



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SENASA EN LA PROVINCIA DE ICA - 2020"**

Presentado por:

**GUTIERREZ SAIRITUPAC RONALD RICHARD**

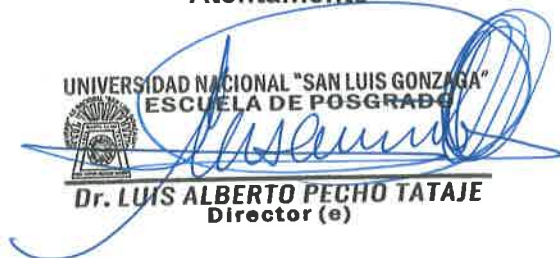
De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 12%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 04 de junio de 2024

Atentamente

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA: ADMINISTRACION**

**Mención: Gestión Empresarial**



**TESIS**

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL  
SENASA EN LA PROVINCIA DE ICA – 2020”**

**Línea de investigación**

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**PRESENTADO POR:**

Bach. Gutierrez Sairitupac Ronald Richard

**GRADO A OBTENER: MAESTRO**

**ASESOR:**

DR. JAYO LUNA MANUEL ALFREDO

**Ica, Perú**

**2024**

## DEDICATORIA

A mis queridos padres:

Eleutrio Gutiérrez Huarcaya e Irma Sairitupac Araujo, por estar siempre pendiente y motivando mi desarrollo profesional, infinitamente agradecido.

A mi esposa:

Yuliza Ventura Claudio, por darme siempre el apoyo y acompañarme en todas las metas trazadas y logros cumplidos.

A mi Abuela:

Avelina Araujo Aguilar, que siempre recordare su consejo: cuando empieces a hacer algo nunca te quedes en el camino, termínalo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres, hermanos y esposa, de quienes siempre recibí el apoyo y los consejos para seguir mi desarrollo académico.

A mi Alma Mater; Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, por acogerme en sus aulas e invitarme a seguir asimilando conocimientos académicos que dan ese valor agregado a mi vida profesional y personal.

Al Dr. Manuel Alfredo Jayo Luna, asesor de esta tesis, por la orientación adecuada y oportuna en el desarrollo del presente estudio.

## ÍNDICE

Portada .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
- Índice de contenido.....	iv
- Índice de tablas .....	v
- Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....	23
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN .....	48
V. CONCLUSIONES .....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	53
VIII. ANEXOS.....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio .....	24
Tabla 2. Muestra estratificada.....	25
Tabla 3. Resultados simples sobre los factores motivacionales .....	29
Tabla 4. Resultados simples sobre los factores motivacionales intrínsecos .....	30
Tabla 5. Resultados simples sobre los factores motivacionales extrínsecos .....	31
Tabla 6. Resultados simples sobre el desempeño laboral de los colaboradores .....	32
Tabla 7. Resultados simples sobre el logro de metas de los colaboradores.....	33
Tabla 8. Resultados simples sobre la competencia de los colaboradores .....	34
Tabla 9. Resultados simples sobre los rasgos de personalidad de los colaboradores .....	35
Tabla 10. Resultados cruzados sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral .....	36
Tabla 11. Resultados cruzados sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral .....	37
Tabla 12. Resultados cruzados sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral .....	39
Tabla 13. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	40
Tabla 14. Factores motivacionales y desempeño laboral .....	41
Tabla 15. Valor crítico en función a los datos de los factores motivacionales y desempeño laboral .....	42
Tabla 16. Factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral .....	44
Tabla 17. Valor crítico en función a los datos de los factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral .....	44
Tabla 18. Factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral .....	46
Tabla 19. Valor crítico en función a los datos de los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Barras simples sobre los factores motivacionales .....	29
Figura 2. Barras simples sobre los factores motivacionales intrínsecos .....	30
Figura 3. Barras simples sobre los factores motivacionales extrínsecos .....	31
Figura 4. Barras simples sobre el desempeño laboral de los colaboradores.....	32
Figura 5. Barras simples sobre el logro de metas de los colaboradores .....	33
Figura 6. Barras simples sobre la competencia de los colaboradores.....	34
Figura 7. Barras simples sobre los rasgos de personalidad de los colaboradores.....	35
Figura 8. Barras agrupadas sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral ...	36
Figura 9. Barras agrupadas sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral .....	38
Figura 10. Barras agrupadas sobre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral .....	39
Figura 11. Campana sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral.....	43
Figura 12. Campana sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral .....	45
Figura 13. Campana sobre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral .....	47

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020. Esta se ha regido por una metodología de tipo básica, de nivel correlacional, y de diseño no experimental correlacional. La muestra se conformó por 177 colaboradores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables. En cuanto a los resultados, se encontró que la mayoría de los colaboradores (57,6%) tuvieron regulares factores motivacionales, y de igual forma, la mayoría (52,0%) presentaron un regular desempeño laboral. Asimismo, se encontró que en el caso de los colaboradores que evidenciaron un regular desempeño laboral, el 29,3% de estos presentaron bajos factores motivacionales, el 55,5% regulares factores motivacionales, y el 15,2% altos factores motivacionales. Sumado a ello, se obtuvo un valor  $X^2=297$  que resulta mayor que el valor crítico (115,39) a través de la prueba chi cuadrado de Pearson, que permitió identificar que entre los factores motivacionales y el desempeño laboral existe una asociación directa y significativa, por lo que se concluyó que los factores motivacionales se correlacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral, por tanto, mientras el colaborador este con altos factores motivacionales, este podrá desempeñarse mejor en las funciones de su cargo.

**Palabras clave:** motivación laboral, desempeño laboral, entidad estatal.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivational factors and the work performance of SENASA workers in the Province of Ica in the year 2020. This was governed by a basic methodology, correlational level, and non-experimental correlational design. The sample consisted of 177 employees, to whom two valid and reliable questionnaires were applied. As for the results, it was found that the majority of the employees (57.6%) had regular motivational factors, and likewise, the majority (52.0%) presented regular work performance. Likewise, it was found that in the case of the employees who showed a regular job performance, 29.3% of them had low motivational factors, 55.5% had regular motivational factors, and 15.2% had high motivational factors. In addition, a value  $X^2 = 297$  was obtained, which is higher than the critical value (115.39) through Pearson's chi-square test, which allowed identifying that there is a direct and significant association between motivational factors and job performance, so it was concluded that motivational factors are directly and significantly correlated with job performance, therefore, while the employee has high motivational factors, he/she will be able to perform better in the functions of his/her position.

**Key words:** work motivation, job performance, state entity.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la Provincia de Ica - 2020; tiene como problema general el saber: ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020? Sobre ello se han encontrado determinados estudios como el de León (2017) en donde se determinó que en toda organización (institución, entidad o empresa) se requiere el estímulo de la motivación, pues solo en el caso de las instituciones se observa que muchos funcionarios y trabajadores se encuentran desmotivados por algún factor sea este económico, social, cultural, geográfico, etc., y dicha situación les genera cierto desgano o apatía lo que incide directamente en el desempeño de las actividades propias de su puesto o cargo. Al respecto, entre los factores de la motivación laboral, encontramos tanto a los intrínsecos como extrínsecos, sobre este punto Hernández (2016) en su estudio encontró que dentro de las condiciones motivacionales internas el motivador más importante es el reconocimiento mientras que dentro de las condiciones motivacionales externas el motivador más importante es el salario. En este sentido, en el estudio de Enríquez (2015) se determinó que entre mayor sea el grado de motivación (intrínseca y extrínseca), mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados, de ahí que las empresas, organismos o instituciones deben prestar atención a la motivación laboral, por ello, de acuerdo con Arango (2018) se pone de manifiesto que la motivación y el desempeño laboral se han convertido en temas de interés en la actualidad, toda vez que se viene resaltando que la motivación interviene en toda actividad humana como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar las metas deseadas a través del desempeño laboral, de ahí la importancia de desarrollar el estudio para conocer más al respecto.

