - Responsabilidad | <p>Hoja de cálculo, Microsoft Excel SPSS24</p> | <p>Procesamiento y análisis de los datos</p> <p>- Logro. Los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca 2020.</p> <p>- Reconocimiento.</p> <p>- Responsabilidad.</p> <p>- Bonificaciones.</p> |
| | | | | Habilidades Humanas | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. | <p>Metodología</p> | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|---|
| <p>Inocuidad Agroalimentaria-2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020?</p> | <p>Agroalimentaria-2020.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.</p> | <p>El nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es alto.</p> <p>El nivel de relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es alto.</p> | <p>Variable 2 Desempeño Laboral.</p> | <p>Habilidades Técnicas</p> <p>Resultados</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad. - Disciplina. - Conocimiento del trabajo - Capacitación - Eficiencia - Eficacia - Productividad | <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de investigación No experimental – transversal</p> <p>Método de investigación Hipotético Deductivo</p> |
|---|--|--|---|---|--|---|

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

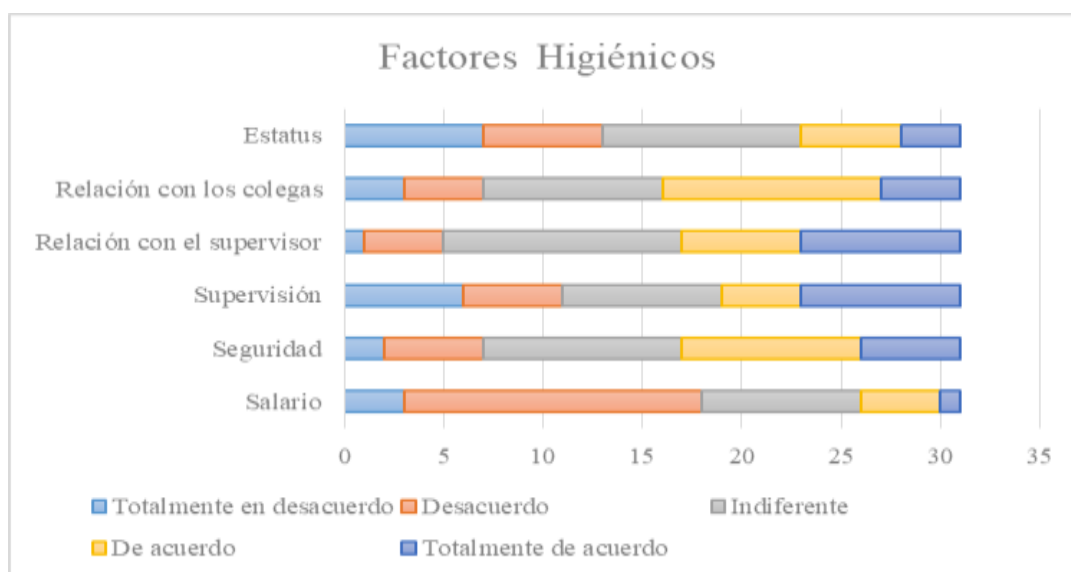
A continuación, se presentan los resultados en tablas y gráficos:

Tabla 3: Relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

| Motivación laboral – desempeño laboral | Valor | Significación aproximada |
|---|-------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Gamma 0,459 | 0,022 |
| N de casos válidos | 31 | |

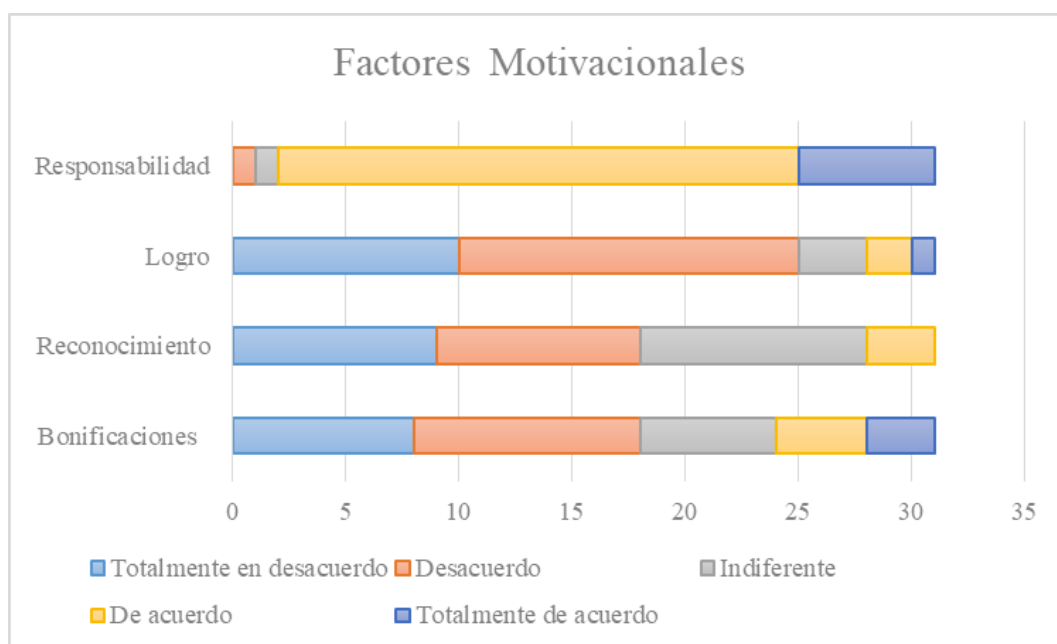
En la tabla 3 se aprecia que existe relación positiva media significativa entre la variable motivación laboral y desempeño con un coeficiente de correlación Gamma =0,459 y una significancia bilateral (0,022) a un nivel $p < 0,05$. Lo que representa que el comportamiento de las variables es en la misma dirección; es decir al incrementar los niveles de motivación laboral, tendera a incrementar los niveles del desempeño y viceversa, por tanto, existe relación directa en las variables.

Figura 5: Categorización de los indicadores de la dimensión factores higiénicos.



