

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

Carrera Profesional de Psicología

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA
EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA”**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el

Título Profesional de Licenciado en Psicología

Autores:

José Antonio Andrade León.

Jessica Brigitte Alvarez Cabrera.

Asesor: Mg. Ricardo Monzón Portilla

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT © 2020

JOSÉ ANTONIO ANDRADE LEÓN

JESSICA BRIGITTE ALVAREZ CABRERA

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la
ciudad de Cajamarca

Presidente : Dr. Luis Enrique Vásquez Rodríguez.

Secretario : Mg. Cynthia Daniela Peña Muñoz.

Asesor : Mg. Ricardo Monzón Portilla.

A:

- Dios por guiar nuestra vida y permitirnos desarrollarnos como profesionales.
- Nuestros padres por su apoyo incondicional y su constante motivación.
- Nuestros docentes de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, quienes con sus conocimientos lograron nuestra formación como futuros psicólogos.

AGRADECIMIENTO:

- Al gerente de la empresa de seguridad “Security Taurus Group”, por permitirnos desarrollar la presente investigación.
- A nuestra familia, por ser un impulso para crecer como profesionales y mejorar como personas.
- A nuestro asesor Mg. Ricardo Monzón Portilla, por su apoyo constante durante el proceso del presente estudio.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca; así también, se planteó identificar los niveles de motivación y desempeño laboral, como de sus dimensiones. Para ello el estudio fue de tipo básico y cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, en una población y muestra de 50 participantes. Para la recolección de los datos, se hizo uso de la Escala de motivación y la Encuesta de desempeño laboral, ambos adaptados a la realidad cajamarquina. Concluyendo que existe una correlación positiva baja entre la variable motivación y la variable desempeño laboral.

Palabras claves: motivación laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance in the collaborators of a security company in the city of Cajamarca, as well as to identify the levels of motivation and work performance, as well as their dimensions. For this purpose, the study was basic and quantitative, with a descriptive correlational design, non-experimental and cross-sectional, in a population and sample of 50 participants. For data collection, the Motivation Scale and the Work Performance Survey were used, both adapted to the Cajamarca reality. It was concluded that there is a low correlation between the variable motivation and work performance.

Key words: work motivation, work performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO:.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I.....	14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2..Formulación del problema.....	17
1.3.Objetivos.....	18
1.3.1.. Objetivo General.....	18
1.3.2..Objetivos Específicos.....	18
1.4..Justificación.....	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.Antecedentes de investigación.....	22
2.1.1..A Nivel Internacional.....	22
2.1.2. A Nivel Nacional.....	24

2.1.3. A Nivel Local.....	26
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1...Motivación Laboral.....	27
2.2.2.. Desempeño Laboral.....	31
2.3..Definición de términos básicos.....	34
2.3.1...Motivación Laboral.....	34
2.3.2.. Desempeño Laboral.....	34
2.4. Hipótesis de investigación.....	34
2.4.1....Hipótesis de Investigador.....	34
2.4.2...Hipótesis Nula.....	34
2.5. Definición operacional de variables.....	35
CAPÍTULO III.....	37
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1..Tipo de investigación.....	38
3.2..Diseño de investigación.....	38
3.3.Población, muestra y unidad de análisis.....	38
3.3.1.... Población y muestra.....	38
3.3.2... Unidad de análisis.....	39
3.3.3.... Criterios de Inclusión.....	39

3.3.4... Criterios de Exclusión.....	39
3.4. Instrumento de recolección de datos.....	39
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	41
3.6.. Análisis de datos.....	41
3.7.. Consideraciones éticas.....	41
CAPÍTULO IV	43
ÁNÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	43
4.1. Análisis de los resultados.....	44
4.2.Discusión de los resultados.....	53
CAPÍTULO V	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1.. Conclusiones.....	58
5.2.. Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS	60
LISTA DE ABREVIATURAS	64
ANEXOS.....	65

LISTA DE TABLAS

Taba 1:	Prueba de fiabilidad de los instrumentos motivación y desempeño laboral.-----	44
Taba 2:	Prueba de normalidad de los instrumentos motivación y desempeño laboral.-----	44
Taba 3:	Correlación de motivación y desempeño laboral.-----	45
Taba 4:	Niveles de motivación laboral en colaboradores de una empresa de Cajamarca.-----	46
Tabla 5:	Niveles de la dimensión motivación de logro en colaboradores de una empresa de Cajamarca.-----	46
Tabla 6:	Niveles de la dimensión motivación de poder en colaboradores de una empresa de Cajamarca.-----	47
Tabla 7:	Niveles de la dimensión motivación de filiación en colaboradores de una empresa de Cajamarca-----	48
Tabla 8:	Niveles de desempeño laboral en colaboradores de una empresa de Cajamarca-----	48
Tabla 9:	Niveles de la dimensión relevancia en colaboradores de una empresa de Cajamarca.-----	49
Tabla 10:	Niveles de la dimensión calidad en colaboradores de una empresa de Cajamarca.-----	49
Tabla 11:	Niveles de la dimensión confiabilidad en colaboradores de una empresa de Cajamarca-----	50
Tabla 12:	Relación entre motivación de logro y relevancia en colaboradores de una empresa de Cajamarca-----	51
Tabla 13:	Relación entre motivación de poder y calidad en colaboradores de una empresa de Cajamarca-----	52
Tabla 14:	Relación entre motivación de filiación y confiabilidad en colaboradores de una empresa de Cajamarca-----	53

INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor que está presente en la vida de los seres humanos, es así que Peña y Villón (2017) manifiestan que la motivación es la “necesidad o el deseo que activa o dirige nuestro comportamiento”. (p. 179). Por su parte, Gonzáles y Bretones (2009) definen a la motivación como “aquel proceso que impulsa al trabajador a realizar una serie de comportamientos laborales que buscan satisfacer unas necesidades, expectativas y/o intereses interna o externamente generados”. (p. 77)

En este contexto, Peña y Villón (2017) sostienen que la motivación es un elemento fundamental que permite el desarrollo asertivo de la organización y por ende la productividad de la misma, pues genera buenas relaciones dentro del ámbito laboral. Asimismo, Gonzales y Bretones (2009) manifiestan que la motivación no solo es importante por los “beneficios organizativos que produce la presencia de la misma si no, además, por el bienestar y satisfacción que genera en las personas que trabajan motivados”. (p. 72), caso contrario la falta de motivación trae consigo baja productividad debido a un inadecuado desempeño laboral.

Teniendo en cuenta lo descrito líneas arriba se puede indicar que efectivamente la motivación es un elemento importante en la vida del individuo, y uno de los factores más influyentes para un adecuado desempeño laboral, el mismo que traerá aspectos positivos dentro de la empresa ya que se generará un ambiente laboral de bienestar para el trabajador y mayor productividad para la empresa.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente se creyó por conveniente investigar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral, ya que ambas

variables guían nuestro comportamiento como persona y como trabajador, para ello la presente investigación se desarrolló en diversos capítulos, los mismos que se detallan a continuación:

El capítulo I: detalla el planteamiento, enunciado y justificación del problema, así como el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo II: se obtuvieron los antecedentes de estudio que respaldan los resultados de la presente investigación; así como las diferentes bases teóricas enmarcadas en las diferentes teorías científicas. Para que de ese modo se plantea a la hipótesis y se operacionalicen las variables.