Partiendo del hecho de que la motivación es concebida como “aquel incentivo que impulsa al recurso humano a actuar en su entorno, mediado por factores intrínsecos y extrínsecos” (Quispe, 2016, p. 5), los factores motivacionales son precisamente tal como lo señala Herzberg (1964, como se citó en Chiavenato, 2015) “aquellos factores que producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad en las personas a niveles de excelencia” (p. 27). Para Robbins y Coulter (2014) los factores motivacionales implican “aquellos factores que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 23). Dicho en otras palabras, los factores motivacionales “son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados” (Quispe, 2016, p. 6). En esta línea, cabe mencionar que estos factores pueden ser tanto intrínsecos como extrínsecos, pero de una u otra manera tales factores buscan explicar que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción que tenga está dentro de su ámbito laboral (Herzberg, 1967 como se citó en Quispe, 2016). Robbins y Coulter (2010) sobre la teoría de los dos factores de

Herzberg explican que en esta se propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral. Herzberg (2003, como se citó en Navarro, 2019) quería saber cuándo la gente se sentía excepcionalmente bien (satisfecha) o mal (insatisfecha) en sus puestos. En este punto el mencionado autor concluyó que las respuestas de las personas cuando se sentían bien acerca de su empleo eran muy diferentes de las que daban cuando se sentían mal. Ciertas características estaban consistentemente relacionadas con la satisfacción laboral (los factores del extremo izquierdo del cuadro) y otras se relacionaban con la insatisfacción laboral (los factores del extremo derecho del cuadro). Cuando las personas se sentían bien en cuanto a sus trabajos, tendían a citar factores intrínsecos propios del puesto mismo, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Por otra parte, cuando se sentían insatisfechos, tendían a citar factores extrínsecos que se presentan a partir del contexto laboral, como las políticas y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de la compañía. Herzberg concluye también en su estudio que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, el desaparecer las características insatisfactorias de un trabajo no necesariamente hacía que este fuese más satisfactorio (o motivador). Plantea entonces que lo opuesto a la satisfacción es la no satisfacción y lo opuesto a la insatisfacción es la no insatisfacción (Robbins y Coulter, 2014). Herzberg lanza entonces el supuesto que los factores extrínsecos a los que también llama de higiene son los que provocan insatisfacción y que cuando estos factores son adecuados los empleados no se sienten insatisfechos, empero tampoco están satisfechos (motivados) para que exista la satisfacción, haciendo hincapié en los factores intrínsecos, relacionados con el trabajo en sí, a los que llamó motivadores (Robbins y Coulter, 2014). Ante ello, cabe precisar que estos factores se dimensionan de la siguiente manera: 1) Factores motivacionales intrínsecos: Herzberg (1959, como se citó en Arbaiza, 2010) denomina factores motivacionales intrínsecos a aquellos asociados con el interior de la persona y por tanto se ven relacionadas con las necesidades secundarias. Estas estarían guardando relación con el puesto en donde se desempeña la persona y promueven en ella una satisfacción duradera. Es decir, como esencialmente se siente el individuo en relación con su trabajo. Al respecto, Ryan y Deci (2000, como se citó en Arnold y Randall, 2012) refieren taxativamente que “la motivación intrínseca es la realización de una actividad por satisfacciones inherentes (...) una persona actúa por la diversión o por el desafío que conlleva, en vez de por estímulos, presiones o recompensas externos” (p. 287). Estos factores pueden ser según Herzberg (1959, como se citó en Campos, 2017): A) Trabajo en sí mismo: Recordemos que el trabajo de forma general es una actividad humana, que por sí sola no tiene un fin, sino por el contrario es un medio para alcanzar un fin, se realiza para conseguir algo a cambio u obtener un beneficio el cual es distinto a la actividad laboral misma, así el trabajo resulta ser intencional y propositivo. Pero el trabajo en sí mismo va más allá se relaciona con la naturaleza del trabajo es decir la valoración del trabajo abarca la compensación no sólo material sino también psicológica

y social que da el trabajo (Campos, 2017). B) Desarrollo personal: Definido como una experiencia que nace de las interacciones a nivel individual y grupal, que han de permitir el desarrollo y optimización de habilidades y destrezas para comunicarse, para relacionarse con los demás, para tomar decisiones, que le permita conocerse mejor así mismo y los demás, con el objetivo de crecer y ser más humano. Así también esto depende nuestra percepción y de los objetivos que nos proponamos, es un proceso de superación para desarrollarnos plenamente en los diferentes aspectos de nuestra vida (Campos, 2017). C) Reconocimiento de logros: Para favorecer la retención de personal valioso es necesario reconocer el aporte del trabajador al logro de objetivos, ya sea con su desempeño, su liderazgo, su productividad y diferentes formas de colaboración, esto permite aprovechar su contribución más allá del puesto en el que se desempeña (Campos, 2017). D) Desarrollo profesional: El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. El desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional que va a pretender aumentar la satisfacción en relación al ejercicio de la profesión, mediante una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional (Campos, 2017). E) Responsabilidad: Es un valor que hace referencia a aquella persona que toma decisiones conscientemente y acepta las consecuencias de sus actos, dispuesto a rendir cuenta de ellos. La responsabilidad es la capacidad de dar respuesta de los propios actos. La responsabilidad profesional es la obligación de sufrir las consecuencias de los actos profesionales, desde el punto moral, social y legal (Campos, 2017).

2) Factores motivacionales extrínsecos: Herzberg (1959, como se citó en Arbaiza, 2010) denomina factores motivacionales extrínsecos a aquellos que están relacionados con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven asociados a las necesidades primarias. Se ve localizado en el ambiente que rodean a personas y abarcan condiciones donde desempeñan su labor, estas condiciones son administrativas y decididas por la institución, los factores extrínsecos están fuera del control de las personas. Ryan y Deci (2000, como se citó en Arnold y Randall ,2012) mencionan que “la motivación extrínseca se refiere a cualquier actividad que se realiza para obtener un resultado aparte” (p. 287). Estos factores pueden ser según Herzberg (1959, como se citó en Campos, 2017): A) Supervisión adecuada: Es un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación, con un fin tanto administrativo y educativo, que una persona ejerce sobre otra dentro de una institución con la finalidad de aumentar el rendimiento laboral de esta, hacerla más competitiva y de esta forma asegurar que los servicios ofrecidos sean de una buena calidad. Hoy los empleados solicitan que una supervisión se base en valores antes que en objetivos. El jefe debe manejar una inteligencia emocional y habilidad relacional que permita crear un ambiente adecuado donde los trabajadores se sientan cómodos (Campos, 2017). B) Condiciones de trabajo: Se vincula con el estado del entorno laboral. Las condiciones de trabajo de un puesto laboral se encuentran compuesta por varios tipos entre ellas son las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación,

comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otra) (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014).