En la figura 5 se aprecia que el indicador salario tiene un total de 18 colaboradores que indican que están en desacuerdo con su sueldo que perciben, seguido de la relación con su supervisor con un total de 12 colaboradores que indican que es indiferente para ellos.

Figura 6: *Categorización de los indicadores de la dimensión factores Motivacionales.*

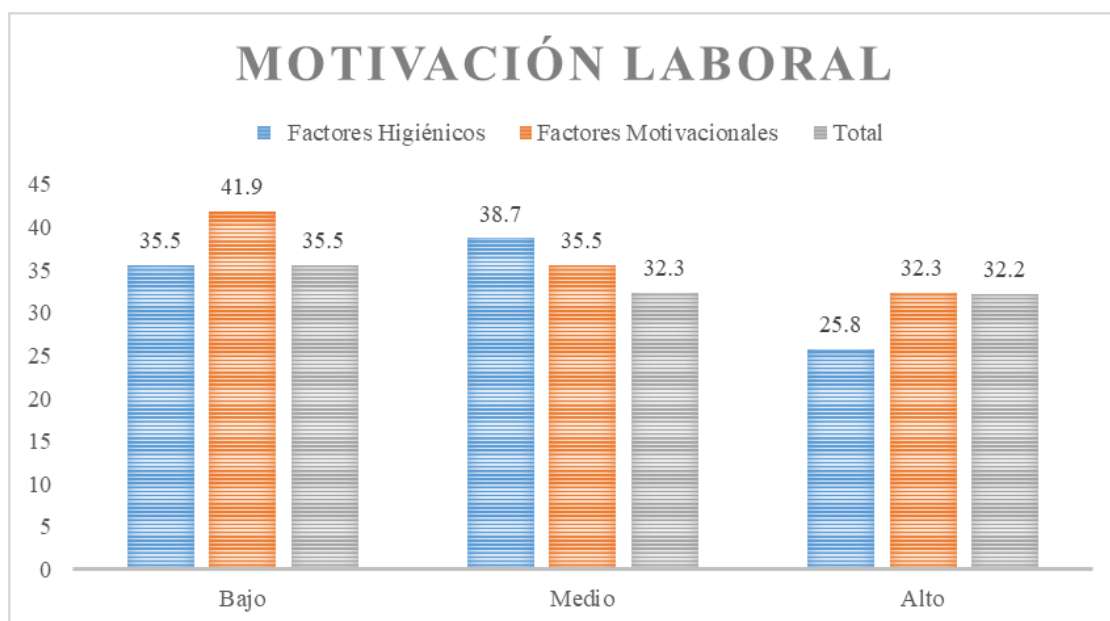


En la figura 6 se aprecia que el indicador Responsabilidad tiene un total de 23 colaboradores que mencionan que están de acuerdo con la responsabilidad que amerita su puesto de trabajo, seguido del indicador Logro con un total de 15 colaboradores que indican que están en desacuerdo, ya que no sienten haber logrado su crecimiento profesional en el puesto asignado.

Tabla 4: Niveles de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.

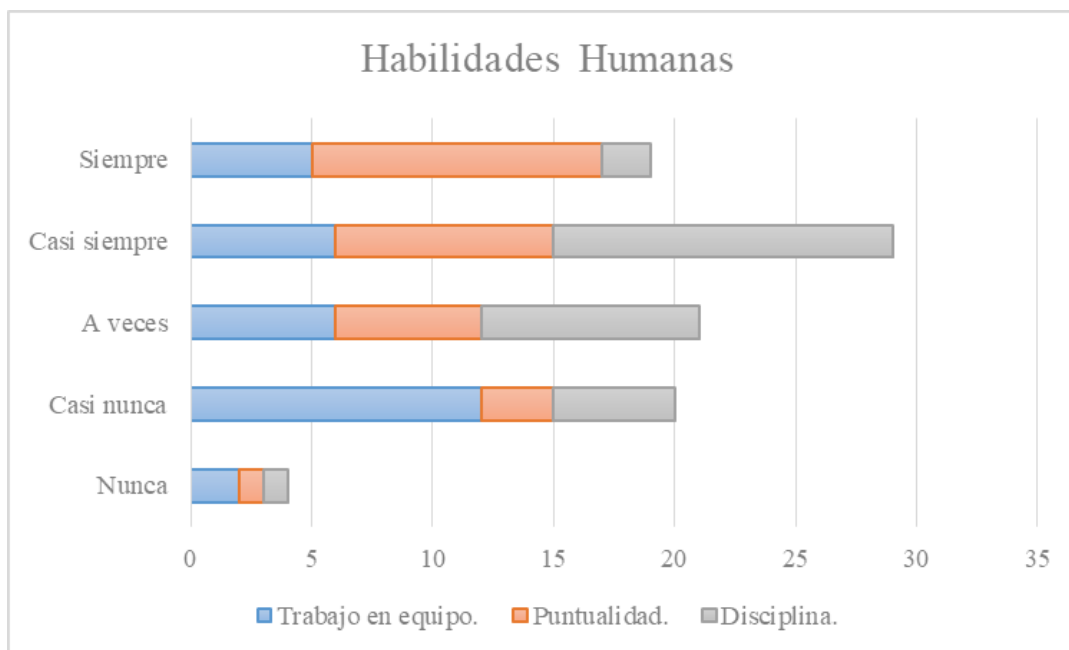
| Niveles de motivación | Factores Higiénicos | | Factores motivacionales | | Total | |
|-----------------------|---------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------|-------------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Bajo | 11 | 35.5 | 13 | 41.9 | 11 | 35.5 |
| Medio | 12 | 38.7 | 11 | 35.5 | 10 | 32.3 |
| Alto | 8 | 25.8 | 7 | 22.6 | 10 | 32.3 |
| Total | 31 | 100 | 31 | 100 | 31 | 100 |

Figura 7: Niveles de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.