En el capítulo III: se encuentra la metodología de la investigación (el tipo y diseño); población, muestra y unidad de análisis, por otro lado, se describen las fichas técnicas de los instrumentos usados para la recolección de datos; para finalmente abordar las consideraciones éticas a tener en cuenta durante todo el proceso del presente estudio.

En el capítulo IV: está encaminado al análisis y la discusión de los resultados obtenidos, los mismos que dan respuesta a nuestros objetivos planteados.

En el capítulo V: se presenta las conclusiones y recomendaciones en relación al tema estudiado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, dentro de las organizaciones se está considerando al factor humano como un aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, es por ello, que se considera la salud de los colaboradores un factor crucial para su desempeño, uno de los factores que influyen en el desempeño de los colaboradores es la motivación, la cual actúa como dispositivo para alcanzar metas y objetivos (Robbins, 2009).

La motivación es entendida como el impulso que presenta una persona para satisfacer sus necesidades y alcanzar sus metas, incluyendo tres tipos de necesidades: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (McClellan, 1969).

Dentro de las organizaciones la motivación es necesaria ya que permite guiar los esfuerzos, acciones y energía para alcanzar una determinada meta u objetivo; permitiendo de esta forma que el colaborador se sienta satisfecho con el logro de los objetivos y a la vez los incentiva a cumplir más. (Robbins y Judge, 2013).

Sum (2015) indica que la motivación es crucial en los colaboradores, a fin de que estos puedan realizar sus actividades, de este modo, si se presta atención se puede obtener la opinión de los mismos, identificar cómo se sienten dentro de la organización para lograr colocarlos dentro del puesto de trabajo que más se adecue a su perfil; de esta manera es que se entiende la relación existente entre motivación y desempeño laboral logrando un ambiente que favorezca al desarrollo del colaborador y de la organización.

En tal sentido, es importante que la directiva de la empresa conozca las motivaciones de sus colaboradores con el fin de conocer su desenvolvimiento y así poder identificar si existen inconvenientes en cuanto a su integración dentro de la organización

y para reconocer el potencial de cada miembro de la organización para desenvolverse en otros puestos de acuerdo a su perfil (Chiavenato, 2004).

Sum (2015) en su estudio denominado motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos, indica que el 22% de los colaboradores presenta una motivación baja, el 50% una motivación media y el 28% presenta una motivación alta; asimismo se indica que los factores más resaltantes es el salario y la gratificación.

Asimismo, Sánchez (2016) en su investigación motivación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una red de salud en Chimbote, encontraron en sus resultados que el 25% de los participantes presentaron una motivación media, 25% una motivación alta y el 60% una motivación baja, concluyendo que esto está relacionado con la baja satisfacción laboral la misma que estuvo representado por un 45% la misma que se justificó por los beneficios que reciben y el escaso material con el que cuentan para realizar su trabajo.

Por su parte, Espinoza y Estrada (2019) en el estudio denominado motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de la red de salud de Cajamarca, se indica que el 32% presenta motivación baja, el 43% motivación media y el 26% motivación alta; lo cual se relaciona con la calidad y la confiabilidad del desempeño laboral de los colaboradores.

En consecuencia, se puede observar que, cuando las empresas cuentan con el capital humano motivado de manera adecuado el rendimiento y productividad del mismo va a ser el óptimo para alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

El desempeño laboral es entendido como el comportamiento y acciones del colaborador para beneficiar al cumplimiento de las metas dentro de la organización para la cual trabaja (Chiavenato, 2010).

Al respecto Robbins (2004) indica que el desempeño laboral, no se limita únicamente a las acciones de los colaboradores sino también se relaciona con la manera en la que se orientan las mismas dentro del proceso de producción para alcanzar las metas organizacionales.

En tal sentido, de acuerdo a lo descrito anteriormente se evidencia la importancia de estudiar la motivación con la que cuentan los colaboradores dentro de una empresa, ya que depende de esta el nivel de productividad y logros que alcance la empresa.

Tras revisar los estudios realizados previamente podemos observar que se ha estudiado a nivel nacional y local ambas variables, motivación y desempeño laboral, en poblaciones como colaboradores administrativos de empresas, docentes, médicos y administrativos de red de salud; sin embargo, la importancia de la presente investigación radica en que se estudiarán ambas variables en el personal de seguridad de una empresa, rubro empresarial que actualmente se encuentra sin ser estudiado; es por ello que se presenta el siguiente enunciado de investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Establecer el nivel de las dimensiones de la Escala de motivación laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Relacionar la dimensión motivación de logro y la dimensión relevancia en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Relacionar la dimensión motivación de poder y la dimensión calidad en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Relacionar la dimensión motivación de afiliación y la dimensión confiabilidad en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

1.4. Justificación

El presente estudio, de acuerdo a las líneas de investigación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, pertenece al área de bienestar, desarrollo social, organizacional y familiar.

La motivación laboral es un factor importante en el individuo pues este influye en el desempeño laboral y/o las tareas que se realizan dentro de una empresa, y este a su vez en la productividad de la misma, en este contexto se observó que en la empresa de seguridad, los colaboradores presentaban un bajo nivel de desempeño laboral, reflejándose en el ausentismo en algunos turnos y la tardanza de otros al llegar a cumplir sus deberes; asimismo, se observó la falta de motivación para cumplir con los objetivos propuestos por la organización; por ello se tomó como factor crucial para el estudio determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral.

Por lo que, el presente estudio será de utilidad, pues se enfocará a describir y analizar el comportamiento de la organización a fin de identificar si existen factores que influyen en la motivación del trabajador y/o su desempeño, y si está relacionado a exigencias de la empresa; o caso contrario es la empresa quien se preocupa por el bienestar de sus empleados, de este modo los resultados que sean encontrados contribuirán para hacer recomendaciones en cuanto a la importancia de las variables estudiadas, básicamente debido a que si una empresa motiva a sus empleados con ciertos incentivos y reconocimientos al esfuerzo que hacen los empleados dentro de su área o labor que desempeña, generará un mejor desempeño, un ambiente de bienestar laboral y mayor productividad.

Por otro lado, el presente estudio servirá como antecedente para futuras investigaciones que se interesen por estudiar una o ambas variables. Asimismo, los resultados permitirán identificar si existe un adecuado nivel de motivación y desempeño laboral en los colaboradores, seguidamente se hará las recomendaciones respecto a la mejora de la calidad laboral de la población estudiada.

Finalmente, desde el punto social, la investigación pretende resaltar la importancia de la motivación y la influencia que tiene en el desempeño laboral de los colaboradores para poder aumentar y mantener una adecuada productividad dentro de las mismas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. A Nivel Internacional

Tarazona (2018) en su estudio que tuvo como fin determinar la relación entre “motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Marcan” - Guatemala, en una muestra de 37 participantes, a fin de recolectar datos hizo uso de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. Los principales resultados permiten concluir que, existe una correlación directa entre ambas variables ($r = ,854$), por lo que se considera que, a mayor motivación más eficiente será el desempeño laboral; asimismo, se determinó que el 42% de los evaluados presentaba nivel alto de motivación y el 54% consideraba eficiente el desempeño laboral.