C) Seguridad laboral: Es también conocida como higiene en el trabajo, históricamente ha pasado por diferentes etapas abordando solo la protección del trabajador cuando sufría un accidente y la reparación por el daño que sufriera, actualmente no sólo se refiere a prevenir o evitar que se presenta un siniestro, sino por el contrario es prevenir el riesgo laboral en el trabajador, esto quiere decir que se reduzca al mínimo o se elimine los riesgos a los cuales se pueda ver expuesta el trabajador (Cortés, 2007).

D) Relaciones Interpersonales: Según Bisquerra (2003) una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” (p. 23). Lo importante de formar lazos con otros según el estudio de Baron y Byrne (2005) es que “los vínculos de calidad con los otros están universalmente considerados como centrales para una existencia óptima” (p. 309).

E) Salario: Compensación que recibe una persona obrera o empleada por ceder al empleador sus derechos en relación al trabajo que realiza. Es un precio al trabajo que se realiza, cuya magnitud o escala remunerativa se da en relación a lo que necesita el trabajador para su subsistencia y la permanencia en el trabajo (Campos, 2017).

Prestación atención a la teoría abordada sobre esta variable, resulta comprensible entender que la importancia de la motivación en el trabajo es un hecho que cada día está más presente en las empresas. Como bien en algún momento lo dijo un científico famoso (Einstein) pues existe una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica, y esta es la voluntad, siendo uno de los pilares más importantes de una empresa los trabajadores. Si los empleados no trabajan bien, es posible que la empresa tampoco, por ello es muy importante la Motivación. Es cierto que el ser humano ha llegado donde ha llegado en parte gracias a la capacidad de establecer racionalmente el camino a seguir, pero no somos de piedra, el ser humano es un ser pasional, capaz de dejarse la piel por el camino sólo por llegar donde han llegado sus sueños, para hacerlos realidad (Alfatec, 2020). La motivación laboral se ha vuelto un factor tan importante en las empresas de hoy en día, que muchas acuden a la ayuda de un coach laboral que ayuda a buscar formas de generar motivación en el trabajo. La motivación se genera dentro de la empresa, se trata de que los trabajadores se sientan productivos e importantes en su lugar de trabajo, que aumente su motivación. Es importante cuidar el ambiente del lugar de trabajo, para que aquellos individuos que generan esa motivación interna puedan contagiársela al resto (Alfatec, 2020). En resumen, para lograr la motivación laboral de los empleados de una empresa o en una organización, sólo se tiene que buscar sacar lo mejor de las personas que trabajan o colaboran para la misma (Alfatec, 2020).

Por otro lado, también se hace preciso conocer el alcance teórico de la variable desempeño laboral, es así que según Palaci (2005) el desempeño laboral es el “valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período

de tiempo” (p. 155). Para Urquijo y Bonilla (2008) el desempeño laboral está relacionado con el “modo en que el trabajador cumple día a día con las funciones (roles) y obligaciones (responsabilidades) que le exige su cargo o posición asignada, de acuerdo al cumplimiento de los fines de éste y de la organización” (p. 25). Por su parte, Robbins y Decenzo (2009) sostienen que el desempeño laboral implica “el crecimiento técnico continuo del trabajador, evaluando actitudes, rendimiento y comportamiento en el desempeño de sus deberes, referidos a la oportunidad, cantidad y calidad de sus actividades” (p. 11). Soto (2001, como se citó en Chico, 2018) menciona que el desempeño laboral no es otra cosa que:

La manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo. El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización y nivel productividad observada en cada trabajador individual. (p. 11)

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo específico, permite al individuo demostrar su competitividad, basada en sus competencias laborales alcanzadas sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización o institución de salud (Quispe, 2016). Según Wayne (2014) los criterios más utilizados en la evaluación del desempeño laboral se explican a través de tres dimensiones: logro de objetivos, competencias y rasgos de personalidad. Estos criterios de desempeño no son mutuamente excluyentes, se pueden combinar estos enfoques. Esto quiere decir se puede adoptar diferentes puntos para realizar un instrumento de evaluación del desempeño adaptando este al criterio que considera la empresa o institución como necesario en sus empleados: 1) Logro de metas: Cuando una organización considera que los fines tienen más relevancia que los medios aplicados para alcanzarlos, entonces el logro de las metas es el factor apropiado susceptible de evaluación. Estos resultados evaluados han de ser los que conducen al éxito de la empresa. Estos se pueden dar en diferentes niveles, es decir, para una empresa resulta tal vez las utilidades o la participación en el mercado su meta a diferencia de organizaciones que buscan la satisfacción del cliente o el cumplimiento de plazos establecidos en la entrega de trabajos (Wayne, 2014). 2) Las competencias: “Las competencias incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales o que se orientan hacia los negocios” (Wayne, 2014, p. 244). Es por tanto que al momento de realizar la evaluación del desempeño se debe tomar en consideración aquellas competencias que se encuentren relacionadas o vinculadas al éxito en el puesto de trabajo (Wayne, 2014). 3) C. Rasgos de personalidad: Algunos rasgos de personalidad en los empleados que pueden ser actitudes, apariencia e iniciativa podrían ser evaluados, sin embargo, se presta a ser

parcial y subjetivo en algunas ocasiones por ello se debe actuar con cautela al hacerlo. A pesar de ello ciertos rasgos de personalidad que demuestren conexión con el desempeño resultan apropiados siempre el trabajo estos podrían ser adaptabilidad, buen juicio, la apariencia y las actitudes (Campos, 2017). Cuando el resultado de las tareas de un individuo es difícil de determinar, las organizaciones pueden evaluar el comportamiento o las competencias relacionadas con la tarea de esa persona (...). Los comportamientos deseados podrían ser adecuados como criterios de evaluación porque si se reconocen y se recompensan, los empleados tienden a repetirlos. Si ciertos comportamientos originan algunos resultados deseados, es conveniente considerarlos en el proceso de evaluación (Wayne, 2014). De acuerdo con Puchol (2005) la evaluación del desempeño implica aquel proceso que utilizan los administradores y gerentes para hacer una comparación entre el nivel de desempeño y los objetivos que el trabajador requiere para el puesto. Además, el autor en mención pone de manifiesto que la evaluación es un proceso que usa la empresa o institución para tomar decisiones con relación al personal que trabaja ahí en cuanto a ascensos, transferencias y despidos. Asimismo, de ayudar a encontrar necesidades existentes de capacitación y desarrollo de esa manera activar los programas con los que cuenta la empresa para la selección y capacitación, además incluye el cumplimiento de objetivos para retroalimentar al trabajador a través del informe de los resultados conseguidos con el proceso de la evaluación (Chico, 2018). Al respecto, es relevante poner de conocimiento el estudio de Solís (2000) en donde se menciona que el proceso de evaluación del desempeño laboral está compuesto por dos fases: evaluación intermedia y evaluación final; cada una de estas con un período de duración aproximado de seis meses, según las evaluaciones se consigue la evaluación anual, un resumen cuantitativo y cualitativo de los resultados logrados en todo el periodo de evaluación: A) Intermedia: Permite al servidor y a su jefe inmediato descubrir en qué medida aquel ha alcanzado mejorar el desempeño cotidiano a causa de la capacitación o las otras opciones de mejoramiento proyectadas al final del ciclo anterior. B) Final: Los resultados que aquí se consiguen deben reflejar el desenvolvimiento logrado por el servidor durante el segundo semestre del año, a partir de las ideas formuladas para mejorar, para este segundo período, en la entrevista de la evaluación Intermedia. C) Anual: La evaluación Anual del desempeño, más que eso es una combinación cualitativa y cuantitativa de los resultados logrados por el servidor en las dos evaluaciones anteriores como la intermedia y la final. Sumado a ello, Werther y Davis (2000) enfatizan en los beneficios significativos que se logran en la utilización de las evaluaciones a los trabajadores considerando un óptimo planeamiento y coordinación interna en las empresas, consiguiendo beneficios en el corto, mediano y largo plazo. La importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones se presenta mediante ocho factores: 1) Mejoramiento del desempeño: La retroalimentación se efectúa debidamente, se toma acciones para optimizar el rendimiento de cada trabajador. 2) Políticas de compensación: Facilita el incremento de sus salarios a quienes se merecen en base al resultado de la evaluación. 3) Decisiones de ubicación: Proporciona