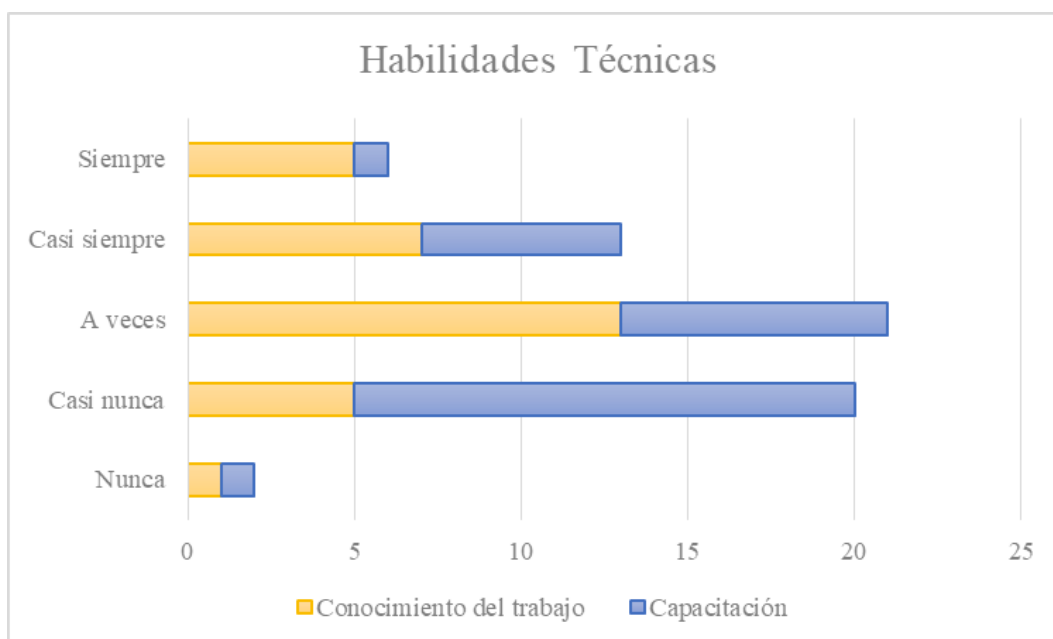
En la tabla 4 y en la figura 7, en lo que respecta a los factores motivacionales predomina el nivel bajo con el 41,9%. En lo relativo a los factores higiénicos prevalece el nivel medio con el 38,7%, y en cuanto al total se puede concluir que el nivel de motivación de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca es BAJO con un 35.5 %.

Figura 8: Categorización de los indicadores de la dimensión habilidades humanas



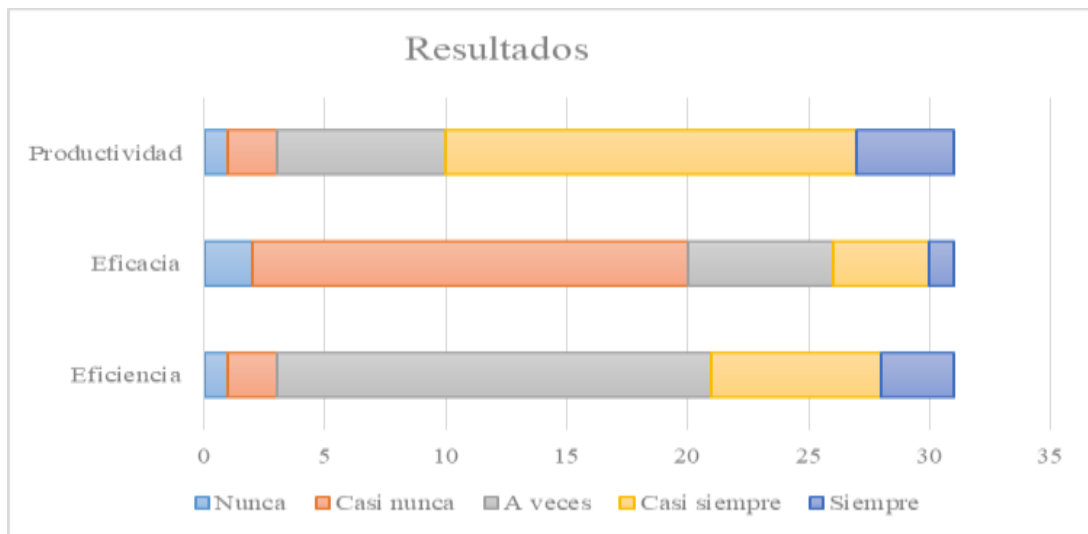
En la figura 8 se aprecia que el indicador trabajo en equipo tiene un total de 12 colaboradores que señalan que casi nunca realizan labores en conjunto con otro colaborador, seguido del indicador puntualidad con un total de 12 colaboradores que mencionan que al momento de realizar sus labores siempre respetan el horario de trabajo.

Figura 9: Categorización de los indicadores de la dimensión habilidades técnicas



En la figura 9 se aprecia que el indicador conocimiento del trabajo tiene un total de 13 colaboradores que señalan que a veces utilizan sus capacidades y conocimientos para realizar los trabajos asignados, seguido del indicador capacitación con un total de 15 colaboradores que mencionan que a veces participan en las capacitaciones realizada por la institución y esporádicamente lo utilizan para realizar sus labores asignadas.