En México Enríquez (2014) estudio la “motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Visón”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, en una muestra 164 trabajadores, haciéndose uso de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. concluyendo que existe una correlación directa entre ambas variables ($r = ,841$), es decir a mayor motivación más eficiente será el desempeño laboral del trabajador; del mismo modo, se identificó que el 39% de los trabajadores presentaba nivel alto de motivación y el 58% consideraba eficiente su desempeño laboral. Finalmente determinaron en cuanto a las dimensiones de la variable motivación: la dimensión motivación de logro presenta predominancia en nivel alto con 37%, la dimensión motivación de poder presenta predominancia en nivel alto con 42% y la dimensión motivación de afiliación presenta predominancia en nivel alto con 46%; del mismo modo en las dimensiones del desempeño laboral: la dimensión relevancia presenta predominancia en nivel eficiente con 37%, la

dimensión calidad presenta predominancia en nivel eficiente con 45% y la dimensión confiabilidad presenta predominancia en nivel eficiente con 39%.

Sum (2015) en su investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia de la “motivación y desempeño laboral del personal de una empresa de alimentos” de Guatemala, en una muestra de 34 participantes. A fin de recolectar la información se hizo uso de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. Llegando a concluir que existe una correlación directa entre las variables ($r = ,824$), es decir a mayor motivación más eficiente será el desempeño laboral; asimismo, se determinó que el 45% de los evaluados presentaba nivel alto de motivación y el 51% consideraba eficiente el desempeño laboral.

Lagos (2015) en su investigación “motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Cepelec”, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral, en una muestra de 75 trabajadores, para ello la información se recolectó a través de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. concluyendo que existe una correlación directa entre ambas variables ($r = ,792$), considerando que a mayor motivación laboral mayores serán los niveles de desempeño laboral; así también, se determinó que el 41% de los trabajadores presentaba nivel alto de motivación y el 53% consideraba eficiente el desempeño laboral. Con respecto a la correlación de las dimensiones, se indica que existe correlación directa entre las dimensiones motivación de logro y relevancia ($r = ,821$), existe correlación directa entre la dimensión motivación de poder y calidad ($r = ,796$) y existe correlación directa entre la dimensión motivación de afiliación y confiabilidad ($r = ,838$).

2.1.2. A Nivel Nacional

Un estudio realizado en Lima por Bisetti (2015) que tuvo como fin establecer la relación entre la “motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada”, en una muestra de 151 integrantes de la institución, y a fin de recoger de la información se hizo uso de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. Llegando a concluir que existe una correlación directa entre motivación y desempeño laboral ($r = ,879$), asimismo, se observa que el 48% presenta nivel alto de motivación y el 53% presenta un nivel alto de desempeño laboral.

Cubas (2016) den su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la “motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de una Institución Educativa – Pimentel”, en donde participaron 16 docentes y trabajadores de la institución educativa, la información se recolectó a través de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. Los resultados llevaron a concluir que existe correlación directa entre motivación y desempeño laboral ($r = ,879$); además encontró que el 54% de los evaluados presenta nivel alto de motivación y el 58% de los evaluados presenta un nivel eficiente de desempeño laboral; finalmente se observa que, de acuerdo a las dimensiones de la motivación; en la dimensión motivación de logro predomina un nivel alto con 46%, en la dimensión motivación de poder predomina un nivel alto con 42% y en la dimensión motivación por filiación predomina un nivel alto con 50%; finalmente, de acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral se observa que, en la dimensión relevancia el 47% presenta predominio de nivel eficiente, en la dimensión calidad el 54% presenta predominio de nivel eficiente y en la dimensión confiabilidad el 51% presenta predominio de nivel eficiente.

Por su parte, Reátegui (2017) en su investigación con el fin de identificar la “influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa”, en una muestra de 25 docentes. La recolección de datos fue mediante la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. Llegando a concluir que, existe una correlación directa entre las variables ($r = ,813$), considerándose de tal manera que cuando la motivación es buena el desempeño laboral será de igual manera alto o eficiente; asimismo, se determinó que el 56% de los docentes presentaba nivel alto de motivación y el 48% consideraba eficiente el desempeño laboral. Con respecto a la correlación de las dimensiones, se indica que existe correlación directa entre las dimensiones motivación de logro y relevancia ($r = ,791$), existe correlación directa entre la dimensión motivación de poder y calidad ($r = ,835$) y existe correlación directa entre la dimensión motivación de afiliación y confiabilidad ($r = ,780$).

Oliva (2017) en su estudio que tuvo como objetivo identificar los niveles de la “motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera”, en una muestra de 825 trabajadores, la información se recolectó a través de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. Entre los resultados se encontró que el 45% de los evaluados presenta nivel alto de motivación laboral, el 35% nivel medio y el 20% nivel bajo; asimismo, el 52% de los evaluados presenta un eficiente desempeño laboral, el 30% presenta un nivel medio y el 18% presenta un nivel bajo. Finalmente, con respecto a las dimensiones de la motivación laboral, en la dimensión motivación de logro el 43% presentan un nivel alto, en la dimensión de poder 51% presentaron un nivel alto y en la motivación de afiliación el 52% presentaron un nivel alto; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se observa que, la dimensión relevancia presenta

predominio en un nivel eficiente con 47%, la dimensión calidad presenta predominio en el nivel eficiente con 46% y la dimensión confiabilidad presenta predominio en el nivel eficiente con 56%.

León (2017) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la influencia de “la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajay”, en una muestra de 44 trabajadores, la recolección de los datos se hizo a través de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral. concluyendo que existe una correlación inversa entre motivación y desempeño laboral ($r = -,834$), lo que indica que existe un nivel bajo de motivación, pero debido a las políticas de la organización existe un nivel alto de desempeño laboral; asimismo, se observa que el 45% presenta nivel bajo de motivación y el 48% presenta un nivel alto de desempeño laboral.

2.1.3. A Nivel Local

Espinoza y Estrada (2019) en su investigación con el fin de identificar la relación entre “motivación, satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de la red de salud II de Cajamarca”, en una muestra de 47 trabajadores, hizo uso de la escala de motivaciones y la encuesta de desempeño laboral para la recolección de los datos. Encontrando que, el 32% presenta motivación baja, el 43% motivación media y el 26% motivación alta; lo cual se relaciona con la calidad y la confiabilidad del desempeño laboral de los colaboradores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación Laboral

2.2.1.1. Definición por autores de Motivación Laboral

De acuerdo a Steers y Braunstein (1976) la motivación es el impulso que se origina en las personas con el fin de satisfacer sus necesidades básicas: de logro, de poder y de filiación; en el caso del ámbito laboral se considera la impulso para satisfacer sus necesidades de logro poder y filiación relacionadas al entorno laboral y a las personas con las que interactúan dentro de la organización

Chiavenato (2015) menciona que la motivación es uno de los procesos más importantes para conocer el comportamiento humano, debido a que es por la motivación que las personas logran sus objetivos y metas. Por ende, la motivación se considera el conjunto de percepciones, aprendizaje y actitudes dentro de un proceso psicológico. En el ámbito laboral la motivación se considera el motor que guía al trabajador para alcanzar sus logros profesionales. El autor, considera que la motivación, está conformada por tres componentes que interactúan entre sí:

- Necesidades: Se originan cuando se da un desequilibrio fisiológico y/o psicológico.
- Impulsos: Son los medios que sirven para satisfacer las necesidades identificando los objetivos que se desean alcanzar.
- Incentivos: Se considera como un mecanismo que calma una necesidad o elimina un impulso.