promociones, transferencias y despidos. 4) Necesidades de capacitación: Cuando el desempeño es bajo, puede ser indicador de una falta de capacitación. 5) Planeación y desarrollo: A través de la retroalimentación se orientan las decisiones de apoyo a posibilidades profesionales. 6) Imprecisión de la información: El bajo desempeño puede revelar una ausencia de información para el desarrollo de sus funciones. 7) Errores del puesto: Encuentra la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye. 8) Desafíos externos: Otorga la oportunidad de apoyar a los empleados con relación a los problemas externos que afecte su desempeño.

Se han encontrado algunas investigaciones que nos permiten entender en cierta medida la problemática, es así que, a nivel internacional, Enríquez (2015) en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”; en la cual buscaba identificar los factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Estudio de tipo descriptivo, explicativo, correlacional, de campo y transversal, que tuvo una muestra de 164 empleados a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Esta autora, en su estudio llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. De lo que se puede afirmar que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados. También se determinó que en relación al grado de motivación los empleados del Instituto en mención tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Por último, se determinó que para el nivel de desempeño laboral los empleados del Instituto en mención se ubican entre muy bueno y excelente. Montenegro (2016) en su estudio “Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia”, busco identificar los factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Investigación de tipo de campo, que contó con una muestra de 190 empleados a quienes se les aplicaron un cuestionario. El investigador en su estudio arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó que dentro los factores más importantes que generan motivación en los empleados están: la capacitación para el trabajo, buen sueldo, reconocimiento de sus jefes, crecimiento en términos de conocimientos y habilidades y tareas desafiantes. También se determinó que dentro de los principales factores que generan desmotivación encontramos a los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y la falta de respeto de los jefes. Por último, se determinó que los factores de la motivación pueden incidir en forma positiva o negativa en el rendimiento del empleado en el sector. Siguiendo con las investigaciones a nivel internacional, Hernández (2016) en su investigación “Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la Escuela de Postgrados FAC – MUESTRA AS. Comando. Bogotá. Colombia”, la cual tuvo como objetivo identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC, muestra asignatura

Comando. Estudio de enfoque cualitativo y de tipo interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico, que tuvo como muestra a 29 trabajadores a quienes se les aplicaron un cuestionario. La autora en su investigación llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que con respecto a las condiciones motivacionales internas el más importante es el de reconocimiento (59%), es decir, la motivación interna de los profesionales se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración. También se determinó que con respecto a los medios preferidos para obtener retribución el más importante es la aceptación de las normas y valores (58,7%), es decir, a través de la autoridad y del seguimiento a normas se pueden generar condiciones favorables para aumentar la motivación y conseguir un liderazgo ejemplarizado. Por último, se determinó que dentro de las condiciones motivacionales externas el salario es un factor muy importante, con un 60% siendo el más alto de todos los factores motivacionales externos. Pero cabe precisar, que no solo se han encontrado investigaciones en el ámbito internacional, sino también en el ámbito nacional, es así que Campos (2017) en su investigación “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017”, en la que buscó determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Estudio de tipo aplicada y de diseño no experimental de corte transversal y ex post facto, de muestra de 40 enfermeras a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital en mención en el año 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negelkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. También se determinó que los factores motivacionales intrínsecos influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital en mención en el año 2017. Por último, se determinó que los factores motivacionales extrínsecos influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital en mención en el año 2017. Por su parte, Burga y Wiese (2018) en su estudio “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”, quien buscó describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Estudio de tipo cuantitativo y de diseño transversal descriptivo, que contó con una muestra de 17 trabajadores a quienes se les aplicaron un cuestionario. Las investigadoras arribaron a las siguientes conclusiones: Se encontró que la empresa agroindustrial “Frutos Tropicales del Norte SA” ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a las adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los

colaboradores del Área Administrativa. También se encontró que el personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan. Asimismo, se encontró que el desempeño laboral en la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. Por último, se determinó que 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. Navarro (2019) en su estudio “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytia”, en el cual se tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía. Investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, que contó con una muestra de 216 trabajadores a quienes se les aplicaron un cuestionario. El autor llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral ( $p$ -valor = 0.003). Los resultados además revelaron que la correlación entre las variables fue directa, con un grado de calificación positivo moderado ( $r_s = 0.460$ ). Esto indica que la mejora de la motivación se relaciona a una mejora del desempeño laboral; explicándose también de forma viceversa. También se determinó que existe una relación significativa y positiva y moderada entre la dimensión status laboral y el desempeño laboral ( $P$ -valor = 0.000;  $r_s = 0.582$ ;). De igual manera sucede en la dimensión supervisión y autonomía laboral con el desempeño laboral, es significativa y positiva moderada la correlación ( $P$ -valor = 0.001;  $r_s = 0.503$ ). Por último, se determinó que existe una relación significativa y positiva y muy baja entre la dimensión salario y beneficios y el desempeño laboral ( $P$ -valor = 0.669;  $r_s = 0.064$ ;). De igual manera sucede en la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral, es significativa y positiva baja ( $P$ -valor = 0.015;  $r_s = 0.388$ ). A nivel local, se cuenta con la investigación de Ormeño (2016) titulada “Comportamiento Organizacional y Motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del Hospital San José de Chíncha 2016”, en la cual se buscó determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016. Estudio de tipo correlacional y de diseño no experimental, que tuvo como muestra 40 trabajadores a quienes se les aplicaron un cuestionario. La autora llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que entre el comportamiento organizacional y la motivación si existe una relación directa y significativa con un valor de 0.543 y un  $p=0.000$ ; es decir a mayor motivación mejor comportamiento organizacional. También se determinó que entre el salario y beneficios y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtenerse un valor de 0.573 y un  $p=0.000$ . Asimismo, se determinó que entre las políticas institucionales y la motivación

si existe una relación directa y significativa al obtenerse un valor de 0.502 y un  $p=0.000$ . Además, se determinó que entre la seguridad laboral y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtenerse un valor de 0.430 y un  $p=0.006$ . Por último, se determinó que entre la vida de oficina y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtenerse un valor de 0.472 y un  $p=0.002$ . Es así que tales investigaciones nos permiten conocer la incidencia de los factores motivacionales en el ámbito laboral, empero, se hace preciso abordar la problemática desde un visión más amplia y objetiva.