Figura 10: *Categorización de los indicadores de la dimensión resultados*

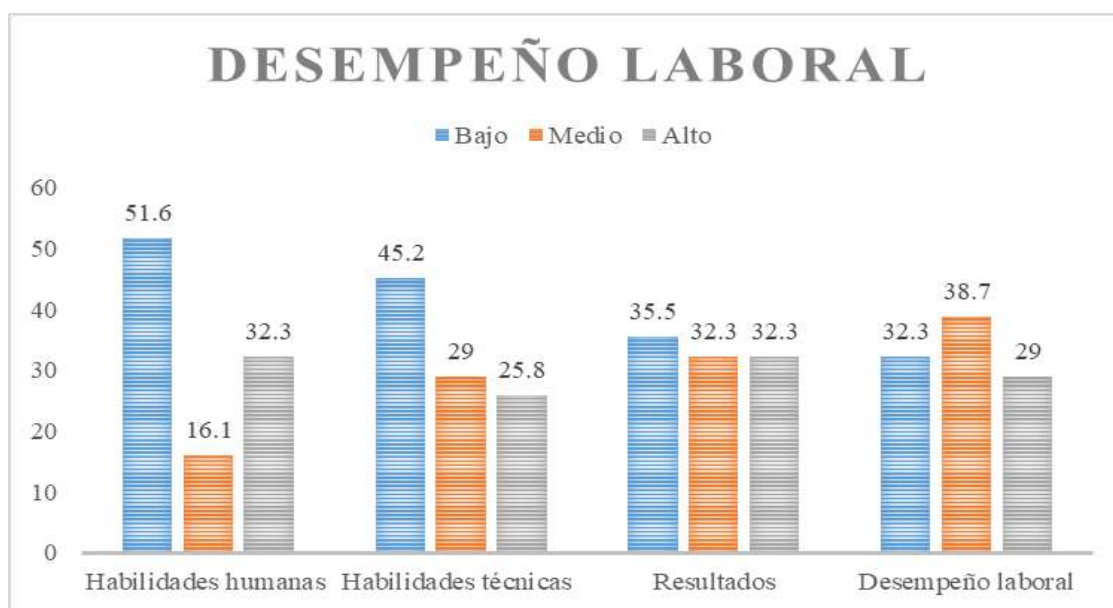


En la figura 10 se aprecia que el indicador eficiencia tiene un total de 18 colaboradores que señalan que a veces logran cumplir sus metas en el tiempo establecido por su superior, seguido del indicador eficacia con un total de 18 colaboradores que mencionan que casi nunca la institución le brinda los recursos necesarios para realizar con eficacia sus labores asignadas.

Tabla 5: Niveles de desempeño laboral en los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.

| Niveles de desempeño laboral | Habilidades humanas | | Habilidades técnicas | | Resultados | | Desempeño laboral | |
|------------------------------|---------------------|------|----------------------|------|------------|------|-------------------|------|
| | N | % | n | % | n | % | n | % |
| Bajo | 16 | 51.6 | 14 | 45.2 | 11 | 35.5 | 10 | 32.3 |
| Medio | 5 | 16.1 | 9 | 29 | 10 | 32.3 | 12 | 38.7 |
| Alto | 10 | 32.3 | 8 | 25.8 | 10 | 32.3 | 9 | 29 |
| Total | 31 | 100 | 31 | 100 | 31 | 100 | 31 | 100 |

Figura 11: Niveles de desempeño laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020.



En la tabla 5 y figura 11, se observa con mayor porcentaje en el nivel bajo de la dimensión habilidades humanas con el 51,6%, seguido de las habilidades técnicas con el 45.2 % y en el nivel medio se tiene la dimensión resultados con el 35,5%. En cuanto al total se puede concluir que el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca es MEDIO con un 38.7 %.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman de las dimensiones de las variables motivación laboral y desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

| | | Factores Higiénicos | Factores Motivacionales | Habilidades Humanas | Habilidades Técnicas | Resultados |
|-----------------------|------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|------------|
| Factores | <i>rho</i> | 1,000 | ,489** | ,158 | -,008 | ,467** |
| Higiénicos | Sig. | . | ,005 | ,397 | ,967 | ,008 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Factores | <i>rho</i> | ,489** | 1,000 | ,109 | ,053 | ,378* |
| Motivacionales | Sig. | ,005 | . | ,559 | ,778 | ,036 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Habilidades | <i>rho</i> | ,158 | ,109 | 1,000 | ,087 | ,353 |
| Humanas | Sig. | ,397 | ,559 | . | ,643 | ,051 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Habilidades | <i>rho</i> | -,008 | ,053 | ,087 | 1,000 | ,548** |
| Técnicas | Sig. | ,967 | ,778 | ,643 | . | ,001 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Resultados | <i>rho</i> | ,467** | ,378* | ,353 | ,548** | 1,000 |
| | Sig. | ,008 | ,036 | ,051 | ,001 | . |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

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

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

Después de obtención de resultados, se ha podido determinar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020. La relación encontrada es que hay Correlación positiva moderada entre la dimensión factores higiénicos de la variable motivación y resultados de la variable desempeño laboral con valor rho de 0.467 a un nivel de confianza del 99%, También se encontró una Correlación positiva baja entre la dimensión factores motivacionales de la variable motivación y resultados de la variable desempeño laboral con valor rho de 0.378 a un nivel de confianza del 95%.

5.2. Discusión de resultados

En este estudio se compararon los resultados con otros estudios similares, distinguiendo las variables en estudio o sus respectivas relaciones, y destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los precursores y fuentes teóricas citadas en este estudio. Los resultados obtenidos en esta tesis llevan, en general, a la conclusión de que la motivación tiene relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

De acuerdo al objetivo general: identificar la relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca, se concluye que existe relación positiva media significativa entre la variable motivación laboral y desempeño laboral con un coeficiente de correlación Gamma = 0,459 y una significancia bilateral (0,022) a un nivel $p < 0,05$, estos datos se corroboran con el estudio de Burga, G. (2018), quien obtuvo como

resultado para ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo.

Con respecto a los resultados del primer objetivo específico: Conocer el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca, se concluye con respecto a los factores motivacionales predomina el nivel bajo con el 41,9%; en lo relativo a los factores higiénicos prevalece el nivel medio con el 38,7%, estos datos se corroboran con el estudio de Serrano, K. (2016), quien obtuvo resultados que existe correlación significativa al nivel del 0.05 de las variables factores motivacionales con la variable rendimiento laboral (correlación encontrada $=3.1052$) con lo que valida su hipótesis y concluye que los factores motivacionales sí influyen en el rendimiento laboral, los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución (Factores motivacionales), pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución.