De igual forma Robbins y Coulter (2014) indican que la motivación es un conjunto de energía y procesos que impulsan y encaminan a la persona a lograr sus objetivos.

Asimismo, Robbins y Judge (2013) sostienen que la motivación es un proceso dentro del cual interviene el esfuerzo de una persona para alcanzar sus objetivos; dentro del ámbito organizacional, éste esfuerzo se encamina para lograr las metas tanto personales como organizacionales.

Por su parte, Delgado (2012) refiere que la motivación es un proceso psicológico que impulsa a las personas a alcanzar sus metas y objetivos, de esta forma la motivación se considera necesaria en todos los ámbitos de la vida de la persona.

2.2.1.2. Teorías relacionadas con la Motivación Laboral

a. Teoría de la Pirámide de Maslow

Maslow (1943) en la teoría de la motivación humana identifica una serie de necesidades que presentan las personas con el fin de satisfacerlas y lograr la motivación que necesitan para obtener sus metas y objetivos; clasificando a las necesidades en categorías y las ordenó por jerarquías, las cuales se resumen a continuación:

- Necesidades básicas o fisiológicas: Menciona las necesidades básicas para la supervivencia de las personas: Alimentación, descanso, sexo, etc.
- Necesidades de seguridad: Menciona la necesidad de las personas de sentirse seguras en la vida: Seguridad física, de recursos, familiar, de salud, etc.
- Necesidades de Afiliación: Menciona a las necesidades que presentan las personas de pertenencia a un grupo social y a la aprobación del mismo: Amistad, intimidad sexual y afecto.
- Necesidades de Reconocimiento: Menciona las necesidades de reconocimiento por parte de la sociedad y uno mismo: Confianza, autorreconocimiento y respeto.

- Autorrealización: Nivel más alto, para llegar a él se han tenido que satisfacer las escalas anteriores, menciona la sensación de felicidad: Espontaneidad, moralidad, aceptación y resolución de problemas.

b. Teoría de las Necesidades de Existencia, Relaciones y Crecimiento

Alderfer (1972) al revisar el trabajo de Maslow (1943) propone una teoría con la existencia de tres categorías de necesidades que recopilan información para su mejor comprensión, Alderfer, mantiene el concepto de Maslow refiriendo que las satisfacciones de necesidades generan la motivación para alcanzar los objetivos.

Las tres categorías que menciona Alderfer son las siguientes:

- Necesidades de Existencia: Hacen mención a las necesidades de sobrevivencia, bienestar físico y preservación de la especie además de las fisiológicas y de seguridad.
- Necesidades de Relaciones: Hacen mención a la necesidad de interrelacionarse con otras personas a través de relaciones sociales incluyendo los componentes de afiliación de Maslow.
- Necesidades de Crecimiento: Hacen mención al desarrollo de la capacidad y potencial humano incluyendo los componentes de reconocimiento de Maslow y la Autorrealización.

c. Teoría Bifactorial de Herzberg

De acuerdo a Herzberg (1959) existen dos factores que influyen en la motivación humana: los factores higiénicos y los de motivación:

- Factores Higiénicos: referidas a las condiciones físicas, salario, clima laboral, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, etc. que engloban el entorno laboral.
- Factores Motivacionales: son consideradas como tales a las características del perfil del puesto y a las tareas que se relacionan con el mismo.

d. Teoría de McClelland sobre la Motivación laboral

McClelland (1989) propone una teoría enfocada en tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación; mediante las cuales se puede sobresalir y llegar al éxito.

- Logro: Hace mención al impulso que tienen las personas por sobresalir, las personas que desarrollan este tipo de motivación, reflejan la excelencia en cada uno de los trabajos que desempeñan, aceptan responsabilidades y necesitan constante refuerzo acerca de su trabajo.
- Poder: Hace mención a la capacidad de influenciar y controlar a las personas con las cuales se trabaja con el fin de obtener reconocimiento por parte de ellas; las personas que desarrollan este tipo de motivación luchan porque sus ideas, opiniones e ideas predominen dentro de las decisiones de la organización.
- Afiliación: Hace mención a la capacidad de mantener relaciones interpersonales y ser parte de un grupo gozando de la aprobación de mismo; las personas que desarrollan este tipo de motivación reflejan sentirse cómodos con las tareas en equipo y les agrada ayudar a los demás compañeros.

2.2.1.3. Variables sociodemográficas relacionadas a la Motivación Laboral

Para Chiavenato (2015) existen variables psicológicas que influyen en la motivación entre las cuales tenemos:

- Sexo: el autor considera que el sexo femenino se relaciona directamente con las motivaciones de afiliación y de logro; mientras que el sexo masculino se relaciona directamente con la motivación de poder.
- Edad: el autor considera que, de acuerdo al grupo de edad, los trabajadores que se encuentran en la etapa de la adultez temprana e intermedia se relacionan directamente con las motivaciones de logro y de filiación; mientras que, los trabajadores que se encuentran en la etapa de la adultez tardía se relacionan directamente con la motivación de poder.

2.2.1.4. Dimensiones de la motivación Laboral

De acuerdo a Steers y Braunstein (1976) las siguientes dimensiones son las consideradas para la evaluación de la escala de motivación laboral:

- Motivación de Logro: Considera el deseo por alcanzar metas y objetivos propios.
- Motivación de Poder: Considera el deseo de conseguir que terceras personas se comporten a través de determinadas reglas.
- Motivación de Filiación: Considera el deseo de establecer una interrelación adecuada con otras personas.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición por autores de Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2004) el desempeño laboral es considerado como la eficacia que presenta el trabajador para desenvolverse dentro de las organizaciones; el mismo que es necesario para que la organización cumpla sus metas.

Asimismo, Robbins (2004) menciona que el desempeño laboral se debe entender como las acciones que realizan los trabajadores dentro de la organización para que la

misma, alcance los objetivos trazados. Del mismo modo Hernández y Herrera (2006) indican que el desempeño laboral se considera al desarrollo del trabajador en cuanto al cumplimiento de sus tareas dentro de la organización.

Años más tarde Chiavenato (2010) modifica el concepto de desempeño laboral enfocándolo como la conducta del trabajador hacia la búsqueda y logro de sus objetivos.

Por su parte, Werther y Keith (2013) mencionan que el desempeño laboral conforma un proceso en el cual se evalúa el desempeño del trabajador para contribuir con la organización justificando de ésta manera su permanencia dentro de ella.

Finalmente, el desempeño laboral es el proceso que determina el éxito de una organización o individuo mediante el logro de sus actividades y objetivos establecidos; se considera como el nivel de desempeño al cumplimiento de las metas establecidas estratégicamente (Oliva, 2017).

2.2.2.2. Importancia del Desempeño Laboral

De acuerdo a Werther y Keith (2013) la importancia de llevar a cabo una evaluación del desempeño laboral permite conocer y clarificar los objetivos de la organización con el fin de que los trabajadores logren interiorizarlos y enfocarse en alcanzarlos; por lo que cuando se lleva a cabo la evaluación del desempeño laboral se logra lo siguiente:

- Observar claramente los objetivos de la organización.
- El trabajador conoce exactamente el rumbo hacia el cual se dirige la organización.
- Permite definir la manera en la que cada trabajador aporta dentro de la organización.
- Permite alcanzar una mejor comunicación entre los administrativos y empleados.