La motivación laboral es un factor crucial para el crecimiento progresivo de una empresa, entidad o institución, puesto que al brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, se asegura en cierta medida la generación de un mayor compromiso y rendimiento de estos. Por ello, Cáceres (2017) sostiene que “lograr que los trabajadores de una empresa compartan y sean parte de la estrategia de la organización, y que dirijan sus actividades a la consecución de sus objetivos tiene como nombre gestión del talento” (p. 1), pero esta implica trabajar correctamente tanto en la generación de un buen clima laboral como en el fortalecimiento de la motivación de cada colaborador, es así que los factores motivacionales cobran una gran relevancia en el funcionamiento de las organizaciones actuales, mayor aun cuando se busca ser competitivo en un mercado globalizado. Al respecto, muchas empresas vienen dando la atención debida al tema motivacional, es así que en Europa la motivación de los empleados es una de las principales preocupaciones de los responsables de recursos humanos [RRHH], prueba de ello, es el estudio de Edenred, desarrollado en 15 países europeos, en donde se halló que el 56% de los responsables de RRHH están preocupados porque sus empleados dejen la empresa, pues dichos empleados en un 40% se sienten infravalorados y en un 77% reconocen que se implicaría más en su trabajo si se reconocieran sus logros, situación que amerita que el 86% de las empresas desarrollen sistemas de incentivos o reconocimiento para sus empleados, pues asumieron que esta metodología puede incrementar hasta en un 44% la productividad de los empleados (Edenred, 2016). En este sentido, resuena lo que afirma Cáceres (2017) que “un trabajador motivado es una pieza clave en la organización” (p. 1). En el caso de América Latina, Astete (2014, como se citó en Chico, 2018) señala que “progresivamente las empresas vienen dando mayor importancia a la motivación laboral, pues se estima que 4 de cada 5 empresas en Latinoamérica asignan recursos con la finalidad de motivar a sus colaboradores” (p. 2), si bien esta cifra, revela la importancia que viene alcanzado el factor motivacional en las organizaciones, aun los montos de inversión destinados para este fin son muy bajos y son pocas las empresas en Latinoamérica que han decidido aplicar estas políticas de manera sostenida y efectiva, pues se encontró que las organizaciones invierten entre 4% a 5% del total del costo de mano de obra (Chico, 2018). En el Perú en temas de motivación laboral aún estamos en proceso de cambio, apenas alcanzamos niveles por debajo del 1% del costo laboral, las empresas peruanas tienen un largo camino por

recorrer para mejorar su competitividad y productividad, considerando que los sectores retail (comercio minorista), consumo masivo y banca son los que más dinero destinan en dar capacitación y asistencia técnica para sus empleados. En este sentido, el estudio desarrollado por Serrano (2016) pone en evidencia dicha realidad, pues se encontró que la motivación laboral en una municipalidad de Lima es un tema muy poco atendido, pues los colaboradores tenían una motivación intrínseca regular de 78.8% y una alta de 9.6%, así como una motivación extrínseca regular de 53.8% y un alta de 11.5%. Otro estudio como el de Campos (2017) desarrollado en un hospital de Lima reafirma dicha situación problemática pues se encontró una motivación intrínseca regular de 57.5% y una alta de 20,0%, así como una motivación extrínseca regular de 57.5% y una alta de 17.5%; dichas estadísticas hacen suponer que a nivel organizacional, por parte de gerentes o directivos, aun no se asume con seriedad que el fomento de la motivación laboral dentro de sus organizaciones genera numerosos beneficios, pues los empleados se sienten más valorados, se genera un sentimiento de pertenencia y compromiso con respecto a la organización, el desempeño mejora y, por tanto, se alcanzan mejores resultados. Por ello, Navarro (2019) sostiene que “ciertos problemas en las instituciones o empresas son el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte de los directivos o administradores de las mismas” (p. 2). La institución SENASA (Servicio Nacional de Sanidad Agraria) que es un ente adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego, si bien es una institución del Estado, pero al igual que una empresa maneja un grupo humano de trabajadores, los mismos que como ocurren en empresas, municipalidades, hospitales u otras organizaciones, no están exentos de sufrir cuadros de desmotivación laboral; es así que en SENASA de la Provincia de Ica, se fue percibiendo que ciertos trabajadores no se sentían conformes con las condiciones laborales, no estaban a gusto con la remuneración que percibían, se quejaban de realizar esfuerzos físicos y mentales fuera de lo funcional para cumplir con sus deberes, así como también manifestaban su malestar de desenvolverse en un ambiente con poca seguridad. Asimismo, se observa poco reconocimiento laboral por parte de los superiores además existe muy poca participación en la toma de decisiones de parte de los colaboradores, sumado a ello están los problemas personales o familiares que estos experimentan y que lastimosamente muchas veces lo llevan al trabajo, situación problemática que de una u otra manera fue incidiendo en su desempeño laboral, pues como señala Chico (2018) “la motivación laboral constituye una herramienta importante para el logro de los objetivos institucionales y además de desarrollo del colaborador” (p. 3). En este sentido, surgió el interés por desarrollar el presente estudio a fin de conocer el nivel de motivación laboral en SENASA de la Provincia de Ica y saber si esta variable se encuentra íntimamente relacionada con el desempeño laboral de los empleados de la mencionada institución estatal. En este orden, se formularon los problemas:

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020?

### **Problemas específicos**

P.E.1: ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020?

En coherencia con las preguntas investigativas, también se formularon objetivos estratégicos, así tenemos:

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.

### **Objetivos específicos**

O.E.1: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.

O.E.2: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.

Sumado a ello, se formularon las respectivas hipótesis:

### **Hipótesis general**

Los factores motivacionales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.

### **Hipótesis específicas**

H.E.1: Los factores motivacionales intrínsecos se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.

H.E.2: Los factores motivacionales extrínsecos se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.

Además, es importante mencionar que el estudio se justifica a nivel teórico, porque en la actualidad existe un relativo vacío gnoseológico a nivel regional y local sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral, mayor aún no hay estudio sobre tal problemática en instituciones del Estado como en el caso de SENASA, prueba de ello es que a nivel regional y local, a la fecha, no se ha podido contar con estudios objetivos y válidos, ya sea elaborados por

una institución estatal como el Ministerio de Agricultura y Riego u otro ministerio o por una institución privada, así como por estudiantes de Universidades del departamento (Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica, entre otras) que aborden tal problemática referida a la incidencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores en un institución estatal. La investigación también presenta una justificación a nivel práctico, porque se brindaron valiosos conocimientos, que se materializaron en conclusiones y sugerencias objetivas y coherentes sobre la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral en una institución del Estado como en el caso de SENASA; conocimientos que sirven como referentes para entender mejor la problemática de la falta de motivación en los trabajadores públicos, por lo que tal información ha de permitir a que las autoridades del sector (MIDAGRI o MTPE) tomen acciones inmediatas para fortalecer el clima organizacional así como la productividad en las instituciones del Estado. De igual forma tales conocimientos pueden ser considerados por los directivos o gerentes de la institución pública en mención para que puedan tomar acciones de mejora para fortalecer la motivación laboral y el desempeño de sus colaboradores. Por último, la investigación se justifica a nivel metodológico, porque el estudio en su desarrollo a establecido una ruta metodológica investigativa consistente, válida y objetiva, pues futuros investigadores sobre el tema en particular (factores motivacionales y desempeño laboral) pueden considerar la ruta metodología que se desarrolla en esta investigación en cuanto su tipo, nivel y diseño de investigación. Asimismo, el estudio también brindó técnicas e instrumentos plenamente sometidos a pruebas de confiabilidad y validez, los mismos que pueden ser empleados en estudios de igual naturaleza, pero con otras características investigativas, es decir, en estudios que se desarrollen en otras instituciones del Estado, así como en empresas. Ahora, partiendo del hecho de que el factor clave de toda organización (institución, entidad o empresa) son las personas ya que en estas reside el conocimiento, la creatividad y la productividad, es importante abordar un estudio sobre la motivación laboral, pues esta constituye un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que todavía muchos sectores no se han percatado de la importancia de la motivación laboral y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano (Aragón, 2017). En este sentido, el presente estudio resulta de gran relevancia toda vez que ha dado mayores luces sobre la incidencia de la motivación laboral en el desempeño del trabajador público, pues el estudio se ha constituido en un diagnóstico sobre la motivación laboral en una institución del Estado (SENASA) así como también en un referente que permitió conocer y comprender la relación que se configura entre la motivación laboral y el desempeño del trabajador público. En tal sentido, tener conocimiento objetivo de dicha situación sirve para que las autoridades del sector realicen acciones orientadas en fortalecer la motivación laboral y el desempeño del trabajador público, pero a su vez también sirve para aquellos empresarios que busquen realizar mejoras en las condiciones laborales de su organización pues como se señaló anteriormente un trabajador