Con respecto a los resultados del segundo objetivo específico: Conocer el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca, se concluye que el mayor porcentaje es el nivel bajo de la dimensión habilidades humanas con un 51,6%, asimismo prevalece el nivel bajo de habilidades técnicas con el 45,2%, del mismo modo el nivel bajo de resultados con el 35,5%. Estos datos se corroboran con el estudio de Reátegui, L. (2017), quien tuvo como resultado que el 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño

laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”, donde sus dimensiones de desempeño fueron Habilidades técnicas, laborales y rendimiento profesional.

Con respecto a los resultados del tercer objetivo específico: Determinar la relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, se concluye que existe correlación positiva moderada entre la dimensión factores higiénicos de la variable motivación y resultados de la variable desempeño laboral con valor rho de 0.467 a un nivel de confianza del 99%, así como una correlación positiva baja entre la dimensión factores motivacionales de la variable motivación y resultados de la variable desempeño laboral con valor rho de 0.378 a un nivel de confianza del 95%. Estos datos se corroboran con el estudio de Reátegui, L. (2017) quien tuvo como resultado que existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.634) indicando relación media positiva. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.402) lo que indica que la dimensión Salario y Beneficios influyen aproximadamente en el 40% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

Lo reafirmó Alcalde, M. (2018) en su trabajo de investigación, donde las dimensiones de la variable motivación fueron: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización; y las dimensiones de la variable desempeño

laboral fueron: trabajo en equipo, capacitación del trabajador, remuneración, supervisión y oportunidades de ascenso. La relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, encontrándose una relación positiva ($r = 0.365$), con estos resultados confirma que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados a medida que van satisfaciendo todas sus necesidades.

5.3. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis de investigación

Hipótesis general

H0: La motivación laboral no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

Hi: Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño en los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

Figura 12: Distribución de la contrastación de hipótesis general

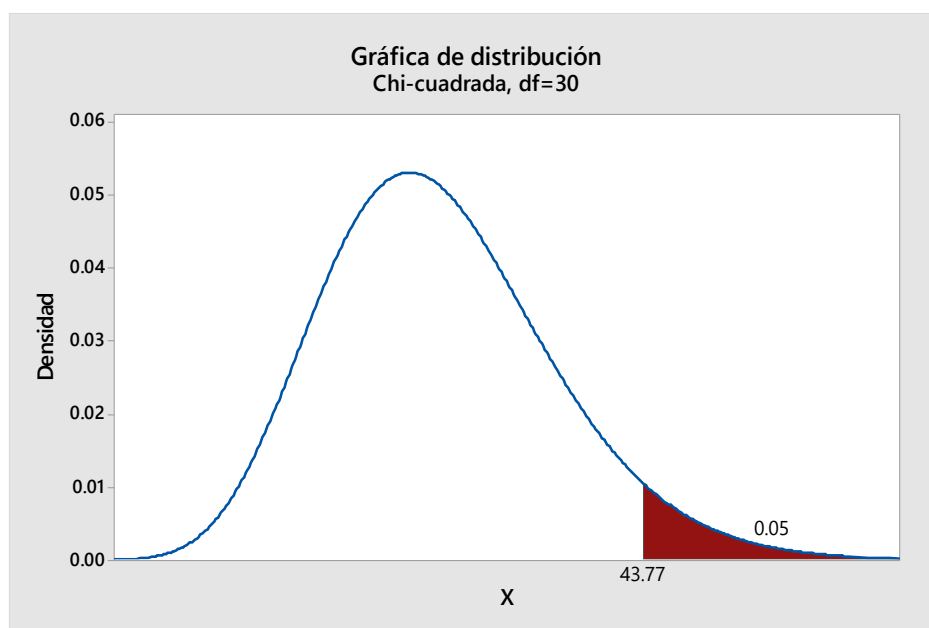


Tabla 7: Valores de significancia de la contrastación de hipótesis general

| Motivación laboral – desempeño laboral | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|---|--------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,905a | 4 | ,041 |
| Razón de verosimilitud | 8,045 | 4 | ,020 |
| Asociación lineal por lineal | 1,188 | 1 | ,016 |
| N de casos válidos | 31 | | |

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5, el recuento mínimo esperado es 2,90.

De acuerdo al análisis realizado se obtuvo un valor de $\chi^2=6,905$, dato inferior al esperado $\chi^2=43,77$ dato que se encuentra en la zona de rechazo de H_0 . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación H_1 : Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño en los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva media significativa entre la variable motivación laboral y desempeño de los colaboradores lo cual indica que tiene relación directa con las variables.
2. Se concluye que el nivel de motivación de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020, es BAJO con un 35.5 %. En cuanto a la dimensión factores higiénicos un total de 18 colaboradores equivalente al 58 %, indican que están en desacuerdo con el salario que perciben, y en la dimensión factores motivacionales un total de 23 colaboradores equivalente al 74%, mencionan que están de acuerdo con la responsabilidad que amerita su puesto de trabajo, estos resultados influyen directamente al nivel de motivación.
3. Se concluye que el nivel de desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria– 2020, es MEDIO con un 38.7 %. En la dimensión habilidades humanas un total de 12 colaboradores equivalente al 38% mencionan que casi nunca trabajan en equipo con algún otro colaborador para cumplir sus metas asignadas, en cuanto a la dimensión habilidades técnicas un total de 15 colaboradores equivalente al 48% mencionan que a veces participan en las capacitaciones dadas por la institución y en la dimensión resultados un total de 18 colaboradores equivalente al 58% indican que a veces logran cumplir sus metas asignadas en el tiempo establecido en el POA(Plan Operativo Anual), estos resultados influyen directamente en el nivel de desempeño laboral.