2.2.2.3. Objetivos del Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2010) el objetivo de la evaluación del desempeño laboral permitirá inspeccionar las labores que vienen realizando los colaboradores; teniendo en cuenta las relaciones entre administrativos - empleados; las condiciones de los puestos y las instalaciones físicas de la organización.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) sostienen que la evaluación del desempeño laboral permite observar y mejorar las acciones que se vienen desarrollando dentro de la empresa con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2.2.4. Variables que Influyen en el Desempeño Laboral

De acuerdo a Oliva (2017) existen variables sociodemográficas que influyen en el desempeño laboral, las cuales se relatarán a continuación:

- Sexo: el autor considera que el sexo femenino se relaciona directamente dentro del desempeño laboral con la calidad y la confiabilidad para cumplir las tareas encomendadas y correspondientes al perfil del puesto en el que se desenvuelve; mientras que, el sexo masculino se relaciona directamente con la relatividad dentro del desempeño laboral.
- Edad: para el autor el grupo de edad de adultez temprana y la adultez intermedia se relaciona directamente con la relevancia y la confiabilidad al momento de cumplir con las tareas encomendadas por la organización; mientras que el grupo de edad de la adultez tardía se relaciona directamente con la calidad al momento de cumplir las tareas que se les encomienda.

2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Laboral

Oliva (2017) considera a las siguientes dimensiones de desempeño laboral:

- Relevancia: hace referencia a la identificación y colaboración con las metas y objetivos de la organización.
- Calidad: relacionado a la calidad del trabajo realizado, la asistencia y la puntualidad al momento de cumplir con las metas y objetivos de la organización.
- Confiabilidad: hace referencia a la discreción para cumplir las tareas encomendadas, la responsabilidad y la creatividad que se utiliza para alcanzarlas.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Motivación Laboral

Impulso que se origina en las personas con el fin de satisfacer sus necesidades básicas: de logro, de poder y de filiación (Steers y Braunstein, 1976).

2.3.2. Desempeño Laboral

Proceso que determina el éxito de una organización o individuo mediante el logro de sus actividades y objetivos establecidos; se considera como el nivel de desempeño al cumplimiento de las metas establecidas estratégicamente (Oliva, 2017).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis de Investigador

Existe correlación directa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

2.4.2. Hipótesis Nula

No existe correlación directa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

2.5. Definición operacional de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumento
Motivación Laboral	Impulso que se origina en las persona con el fin de satisfacer sus necesidades básicas: de logro, de poder y de filiación (Steers y Braunstein, 1976).	Motivación de Logro	Deseo por alcanzar metas y objetivos propios.	1, 4, 7, 10 y 13	Escala de Motivación (MLP) de Steers y Braunstein (1976). adaptada por Espinoza y Estrada (2019) para Cajamarca.
		Motivación de Poder	Deseo de conseguir que terceras personas se comporten a través de determinadas reglas.	2, 5, 8, 11 y 14.	
		Motivación de Filiación	Deseo de establecer una interrelación adecuada con otras personas.	3, 6, 9, 12 y 15.	

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumento
Desempeño Laboral	Proceso que determina el éxito de una organización o individuo mediante el logro de sus actividades y objetivos establecidos; se considera como el nivel de desempeño al cumplimiento de las metas establecidas estratégicamente (Oliva, 2017).	Relevancia	Hace referencia a la identificación y colaboración con las metas y objetivos de la organización.	1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Encuesta de Desempeño Laboral (Oliva, 2017), adaptada por Espinoza y Estrada (2019) para Cajamarca.
		Calidad	Hace referencia a la calidad del trabajo realizado, la asistencia y la puntualidad al momento de cumplir con las metas y objetivos de la organización.	7, 8 y 9.	
		Confiabilidad	Hace referencia a la discreción para cumplir las tareas encomendadas, la responsabilidad y la creatividad.	10, 11, 12, 13 y 14.	

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Para la presente investigación se ha considerado los aportes en investigación científica de Hernández, Fernández y Baptista (2014) los cuales refieren que la investigación será de tipo básica debido a que los resultados que se presentarán reforzarán el conocimiento científico ya establecido; de igual forma, es de tipo cuantitativa por lo que utilizó porcentajes y cantidades numéricas para presentar los resultados obtenidos.

Asimismo, es de tipo descriptivo correlacional ya que describió dos variables (motivación y desempeño laboral) y se estableció el tipo de correlación que existe entre ellas.

3.2. Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, de acuerdo a Hernández, et al. (2014) en este tipo de investigaciones no se manipulan las variables de forma ambiental ni muestral.

Finalmente, es de corte transversal por lo que los instrumentos serán aplicados en un único tiempo para obtener datos.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

De acuerdo a McMillan y Schumacher (2005) la investigación presentará un tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencionado, por lo que la muestra se seleccionó por cumplir ciertas características necesarias para la investigación.

3.3.1. Población y muestra

Está constituida por la totalidad de trabajadores (50) de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, cuyas edades oscilan entre los 20 y 50 años.

3.3.2. Unidad de análisis

Un trabajador de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

3.3.3. Criterios de Inclusión

- Personal que labore en una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Personal que lleve laborando más de un año dentro de la empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.
- Personal de seguridad que brinde su permiso a través del consentimiento informado (Anexo B).

3.3.4. Criterios de Exclusión

- Personal que lleve laborando menos de un año en una empresa de seguridad de Cajamarca.
- Personal que se niegue a participar de la investigación.

3.4. Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se hizo uso de la Escala de Motivación y la Encuesta de Desempeño Laboral:

- **Escala de Motivación:**

La escala de Motivación (MLP) creada por Steers y Braunstein en Estados Unidos en 1976, con el objetivo de medir las necesidades y por ende la motivación de los trabajadores en las organizaciones en las que se desempeñan.

La escala fue validada y traducida para el Perú por Sonia Palma (2000) con una confiabilidad de 0,828 con Alfa de Cronbach.

Se basa en la teoría de la motivación de David McClelland, y se divide en 3 dimensiones:

- Dimensión Motivación de logro: los ítems que la miden son: 1, 4, 7, 10 y 13.
- Dimensión Motivación de poder: los ítems que la miden son: 2, 5, 8, 11 y 14.
- Dimensión Motivación de afiliación: los ítems que la miden: 3, 6, 9, 12 y 15.

Para la presente investigación se utilizará la escala adaptada para Cajamarca por Espinoza y Estrada (2019) la misma que cuenta con una confiabilidad de 0,828 con Alfa de Cronbach (Anexo D).

La escala de motivación (MLP) se encuentra diseñada en escala de Likert del 1 al 5 con las siguientes opciones de respuesta: TD = totalmente en desacuerdo; D = desacuerdo; AV = algunas veces; A = De Acuerdo y TA = totalmente de Acuerdo; con los valores 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente (Anexo C).

- **Encuesta de Desempeño Laboral:**

La encuesta de desempeño laboral fue creada por Oliva (2017) en Perú con el objetivo de medir el desempeño laboral en los trabajadores de diversas organizaciones.

La encuesta cuenta con una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,842.

La encuesta está dividida en tres dimensiones:

- La dimensión Relevancia, compuesta por los ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.
- La Dimensión Calidad, compuesta por los ítems: 7, 8 y 9.
- La dimensión Confiabilidad, compuesta por los ítems: 10, 11, 12, 13 y 14.