motivado produce más y ello significa mayor rentabilidad para la empresa. Igualmente el estudio es de gran relevancia para aquellos estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” como de otras universidades nacionales, así como internacionales, o para aquellos investigadores a cuenta propia o dependientes de organismos públicos o entes privados, que estén interesados en conocer, profundizar o desarrollar nuevos estudios partiendo del presente y sobre ello dar nuevas luces o aportes que coadyuven en la mejora de las condiciones laborales del trabajador sea este del sector público como del privado.

Por otro lado, la investigación se estructura en ocho capítulos atendiendo a la formalidad establecida por la Universidad, es así que:

El primer capítulo aborda la respectiva fundamentación teórica de la investigación, en donde encontramos no solo diversas posturas teóricas de reconocidos tratadistas sobre los temas abordados (motivación y desempeño laboral), sino también investigaciones actuales realizadas tanto a nivel internacional como nacional, Asimismo, en este capítulo se fundamenta la problemática de estudio, así como también se formulan los problemas, objetivos e hipótesis, todos con la debida coherencia, para dar consistencia y objetividad a la investigación. Sumado a ello, también encontramos la justificación e importancia de la investigación.

El segundo capítulo aborda la estrategia metodológica que se ha seguido, la cual se ha fundamentado en criterios estrictamente técnicos metodológicos y que otorgan mayor rigurosidad a la investigación.

El tercer capítulo aborda los resultados de la investigación, en donde encontramos los resultados estadísticos descriptivos, la respectiva prueba de normalidad, los resultados estadísticos inferenciales, así como la interpretación objetividad de tales resultados.

El cuarto capítulo aborda la discusión enfocada sobre los resultados hallados, discusión que se desarrolla con objetividad y prestando atención a las investigaciones consideradas en este estudio.

El quinto capítulo aborda sobre las conclusiones de la investigación, las cuales responden a las preguntas investigativas, objetivos e hipótesis, conclusiones que se han desarrollado con el debido rigor.

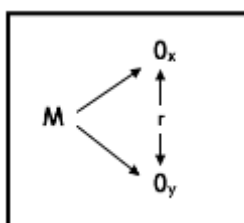
El sexto capítulo aborda sobre las recomendaciones de la investigación, de las cuales se espera que a través de ellas pueda prestarse mayor atención al tema motivacional en el sector laboral, y consecuentemente mejorar este factor en pro de incidir positivamente en el desempeño y productividad laboral.

El séptimo capítulo aborda sobre las referencias bibliográficas de la investigación, las cuales se han desarrollado bajo estricto cumplimiento de la norma internacional de redacción científica APA en su última versión (séptima edición).

El último capítulo aborda sobre los anexos de la investigación, los cuales se presentan de manera ordenada a fin de dar mayor sustento a la investigación.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

De acuerdo con Valderrama (2013) el estudio ha sido de tipo básico, ya que estuvo orientado en recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico. En tal sentido, su propósito fue recolectar información de las variables de estudio (factores motivacionales y desempeño laboral) a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y sobre ello descubrir principios o leyes. Por tanto, su utilidad fue teórico-científica. El estudio ha sido de nivel correlacional, ya que estuvo orientado en relacionar las variables en la muestra seleccionada, mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporo-espacial. En tal sentido, la investigación permitió recopilar información sobre la relación entre las variables de estudio (factores motivacionales y desempeño laboral), en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presenta en la realidad (Hernández et al., 2014). De acuerdo con Hernández et al. (2014) el estudio se ha regido por el diseño no experimental, ya que no existió manipulación activa de alguna variable, es decir, no se buscó manipular las variables sino observar los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. De naturaleza 7, puesto que se buscó determinar la relación de la variable X (factores motivacionales) con la variable Y (desempeño laboral). El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra.

O<sub>x</sub>: Observación de la variable X (factores motivacionales).

O<sub>y</sub>: Observación de la variable Y (desempeño laboral).

r: Relación entre las variables estudiadas.

Según Palella y Martins (2012) la población es un “conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p. 105). Al respecto, la población del presente estudio quedó conformada por todos los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020, que hacen la suma total de 328 trabajadores, entre profesionales, técnicos y auxiliares, tal como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1***Población de estudio*

SENASA de la Provincia de Ica - 2020				
Grupo laboral	Régimen laboral			Total de trabajadores
	728	CAS	Locador	
Profesionales	7	26	43	76
Técnicos	1	31	13	45
Auxiliares	1	54	152	207
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>111</b>	<b>208</b>	<b>328</b>

*Nota:* Base de datos de SENASA - Provincia Ica - 2020.

Según Palella y Martins (2012) la muestra “es la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características las reproduce de la manera más exacta posible.” (p. 106). Al respecto, en el presente estudio la muestra ha quedado conformada por 177 trabajadores, la misma que se ha calculado mediante la aplicación de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{NZ^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: Tamaño de población.

n: Tamaño de muestra.

p: Proporción de hombres.

q: p – 1 Probabilidad de mujeres.

e: Margen de error muestral.

Reemplazando datos en la fórmula:

$$n = \frac{328(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(328 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{315,0112}{1,7779} = 177,18$$

$$n = 177$$

Al respecto, es preciso mencionar que dicha muestra ha sido distribuida mediante muestreo estratificado, como a continuación se detalla:

**Tabla 2***Muestra estratificada*

SENASA de la Provincia de Ica - 2020										
Grupo laboral	Fracción muestral	P. 728	M. 728	Fracción muestral	P. CAS	M. CAS	Fracción muestral	P. Loca.	M. Loca.	Muestra total
Profesionales	$\frac{177}{328}$	7	4	$\frac{177}{328}$	26	14	$\frac{177}{328}$	43	23	41
Técnicos	$\frac{177}{328}$	1	1	$\frac{177}{328}$	31	16	$\frac{177}{328}$	13	7	24
Auxiliares	$\frac{177}{328}$	1	1	$\frac{177}{328}$	54	29	$\frac{177}{328}$	152	82	112
Total		9	6		111	59		208	112	177

*Nota:* Base de datos de SENASA - Provincia Ica - 2020.