4. Se concluye que la relación entre las dimensiones de motivacional laboral y el desempeño de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, es positiva moderada , ya que la dimensión habilidades técnicas no se relaciona con la motivación laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director ejecutivo del SENASA Cajamarca, que para incrementar la motivación de los colaboradores, se debe mejorar los beneficios salariales según las capacidades, cumplimiento de metas de una manera eficiente y eficaz en la Institución, e implementar talleres sobre temas de trabajo en equipo y coaching personal para mejorar las relaciones humanas.
2. En cuanto al desempeño laboral, se recomienda a los Jefes de las Áreas de Sanidad Vegetal, Animal e Inocuidad Agroalimentaria, que apliquen la evaluación del desempeño por competencias cada trimestre, donde se podría implementar la evaluación 360°, ya que es una herramienta que sirve para medir las competencias blandas de los colaboradores, y así conocer sus capacidades, virtudes, defectos que influyan en el desarrollo de su labor profesional.
3. Se recomienda a los Jefes de todas las áreas de la D.E. SENASA Cajamarca, que para lograr un cumplimiento de metas en el tiempo planificado, se implementen estrategias tanto en motivación laboral como del desempeño, así se encaminará hacia una meta en común de manera en que generen cambios positivos ante las necesidades de cada trabajador, y los colaboradores que cumplan con las metas asignadas, deben ser reconocidos como un talento importante.
4. Se recomienda para las futuras investigaciones, que del total de la muestra se estratifique por edades, tipo de contrato e incluir otros indicadores de habilidades humanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga, M. y Julcamoro, R. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los Colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca en el Área de Hospitalización, 2016*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Alcalde, M. (2018), *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes de Turismo Dias S.A.- filial Cajamarca, 2016*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.

Burga, G. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú.

Campbell, J. (2012) *Comportamiento, desempeño y efectividad en el siglo XXI*, Ed. The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Vol 1, Nueva York.

Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/79511421/Modelo-basico-del-desempeno-laboral-de-Campbell>

Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuela secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía - Brasil)*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España

Castro, G., Jácome, G. y Huilcapi, M. (2017) *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.

Chiavenato, I. (2000) *“Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”*.

Recuperado de:

https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento_organizacional._La_din%C3%A1mica_del_%C3%A9xito_en_las_organizaciones

- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo. *Ciencia y Trabajo*, vol 17, 54.
- Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Cruz, C., Olivares, S. y González, M. (2014). *“Metodología de la investigación”*. México: Editorial Patria S.A. Pág.52
- Díaz, S. (1998). Trabajo en equipo para la calidad. Universidad de Chile: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Dpto. de Ingeniería Industrial.
- Escalante, S. (2016). *“La motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de las fundaciones de microcrédito en Cartagena”*. Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.
- Fischman, D (2017, 06 de abril). Evaluaciones de desempeño. *El comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones ,2(1) ,50. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- García, J. (2005). El Comportamiento Humano en la Organizaciones. *Perú: Printed in Perú*
- García, Y. y Gómez, C. (2019), *“Factores motivacionales de Herzberg influyentes en el desempeño laboral del área de ventas de PROMART Jaén – 2019”*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- George, D., y Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon

Gestiopolis. (2013, 09 de septiembre), Teoría de los dos factores de Herzberg [Web blog post].

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Guédez, M. (2013,14 de febrero), La Motivación, Teoría de Mc Clelland [Web blog post]. Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-de-mcclelland.html>

Gómez, M. (2020, 16 de abril), La necesidad de afiliación y el modelo multidimensional de la afiliación [Web blog post].

Recuperado de <https://www.psicoactiva.com/blog/necesidad-de-afiliacion-el-modelo-multidimensional/>

Harold, K y Heinz, W. (2004), p.14) Administración Un Perspectiva Global (12a. Edición). McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 14. Recuperado de: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación Quinta Edición. México: Mc Graw Hill. Pg. 123,124

Huerta, F. (2017), *“Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016”*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.

Kenji, Y (2017, 12 de Julio) Estas son las 3 cosas esenciales que necesitas para desarrollar disciplina a la japonesa, entrevista por Blog Virtual Pijamasurf.

Recuperado de:

https://pijamasurf.com/2017/12/estas_son_las_3_cosas_esenciales_que_necesitas_para_desarrollar_disciplina_a_la_japonesa/#:~:text=Kenji%20explica%20que%20la%20disciplina,la%20limpieza%20y%20la%20puntualidad%22.&text=De%20esta%20manera%20todo%20est%C3%A1,la%20mente%20de%20manera%20negativa.

Kotler, P y Armstrong, G. (2004) Definición de necesidad.

Recuperado <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>

Martínez Rebollar, A., y Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Martínez Rebollar, A., y Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Peña, H y Villón, S. (2018) *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. doi: 2542-2987.2018.3.7.9.177-192

Pinillos, J. (2006). Principios de Psicología. Madrid-España: editorial Alianza Universal, Pg. 503

Reátegui, L (2017) "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016". Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

Real Academia Española, <http://www.rae.es/>, el 28 de agosto 2007.

Robbins, S. & Coulter, M. (2010). Comportamiento Organizacional. 10° edición. México. Edit: Pearson Educación S.A.

Romo, S. (2014, 26 de noviembre), La puntualidad en el trabajo, *Revista Cero Grados* (Web Blog post). Recuperado de: <https://0grados.com.mx/la-puntualidad-en-el-trabajo/>

Rubén, (2020, 11 de agosto), ¿Qué son los recursos humanos? [Web blog post].

Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México, Mc Graw-Hill

Serrano, K. (2016). *“Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo”*, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Senasa (2019) Portal institucional. Lima, Perú.

Recuperado de <https://www.senasa.gob.pe/senasa/que-es-senasa/>

Sum, M. (2015) *“Motivación y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala”*.

Vives, K. (2015). *“Estudio de la motivación laboral en una industria en el estado de Carabobo”*. Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.

Woolfolk,A (2010). Psicología educativa. (11° Ed). México. Pearson Educación.
Pg. 6

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Se está realizando un estudio con fines académicos, la información que usted brinde será confidencial.