Para la presente investigación se utilizará la encuesta adaptada para Cajamarca por Espinoza y Estrada (2019) contando con una confiabilidad de 0,834 con Alfa de Cronbach (Anexo F)

La encuesta de Desempeño Laboral, se encuentra diseñada en escala de Likert del 1 al 5 con las siguientes opciones de respuesta: N = Nunca; PV = Pocas Veces; AV =

algunas veces; CS = Casi Siempre y S = Siempre; con los valores 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente (Anexo E).

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para llevar a cabo la investigación se procedió a solicitar una reunión con el administrador de la empresa de seguridad con el fin de presentarle la propuesta de investigación y de éste modo obtener el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos.

Una vez obtenido el permiso, se procedió a coordinar las horas y día de aplicación con el supervisor de los trabajadores, con el objetivo de no interrumpir las actividades laborales de los trabajadores y no afecte el desempeño de los mismos.

Por último, se procedió a explicar que la aplicación era de forma anónima y que los datos sólo se utilizarán para la investigación; asimismo, se dió las consignas necesarias para la aplicación de cada test.

3.6. Análisis de datos

En la presente investigación se hizo uso del programa Microsoft Excel con el cual se realizó la base de datos para organizar los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos.

Del mismo modo, se utilizó el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) en la versión 25 con el fin de trabajar la estadística correlacional y descriptiva.

3.7. Consideraciones éticas

Considerando a la Asociación Americana de Psicólogos (APA, 2010) se tomaron en cuenta los siguientes principios bioéticos:

El principio de Beneficencia y no maleficencia, debido a que la investigación se realizó para hacer el bien con los resultados obtenidos tanto en la población beneficiaria como en las poblaciones que se considere necesario; el principio de integridad, debido a que se habló de manera clara y precisa sobre todo lo concerniente a la investigación y finalmente, el principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas, ya que se respetó el derecho de privacidad de los participantes, además los instrumentos fueron aplicados de forma anónima.

Por último, para la publicación de la investigación se citó de acuerdo a las normas APA con el fin de no caer en el plagio; además, esta investigación será publicada de manera formal y en fuentes confiables.

CAPÍTULO IV

ÁNALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 1

Prueba de fiabilidad de los instrumentos motivación y desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,835	129

Análisis e interpretación: en la presente tabla podemos observar que el nivel de fiabilidad de los instrumentos usados tales como la Escala de motivación y la Encuesta de desempeño laboral, es de .835 de Alfa de Cronbach, indicándonos que tiene un nivel óptimo de fiabilidad. (Ver tabla 1)

Tabla 2

Prueba de normalidad de los instrumentos Escala de motivación y Encuesta de desempeño laboral.

Prueba de Normalidad K-S

	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,540	50	,000
Desempeño Laboral	,535	50	,000

Análisis e interpretación: la prueba de normalidad aplicada a los instrumentos Escala de motivación y Encuesta de desempeño laboral, en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, es de Kolmogorov – Smirnov, donde

se encontró que hay una distribución asimétrica significativa, teniendo como nivel de significancia en motivación laboral de .000 y en desempeño laboral de .000; lo que indica que se acepta la hipótesis del investigador. (Ver tabla 2)

Tabla 3

Correlación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Relación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,283*
	Sig. (bilateral)		,047
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,283*	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	50	50

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

Análisis e interpretación: para identificar la relación entre motivación y desempeño laboral se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una correlación positiva de .283, existiendo una correlación significativa de .047; lo que nos indica que existe una baja correlación significativa positiva entre motivación y desempeño laboral. (Ver tabla 3)

Tabla 4

Nivel de motivación en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de motivación

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	2	4,0
	ALTO	48	96,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 96% (48) presentan un nivel alto de motivación, seguido del 4% (2) presentan una motivación media. (Ver tabla 4)

Tabla 5

Nivel de la dimensión motivación de logro de la escala de motivación en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de motivación del logro

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	1	2,0
	ALTO	49	98,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 98% (49) presentan un nivel alto de motivación del logro, seguido del 2% (1) presentan un nivel medio. (Ver tabla 5)

Tabla 6

Nivel de la dimensión motivación de poder de la escala de motivación en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de motivación de poder

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	6,0
	MEDIO	21	42,0
	ALTO	26	52,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 52% (26) de los participantes presentan un nivel alto de motivación de poder, seguido del 42% (21) un nivel medio y finalmente el 6% (3) un nivel bajo. (Ver tabla 6)

Tabla 7

Nivel de la dimensión motivación de filiación de la escala de motivación en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de motivación de filiación

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	4,0
	MEDIO	4	8,0
	ALTO	44	88,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 88% (44) de los participantes presentan un nivel alto de motivación de filiación, seguido del 8% (4) con un nivel medio y finalmente el 4% (2) un nivel bajo. (Ver tabla 7)

Tabla 8

Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	8,0
	MEDIO	46	92,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 92% (46) presentan un nivel alto de desempeño laboral, seguido del 8% (4) con un nivel bajo. (Ver tabla 8)

Tabla 9

Nivel de la dimensión relevancia de la encuesta de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de la dimensión relevancia

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	ALTO	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 100% (50) presentan un nivel alto en la dimensión relevancia de desempeño laboral. (Ver tabla 9)

Tabla 10

Nivel de la dimensión calidad de la encuesta de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de la dimensión calidad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	2,0
	MEDIO	48	96,0
	ALTO	1	2,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 96% (48) presentan un nivel medio en la dimensión calidad de desempeño laboral, seguido de 2% (1) un nivel medio y bajo. (Ver tabla 10)

Tabla 11

Nivel de la dimensión confiabilidad de la encuesta de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Nivel de la dimensión confiabilidad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	2	4,0
	ALTO	48	96,0
	Total	50	100,0

Análisis e interpretación: en la tabla se puede observar que, de 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, el 96% (48) presentan un nivel alto en la dimensión confiabilidad de desempeño laboral, seguido de un 4% (2) un nivel medio. (Ver tabla 11)

Tabla 12

Relación entre la dimensión motivación de logro y la dimensión relevancia en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Relación entre motivación de logro y relevancia

		D. Motivación de logro	D. Relevancia
D. Motivación de logro	Correlación de Pearson	1	,256
	Sig. (bilateral)		,072
	N	50	50
D. Relevancia	Correlación de Pearson	,256	1
	Sig. (bilateral)	,072	
	N	50	50

Análisis e interpretación: para identificar la relación entre motivación de logro y relevancia se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una correlación de .256, con un valor de significancia de .072; lo que nos indica que no existe correlación entre las variables. (Ver tabla 12)

Tabla 13

Relación entre la dimensión motivación de poder y la dimensión calidad en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Relación entre motivación de poder y calidad

		D. Motivación de poder	D. Calidad
D. Motivación de poder	Correlación de Pearson	1	,355*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	50	50
D. Calidad	Correlación de Pearson	,355*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	50	50

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

Análisis e interpretación: para identificar la relación entre motivación de poder y calidad se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una correlación significativa de .355, con un valor de significancia de .011; lo que nos indica que existe una baja correlación entre las variables. (Ver tabla 13)

Tabla 14

Relación entre la dimensión motivación de filiación y la dimensión confiabilidad en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

Relación entre motivación de filiación y confiabilidad

		D. Motivación de filiación	D. Confiabilidad
D. Motivación de filiación	Correlación de Pearson	1	,119
	Sig. (bilateral)		,411
	N	50	50
D. Confiabilidad	Correlación de Pearson	,119	1
	Sig. (bilateral)	,411	
	N	50	50

Análisis e interpretación: para identificar la relación entre motivación de filiación y confiabilidad se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una correlación de .119, con un valor de significancia de .411; lo que nos indica que no existe correlación entre las variables. (Ver tabla 14)

4.2. Discusión de los resultados

Para establecer la discusión de los objetivos planteados se procedió a realizar un análisis de los resultados.