En virtud de la naturaleza de la investigación se utilizó como técnica la encuesta para obtener datos sobre las variables de estudio (factores motivacionales y desempeño laboral) a partir de la información que se registró en los respectivos instrumentos (cuestionarios). Tomado en cuenta que se empleó la técnica de la encuesta se aplicaron como instrumento dos cuestionarios, que a continuación se muestran:

#### **Ficha técnica del instrumento que mide la variable X**

- **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre los factores motivacionales.
- **Autora:** Melani Antonia Campos Huaréz
- **Adaptación:** Ronald Richard Gutiérrez Sairitupac
- **Propósito:** Conocer los factores motivacionales del trabajador.
- **Ámbito de aplicación:** Personal laboral de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.
- **Forma de administración:** Presencial e individual.
- **Estructura:** El instrumento se compone de 24 ítems, de los cuales 10 ítems permiten evaluar la dimensión 1 (factores motivacionales intrínsecos), y 14 ítems permiten evaluar la dimensión 2 (factores motivacionales extrínsecos), ítems de escala de valoración tipo Likert.
- **Puntuación:**
  - Nunca (0 punto)
  - Casi nunca (1 punto)
  - A veces (2 puntos)
  - Casi siempre (3 puntos)

Siempre (4 puntos)

**- Baremación:**

Variable X (factores motivacionales)

Bajo (0 – 32)

Regular (33 – 65)

Alto (66 – 96)

Dimensión 1 (factores motivacionales intrínsecos)

Bajo (0 – 13)

Regular (14 – 27)

Alto (28 – 40)

Dimensión 2 (factores motivacionales extrínsecos)

Bajo (0 – 18)

Regular (19 – 37)

Alto (38 – 56)

- Validación:** El instrumento ha sido validado por la técnica juicio de expertos, en donde los tres expertos que participaron emitieron una opinión favorable de aplicación, así tenemos:

Experto	Opinión
Mtra. Jesica Mirabal Rojas	El instrumento debe ser aplicado
Mtra. Massiel Wendy Anyosa Ore	El instrumento debe ser aplicado
Ms. Michael V. Alcazar Huarcaya	El instrumento debe ser aplicado

Al respecto es preciso mencionar que las fichas de validación se ubican en los anexos.

- Confiabilidad:** El instrumento fue sometido a la prueba Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 50 participantes, obteniéndose un coeficiente  $\alpha = 0,860$ , que nos indica que el instrumento es altamente confiable, cuyos resultados se encuentran en los anexos.

### **Ficha técnica del instrumento que mide la variable Y**

- Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el desempeño laboral.
- Autora:** Melani Antonia Campos Huarez
- Adaptación:** Ronald Richard Gutiérrez Sairitupac
- Propósito:** Conocer el desempeño del trabajador.
- Ámbito de aplicación:** Personal laboral de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.
- Forma de administración:** Presencial e individual.
- Estructura:** El instrumento se compone de 20 ítems, de los cuales 7 ítems permiten evaluar la dimensión 1 (logro de metas), 7 permiten evaluar la dimensión 2 (competencias), y 6 ítems

permiten evaluar la dimensión 3 (rasgos de personalidad), ítems de escala de valoración tipo Likert.

**- Puntuación:**

Nunca (0 punto)

Casi nunca (1 punto)

A veces (2 puntos)

Casi siempre (3 puntos)

Siempre (4 puntos)

**- Baremación:**

Variable Y (desempeño laboral)

Bajo (0 – 26)

Regular (27 – 53)

Alto (54 – 80)

Dimensión 1 (logro de metas)

Bajo (0 – 9)

Regular (10 – 19)

Alto (20 – 28)

Dimensión 2 (competencias)

Bajo (0 – 9)

Regular (10 – 19)

Alto (20 – 28)

Dimensión 3 (rasgos de personalidad)

Bajo (0 – 8)

Regular (9 – 17)

Alto (28 – 24)

**- Validación:** El instrumento ha sido validado por la técnica juicio de expertos, en donde los tres expertos que participaron emitieron una opinión favorable de aplicación, así tenemos:

Experto

Opinión

Mtra. Jesica Mirabal Rojas

El instrumento debe ser aplicado

Mtra. Massiel Wendy Anyosa Ore

El instrumento debe ser aplicado

Ms. Michael V. Alcazar Huarcaya

El instrumento debe ser aplicado

Al respecto es preciso mencionar que las fichas de validación se ubican en los anexos.

- **Confiabilidad:** El instrumento fue sometido a la prueba Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 50 participantes, obteniéndose un coeficiente  $\alpha = 0,885$ , que nos indica que el instrumento es altamente confiable, cuyos resultados son anexados.

En cuanto a las técnicas de análisis e interpretación de resultados, se ha seguido la siguiente secuencia:

- **Codificación de los datos:** Los datos recogidos fueron codificados, es decir, se les asignó un valor numérico y sobre ellos se pudo elaborar una data matriz debidamente codificada en IBM SPSS sobre la cual se realizó todo el procesamiento estadístico en función a los objetivos e hipótesis de la investigación.
- **Estadística descriptiva:** A través de esta técnica se pudo elaborar las tablas de distribución de frecuencias, las tablas cruzadas y las figuras estadísticas simples y agrupadas, todo ello con el debido rigor estadístico y en función con los objetivos de la investigación.
- **Estadística inferencial:** Mediante esta técnica se llevó a cabo la contrastación de las hipótesis, para lo cual se empleó la prueba chi cuadrado de independencia, previa prueba de normalidad (Kolmogorov-Sminorv) en donde se determinó que los datos no seguían una distribución normal, y como tal correspondía una prueba no paramétrica de correlación.
- **Interpretación:** Los datos que se presentaron en tablas y figuras, fueron interpretados en función de las variables de estudio (factores motivacionales y desempeño laboral) y de sus respectivas dimensiones. Interpretación que se llevó a cabo con la debida objetividad a fin de evitar sesgo alguno.

### III. RESULTADOS

En el presente capítulo encontramos de manera organizada y secuencial los resultados estadísticos que nos permiten conocer el comportamiento de ambas variables tanto de manera independiente como en forma asociativa, así tenemos:

**Tabla 3**

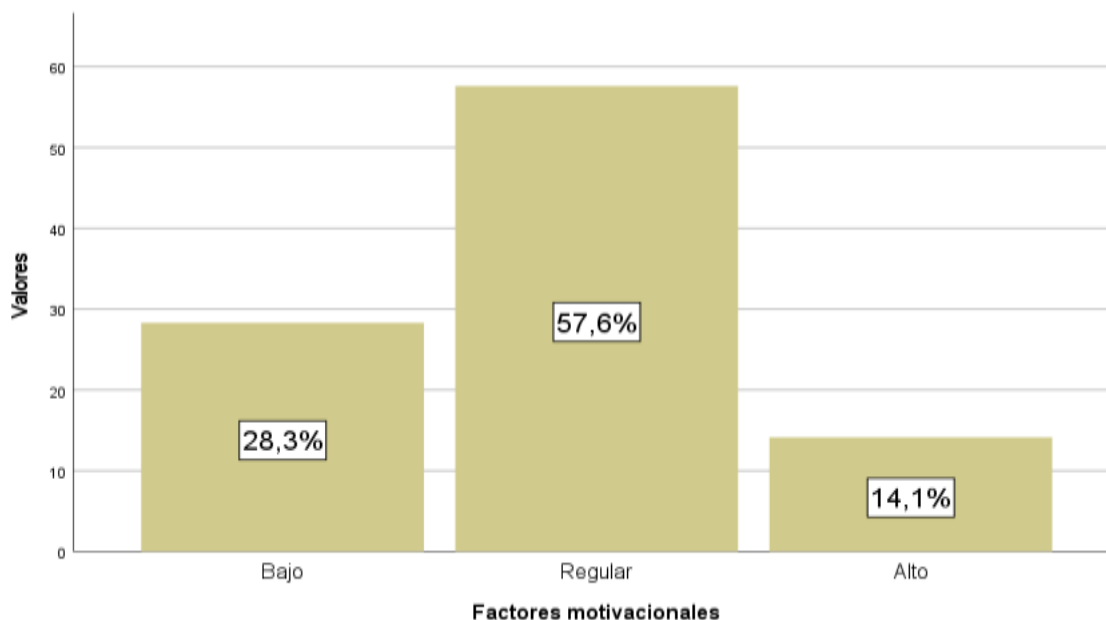
*Resultados simples sobre los factores motivacionales que experimentan los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	28,3	28,3
	Regular	67	57,6	57,6
	Alto	17	14,1	14,1
	Total	177	100,0	100,0