Instrucciones: Por favor marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

| | | | | |
|--------------------------|------------|-------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | SALARIO | | | | | |
| 1 | En cuanto al aspecto salarial que percibe, ¿satisfacen sus necesidades básicas? | | | | | |
| 2 | En la D.E SENASA Cajamarca, ¿Le brinda oportunidades de aumentar sus ingresos económicos? | | | | | |
| 3 | ¿Ud. cree que todo el esfuerzo que realiza en su trabajo está acorde con el salario que recibe? | | | | | |
| SEGURIDAD | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Ud. se siente seguro y estable en su puesto de trabajo? | | | | | |
| 5 | La D.E. SENASA Cajamarca ¿le da facilidad de renovar su contrato y/o rotaciones? | | | | | |
| 6 | La D.E. SENASA Cajamarca ¿le ofrece un trabajo atrayente a sus intereses ¿Profesionales? | | | | | |
| SUPERVISION | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Ud. siente que la supervisión que le realizan continuamente le motiva a trabajar? | | | | | |
| 8 | ¿Las supervisiones no programadas le afectan en el cumplimiento de sus metas asignadas? | | | | | |
| RELACION CON EL SUPERVISOR | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Los aportes que realiza, ¿siente que lo toman en cuenta por parte de su supervisor? | | | | | |
| 10 | ¿Ud. siente que la relación laboral con sus superiores es cordial/adecuada? | | | | | |
| RELACION CON LOS COLEGAS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Ud. cree que la relación de compañerismo con sus colegas le motiva a trabajar en equipo? | | | | | |
| 12 | ¿Se siente motivado al trabajar en la D.E. SENASA Cajamarca, por las buenas relaciones que tiene con sus colegas? | | | | | |

| STATUS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | ¿Ud. se siente motivado en trabajar por la responsabilidad e importancia que se le ha asignado dentro de la organización? | | | | | |
| 14 | La D.E. SENASA Cajamarca ¿le proporciona oportunidades de ascenso? | | | | | |
| AMBIENTE FISICO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | En cuanto a su ámbito de trabajo ¿Cuenta con iluminación, ventilación adecuada y poco ruido? | | | | | |
| BONIFICACIONES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Ud. ha recibido algún incentivo por parte de D.E. SENASA Cajamarca (Felicitación, Reconocimiento, bonificación.), cuando su desempeño es productivo/favorable? | | | | | |
| RECONOCIMIENTO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | ¿Ud. siente que sus compañeros y jefes le reconocen el trabajo que realiza? | | | | | |
| 18 | En cuanto al reconocimiento social ¿siente que es similar a quien hace funciones similares a las suyas? | | | | | |
| LOGRO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿Ud. se siente satisfecho con los logros obtenidos hasta la actualidad? | | | | | |
| RESPONSABILIDAD | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ¿Ud. se considera responsable en su trabajo? | | | | | |

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Se está realizando un estudio con fines académicos, la información que usted brinde será confidencial.

Instrucciones: Por favor marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 1 | ¿Ud. considera que trabaja en equipo? | | | | | |
| 2 | ¿Ud. siente que hay limitantes para trabajar en equipo? | | | | | |
| PUNTUALIDAD | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Te consideras puntual en tu trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Crees que tu puntualidad refleja tu desempeño en la D.E. SENASA Cajamarca? | | | | | |
| DISCIPLINA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Te consideras disciplinado en el puesto asignado? | | | | | |
| 6 | ¿Ud. cumple con sus responsabilidades con exactitud, esmero y orden en el trabajo? | | | | | |
| CONOCIMIENTO DEL TRABAJO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Te consideras capacitado para realizar las funciones y metas asignadas? | | | | | |
| 8 | ¿Utilizas tus conocimientos para llevar a cabo ideas y/o proyectos en tu área de trabajo? | | | | | |
| CAPACITACION | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Usted se capacita constantemente para mejorar sus funciones? | | | | | |
| 10 | ¿Ud. participa en las capacitaciones propuestas por la D.E. SENASA Cajamarca? | | | | | |
| 11 | ¿Pones en práctica lo aprendido de las capacitaciones? | | | | | |
| EFICIENCIA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Ud. se considera eficiente al realizar las metas asignadas por su organización? | | | | | |
| 13 | ¿Ud. logra cumplir su trabajo en el tiempo asignado? | | | | | |
| EFICACIA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Ud. siente que cumple con eficacia su trabajo dentro de la D.E. SENASA Cajamarca? | | | | | |
| 15 | ¿Ud. considera que los recursos que le brinda la D.E. SENASA Cajamarca son suficientes para realizar sus metas asignadas? | | | | | |
| PRODUCTIVIDAD | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Ud. considera que dio como resultado una buena productividad en la D.E. SENASA Cajamarca? | | | | | |
| 17 | ¿Ud. siente que realiza sus tareas asignadas con el menor error posible? | | | | | |

ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Confiabilidad del instrumento aplicada a la prueba piloto

Cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

k : Es el número de ítems.

$\sum S_{iS}^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de alfa de Cronbach.

Tabla de valoración y formula de aplicación

Se tomó el criterio de George y Mallery (2003, p. 231) que sugieren la siguiente recomendación para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa >.9 a .95 es excelente

Coeficiente alfa >.8 es bueno

Coeficiente alfa >.7 es aceptable

Coeficiente alfa >.6 es cuestionable

Coeficiente alfa >.5 es pobre

Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Coeficiente de alfa de Cronbach para cuestionario de motivación laboral

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,921 | 20 |

Coeficiente de alfa de Cronbach para cuestionario de desempeño laboral

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,803 | 17 |

Explicación de los resultados

A partir de la aplicación de la prueba piloto de los instrumentos de medición, se analizaron y procesaron los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24, para los 20 ítems de la Variable Motivación Laboral obteniéndose una Alfa de Cronbach (α) que indica una confiabilidad significativa del 0.921 lo que denota un nivel Excelente de precisión del instrumento y 17 ítems para la variable Desempeño Laboral, obteniéndose una Alfa de Cronbach (α) que indica una confiabilidad significativa del 0.803 lo que denota un nivel Bueno de precisión del instrumento.