En cuanto al objetivo general, que fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que existe una correlación positiva baja entre las variables,

resultados que difieren de Tarazona (2018) quien concluyo que existe una correlación alta y directa entre motivación y desempeño laboral, considerando que a mayor motivación más eficiente será el desempeño laboral. Asimismo, Reátegui (2017) en su investigación concluye que si la motivación es buena el desempeño laboral será de igual manera alto o eficiente. Por otro lado, la investigación de León (2017) difiere de los otros estudios, ya que se concluyó que existe una correlación inversa entre motivación y desempeño laboral ($r = -,834$) indicando que existe un nivel bajo de motivación, pero debido a las políticas de la organización existe un nivel alto de desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico que tuvo como fin, identificar el nivel de motivación laboral en colaboradores de una empresa de Cajamarca, se encontró que 96% presentan un nivel alto de motivación y el 4% un nivel medio, resultados que se relacionan con lo encontrado por Espinoza y Estrada (2019) sus resultados indican que, el 32% presenta motivación baja, el 43% motivación media y el 26% motivación alta; lo cual se relaciona con la calidad y la confiabilidad del desempeño laboral de los colaboradores.

En cuanto al objetivo específico que tuvo como fin determinar el nivel de las dimensiones de la escala de motivación laboral presentes en colaboradores de una empresa de Cajamarca se encontró en la dimensión motivación de logro el 98% presentan un nivel alto y 2% un nivel medio; en la dimensión motivación de poder el 52% presentan un nivel alto, 42% un nivel medio y finalmente el 6% un nivel bajo, finalmente en la dimensión motivación de filiación se encontró que 88% presentan un nivel alto, el 8% con un nivel medio y el 4% un nivel bajo. Resultados que se relacionan a lo encontrado por Enríquez (2014) quien determinó que en cuanto a las dimensiones de la variable motivación: la dimensión motivación de logro presenta predominancia en nivel alto con

37%, la dimensión motivación de poder presenta predominancia en nivel alto con 42% y la dimensión motivación de afiliación presenta predominancia en nivel alto con 46%.

Con relación al objetivo que tuvo como fin determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que el 92% presentan un nivel alto solo el 8% un nivel bajo. Resultados que guardan relación con los de Oliva (2017) quien encontró en su estudio que el 52% de los evaluados presenta un eficiente desempeño laboral, el 30% presenta un nivel medio y el 18% presenta un nivel bajo.

Respecto al objetivo que tuvo como fin determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que, en la dimensión relevancia el 100% de los colaboradores presentan un nivel alto; en la dimensión calidad el 96% presentan un nivel medio, el 2% un nivel medio y 2% un nivel bajo, finalmente en la dimensión confiabilidad el 96% presentan un nivel alto y el 4% un nivel medio. Resultados que se relacionan con los encontrados por, Cubas (2016) quien concluyó que de acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral se observa que, en la dimensión relevancia el 47% presenta predominio de nivel eficiente, en la dimensión calidad el 54% presenta predominio de nivel eficiente y en la dimensión confiabilidad el 51% presenta predominio de nivel eficiente.

Con relación al objetivo que tuvo como fin determinar la relación entre motivación de logro y relevancia; de los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que no existe correlación entre las variables, resultados que difieren de los encontrados por Lagos (2015) en su investigación con

respecto a la correlación de las dimensiones, se indica que existe correlación directa entre las dimensiones motivación de logro y relevancia ($r = ,821$).

Respecto a nuestro objetivo que tuvo como fin determinar la relación entre motivación de poder y calidad de los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que, si existe una correlación, los mismos que si concuerdan con lo encontrado por Lagos (2015) quien encontró una correlación directa entre la dimensión motivación de poder y calidad ($r = ,796$).

Finalmente, en cuanto al objetivo que tuvo como fin determinar la relación entre motivación de filiación y confiabilidad de los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que no existe correlación entre las variables, resultados que difieren de los encontrados por Lagos (2015) en su investigación con respecto a la correlación de las dimensiones, indica que existe relación entre la dimensión motivación de afiliación y confiabilidad ($r = ,838$).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En el presente estudio se encontró que existe una correlación positiva baja entre las variables motivación y desempeño laboral.
- En cuanto al nivel de motivación laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, se encontró que 96% presentan un nivel alto de motivación y el 4% un nivel medio.
- Con relación a los niveles de las dimensiones de la motivación laboral, se encontró que en la dimensión motivación de logro (98% un nivel alto y 2% un nivel medio); en la dimensión motivación de poder (52% un nivel alto, 42% un nivel medio y el 6% un nivel bajo), finalmente en la dimensión motivación de filiación (88% presentan un nivel alto, el 8% con un nivel medio y el 4% un nivel bajo).
- En cuanto al nivel de desempeño laboral se encontró que el 92% presentan un nivel alto y el 8% un nivel bajo.
- Respecto al nivel de las dimensiones del desempeño laboral se encontró que, en la dimensión relevancia el 100% presentan un nivel alto; en la dimensión calidad el 96% presentan un nivel medio, el 2% un nivel medio y 2% un nivel bajo, finalmente en la dimensión confiabilidad el 96% presentan un nivel alto y el 4% un nivel medio.
- Finalmente en las relaciones de las diferentes dimensiones se encontró una correlación baja en motivación de poder y calidad, por otro lado, no se encontró relación entre motivación de logro con relevancia y motivación de filiación con confiabilidad.

5.2. Recomendaciones

- Conforme a los resultados se recomienda se realicen más estudios con las variables motivación y desempeño laboral, en rubros organizacionales, los cuales servirán de evidencia para comprender y poner énfasis en la importancia de la motivación y cómo influye para el eficiente desempeño laboral.
- Así mismo realizar investigaciones en otro tiempo, en donde la población no esté pasando por una situación de pandemia o crisis, la cual logre afectar la variable motivación, influenciada por diversos factores que trae consigo la situación actual.
- También se considera importante recomendar abordar las variables teniendo en cuenta el sexo de la población a fin de identificar cual es el sexo que mayor motivación y desempeño presenta, o caso contrario cual es el sexo más susceptible a tener una menor motivación y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. (1972). *Teoría de la Jerarquía de Alderfer*. New York: Norton.
- American Psychological Association [APA]. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Recuperado de www.uhu.es/susana_paino/EP/CcAPA.pdf
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos* (6° ed.). México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (10ª ed.). México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (13ª ed.). México: McGraw - Hill.
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I. E: ADEU deportivo SAC Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Delgado, M. (2012). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. (Tesis de Maestría), Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del instituto Visión en México*. (Tesis de Maestría), Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

- Espinoza, N. y Estrada, J. (2019). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud II de Cajamarca, 2018*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- González, J., y Bretones, F. (2009). *Motivación laboral*. Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide.
- Hernández, I., Y Herrera, T. (2006). *Satisfacción laboral, desempeño individual y satisfacción del cliente en una empresa de servicios*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *Teoría bifactorial de Herzberg*. Massachusetts: Norton.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. (Tesis de Licenciatura), Universidad del Bio-Bio, Chillán, Chile.
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay - Huari*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Jospe Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú.
- Maslow, A. (1943). *Teoría de la motivación Humana*. New York: Harper & Bros.
- McClelland, D. (1989). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Caracas. Fundase.
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press

- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Peña, H., y Villón, S. (2017). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. (13 ed.) México D.F.: Editorial Prentice Hispanoamericana.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12° ed.). México D.F.: Editorial Prentice Hispanoamericana.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Addison-Wesley.
- Sánchez, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en el entorno laboral. *El Servier*, 9(2), 251 - 266.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Tarazona, J. (2018). *La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Werther, W. y Keith, D. (2013). *Administración de recursos humanos de las empresas: el capital humano de las empresas* (6° ed.). México D. F.: McGraw-Hill.

LISTA DE ABREVIATURAS

MLP : Escala de Motivación Laboral.

APA : Asociación Americana de Psicólogos.

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	MUESTRA	MÉTODO	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca?	<p>Ho: Existe correlación directa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.</p> <p>H1: No existe correlación directa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.</p>	<p>Variable Independiente: Motivación Laboral</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño Laboral.</p>	<p>Población: Colaboradores (50) de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.</p> <p>Muestra 50 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.</p>	<p>Tipo: Básico, cuantitativo y descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal.</p>	<p>Escala de Motivación (MLP) de Steers y Braunstein (1976). adaptada por Espinoza y Estrada (2019) para Cajamarca.</p> <p>Encuesta de Desempeño Laboral (Oliva, 2017), adaptada por Espinoza y Estrada (2019) para Cajamarca.</p>

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS				
Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.	- Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.	- Determinar el nivel de las dimensiones de la Escala de motivación laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.	- Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.	- Determinar el nivel de las dimensiones de la Encuesta de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.	- Determinar la relación entre las dimensiones de la Escala de motivación y las dimensiones de la encuesta de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento tiene como propósito informar acerca de la investigación denominada **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA**, la cual es conducida por los Bachilleres en Psicología **José Antonio Andrade León y Jessica Brigitte Alvarez Cabrera**.

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca; así también, se ha planteado identificar los niveles de motivación y desempeño laboral, el nivel de las dimensiones de ambas variables y finalmente se pretende determinar la correlación entre las dimensiones de ambas variables.

Cabe mencionar, que los resultados y datos obtenidos en la presente investigación no se mostrarán a terceras personas y sólo se utilizarán con fines académicos y de investigación, por tal motivo, los cuestionario, fichas y documentos que se usen se aplicarán de forma anónima.

Cajamarca, de _____ de 2021.

Nombre y apellido: _____

DNI: _____

Firma: _____

ANEXO C

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL - MLP

A continuación, se te presenta una serie de preguntas, lee detenidamente y responde la alternativa que se acerque más a tu realidad.

NOTA: La información obtenida será utilizada con fines de investigación, ten en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, además la información es de carácter confidencial.

TD: Totalmente en Desacuerdo **D:** En Desacuerdo **AV:** Algunas Veces;

A: De Acuerdo

TA: Totalmente de Acuerdo

	TD	D	AV	A	TA
	1	2	3	4	5
1. "Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo"					
2. "Me gusta competir y ganar"					
3. "A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo"					
4. "Me gustan los retos difíciles"					
5. "Me gusta llevar el mando"					
6. "Me gusta agradar a otros"					
7. "Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas"					
8. "Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo".					
9. "Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo"					
10. "Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas"					
11. "Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo"					
12. "Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones"					
13. "Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil".					
14. "Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor"					
15. "Me gusta más trabajar con otras personas que sólo".					

ANEXO D

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN - MLP

Nombre Original	Escala de Motivación (MLP)
Procedencia	Estados Unidos
Autores	Steers, R. y Braunstein, D. (1976)
Confiabilidad	En Escala de Cronbach 0,828
Estandarización en Cajamarca	Espinoza, N. y Estrada, J. (2019)
Administración	Individual y colectivo
Duración	10 – 15 minutos
Puntuación	Escala de Likert del 1 al 5
Significación	Evaluación de la motivación laboral.
Usos	Clínico y en la investigación, escala diseñada para adultos..

Según Espinoza y Estrada (2019), estos son los puntajes para la calificación de la Escala de Motivación (MLP) a nivel global:

	Bajo	Medio	Alto
Motivación Laboral	0 - 28	29 – 45	46 - 75

Según Espinoza y Estrada (2019), estos son los puntajes para la calificación de la Escala de Motivación (MLP) por dimensiones:

	Bajo	Medio	Alto
Motivación de logro	0 - 12	13 - 16	17 - 28
Motivación de poder	0 - 12	13 - 16	17 - 28
Motivación de afiliación	0 - 12	13 - 16	17 - 28

ANEXO E

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se te presenta una serie de preguntas, lee detenidamente y responde la alternativa que se acerque más a tu realidad.

NOTA: La información obtenida será utilizada con fines de investigación, ten en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, además la información es de carácter confidencial.

N: Nunca **PV:** Pocas veces **AV:** Algunas veces **CS:** Casi siempre **S:** Siempre

ÍTEMS	N	PV	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
1. "El ambiente del medio laboral es cordial y contribuye a él"					
2. "Participa entusiastamente en las actividades de su Institución"					
3. "Considera que el trabajo que realiza es acorde con su Preparación"					
4. "Puede desempeñar otras actividades extra a las ya asignadas"					
5. "Si no cuenta con los materiales necesarios sus actividades las efectúa como se pueda"					
6. "Considera que su trabajo cumple sus expectativas laborales"					
7. "Le gusta reclamar siempre"					
8. "Falta al trabajo por algún motivo"					
9. "Premian su puntualidad"					
10. "Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales"					
11. "Le gusta el trabajo que realiza, y lo cumple a cabalidad"					
12. "Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores"					
13. "Considera la necesidad de seguir superándose profesional o técnico"					
14. "Considera que su trabajo cumple sus expectativas personales"					

ANEXO F

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre Original	Cuestionario de Desempeño Laboral
Procedencia	Perú
Autores	Oliva, E. (2017)
Confiabilidad	En Escala de Cronbach 0,834
Estandarización en Cajamarca	Espinoza, N. y Estrada, J. (2019)
Administración	Individual y colectivo
Duración	10 – 15 minutos
Puntuación	Escala de Likert del 1 al 5
Significación	Evaluación del desempeño laboral
Usos	Clínico y en la investigación, escala diseñada para adultos..

Según Espinoza y Estrada (2019), estos son los puntajes para la calificación del cuestionario de desempeño laboral nivel global:

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño Laboral	0 - 50	51 – 69	70 – 100

Según Espinoza y Estrada (2019), estos son los puntajes para la calificación del cuestionario de desempeño laboral por dimensiones:

	Bajo	Medio	Alto
Relevancia	0 – 10	11 – 20	21 – 30
Calidad	0 – 5	6 – 10	11 – 15
Confiabilidad	0 - 9	10 - 16	17 – 25