ANEXO 4

BAREMOS DE LAS VARIABLES

Para conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la D.E. SENASA Cajamarca de las áreas de Sanidad Animal, Vegetal e Inocuidad Agroalimentaria-2020, fue necesario calcular el baremos de cada dimensión. Los resultados se detallan a continuación:

Baremos de la variable motivación laboral

| Niveles y rangos | Baja | Media | Alta |
|------------------------------------|---------|---------|----------|
| V1 - Motivación laboral | [20-46] | [47-72] | [73-100] |
| <i>D1 - Factores Higiénicos</i> | [14-32] | [33-50] | [51-70] |
| <i>D2 -Factores Motivacionales</i> | [6-14] | [15-22] | [23-30] |

Baremos de la variable desempeño laboral

| Niveles y rangos | Baja | Media | Alta |
|----------------------------------|---------|---------|---------|
| V2 - Desempeño laboral | [17-39] | [40-61] | [62-85] |
| <i>D1 - Habilidades Humanas</i> | [6-14] | [15-22] | [23-30] |
| <i>D2 - Habilidades Técnicas</i> | [5-11] | [12-17] | [18-25] |
| <i>D3 - Resultados</i> | [6-14] | [15-22] | [23-30] |

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman. Martínez y Campos (2015).

| Valor de rho | 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 |

ANEXO 5

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Motivación Laboral

TITULO: “Motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional De Sanidad Agraria Cajamarca – 2020”

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Yéssica Geovanna Vilca Perca

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20 | | | | REGULAR 21-40 | | | | BUENA 41-60 | | | | MUY BUENA 61-80 | | | | EXCELENTE 81-100 | | | |
|--------------------|--|--------------------|---|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. Objetividad | Esta expresado en directivas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la administración | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4. Organización | Contiene una estructura lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5. Suficiencia | Comprende los elementos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para cumplir con los objetivos trazados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7. Consistencia | Utiliza suficientes referentes bibliográficos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 8. Coherencia | Entre Hipótesis dimensiones e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 9. Metodología | Cumple con los lineamientos Metodológicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10. Pertinencia | Es asertivo y funcional para la ciencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |

I. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN:

II. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de junio de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Dr. Julio Sánchez De La Puente

DNI N° 18112867



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Motivación Laboral

TITULO: "Motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional De Sanidad Agraria Cajamarca – 2020"

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Yéssica Geovanna Vilca Perca

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20 | | | | REGULAR 21-40 | | | | BUENA 41-60 | | | | MUY BUENA 61-80 | | | | EXCELENTE 81-100 | | | |
|--------------------|--|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. Objetividad | Esta expresado en directivas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la administración | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4. Organización | Contiene una estructura lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5. Suficiencia | Comprende los elementos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para cumplir con los objetivos trazados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7. Consistencia | Utiliza suficientes referentes bibliográficos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 8. Coherencia | Entre Hipótesis dimensiones e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 9. Metodología | Cumple con los lineamientos Metodológicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10. Pertinencia | Es asertivo y funcional para la ciencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: _____

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Jaén, 14 de Junio de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Ma. Ina. Adler Reátegui Zumaeta

DNI: 07257997

ANEXO 6

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Desempeño Laboral

TITULO: “Motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional De Sanidad Agraria Cajamarca – 2020”

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Yéssica Geovanna Vilca Perca

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20 | | | | REGULAR 21-40 | | | | BUENA 41-60 | | | | MUY BUENA 61-80 | | | | EXCELENTE 81-100 | | | | | |
|--------------------|--|--------------------|---------|----------|----------|------------------|----------|----------|----------|----------------|----------|----------|----------|--------------------|----------|----------|----------|---------------------|----------|----------|-----------|---|--|
| | | 0 5 | 6 10 | 11 15 | 16 20 | 21 25 | 26 30 | 31 35 | 36 40 | 41 45 | 46 50 | 51 55 | 56 60 | 61 65 | 66 70 | 71 75 | 76 80 | 81 85 | 86 90 | 91 95 | 96 100 | | |
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en directivas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la administración | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. Organización | Contiene una estructura lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. Suficiencia | Comprende los elementos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para cumplir con los objetivos trazados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. Consistencia | Utiliza suficientes referentes bibliográficos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. Coherencia | Entre Hipótesis dimensiones e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. Metodología | Cumple con los lineamientos Metodológicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. Pertinencia | Es asertivo y funcional para la ciencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |

I. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN:

II. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de junio de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Dr. Julio Sánchez De La Puente

DNI N° 18112867



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Desempeño Laboral

TÍTULO: "Motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional De Sanidad Agraria Cajamarca – 2020"

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Yásica Geovanna Vika Perca

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20 | | | | | REGULAR 21-40 | | | | BUENA 41-60 | | | | MUY BUENA 61-80 | | | | EXCELENTE 81-100 | | | |
|--------------------|--|--------------------|---------|----------|----------|----------|------------------|----------|----------|----------|----------------|----------|----------|----------|--------------------|----------|----------|----------|---------------------|----------|-----------|--|
| | | 0 5 | 6 10 | 11 15 | 16 20 | 21 25 | 26 30 | 31 35 | 36 40 | 41 45 | 46 50 | 51 55 | 56 60 | 61 65 | 66 70 | 71 75 | 76 80 | 81 85 | 86 90 | 91 95 | 96 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en directivas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la administración | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. Organización | Contiene una estructura lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. Suficiencia | Comprende los elementos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para cumplir con los objetivos trazados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. Consistencia | Utiliza suficientes referentes bibliográficos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. Coherencia | Entre Hipótesis dimensiones e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. Metodología | Cumple con los lineamientos Metodológicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. Pertinencia | Es asertivo y funcional para la ciencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: _____

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Ica, 14 de Junio de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres:

DNE:


Mg. Ing. Adler Restrepo Zuniga
07257997

ANEXO 7

CUESTIONARIO DIGITAL A LOS COLABORADORES DE SENASA CAJAMARCA

Figura 13: Distribución de cuestionario vía correo electrónico institucional