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 1**

*Barras simples sobre los factores motivacionales que experimentan los colaboradores*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 3 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 3 y figura 1 nos muestran, que el 57,6% de los colaboradores experimentan regulares factores motivacionales, el 28,3% de estos experimentan bajos factores motivacionales, y solo un 14,1% presentan un nivel alto; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en su mayoría se encuentra relativamente motivados.

**Tabla 4**

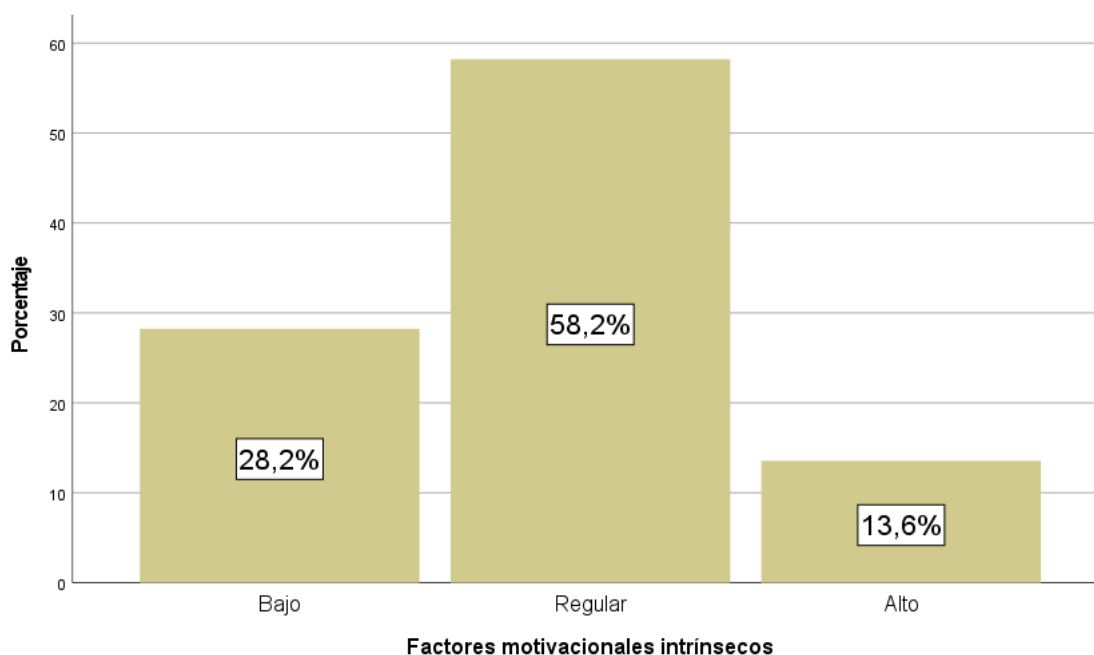
*Resultados simples sobre los factores motivacionales intrínsecos que experimentan los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	50	28,2	28,2	28,2
Regular	103	58,2	58,2	86,4
Alto	24	13,6	13,6	100,0
Total	177	100,0	100,0	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 2**

*Barras simples sobre los factores motivacionales intrínsecos que experimentan los colaboradores*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 4 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 4 y figura 2 nos muestran, que el 58,2% de los colaboradores experimentan regulares factores motivacionales intrínsecos, el 28,2% de estos experimentan bajos factores motivacionales intrínsecos, y solo un 13,6% presentan un nivel alto; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en su mayoría se encuentra relativamente motivados a nivel intrínseco.

**Tabla 5**

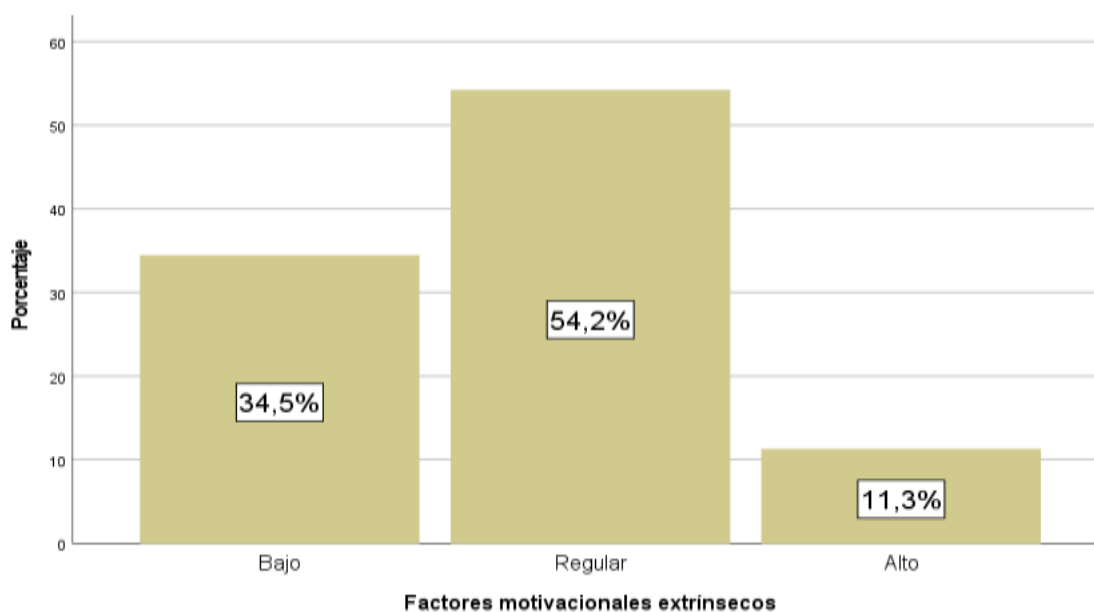
*Resultados simples sobre los factores motivacionales extrínsecos que experimentan los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	61	34,5	34,5	34,5
Regular	96	54,2	54,2	88,7
Alto	20	11,3	11,3	100,0
Total	177	100,0	100,0	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 3**

*Barras simples sobre los factores motivacionales extrínsecos que experimentan los colaboradores*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 5 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 5 y figura 3 nos muestran, que el 54,2% de los colaboradores experimentan regulares factores motivacionales extrínsecos, el 34,5% de estos experimentan bajos factores motivacionales extrínsecos, y solo un 11,3% presentan un nivel alto; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en su mayoría se encuentra relativamente motivados a nivel extrínseco.

**Tabla 6**

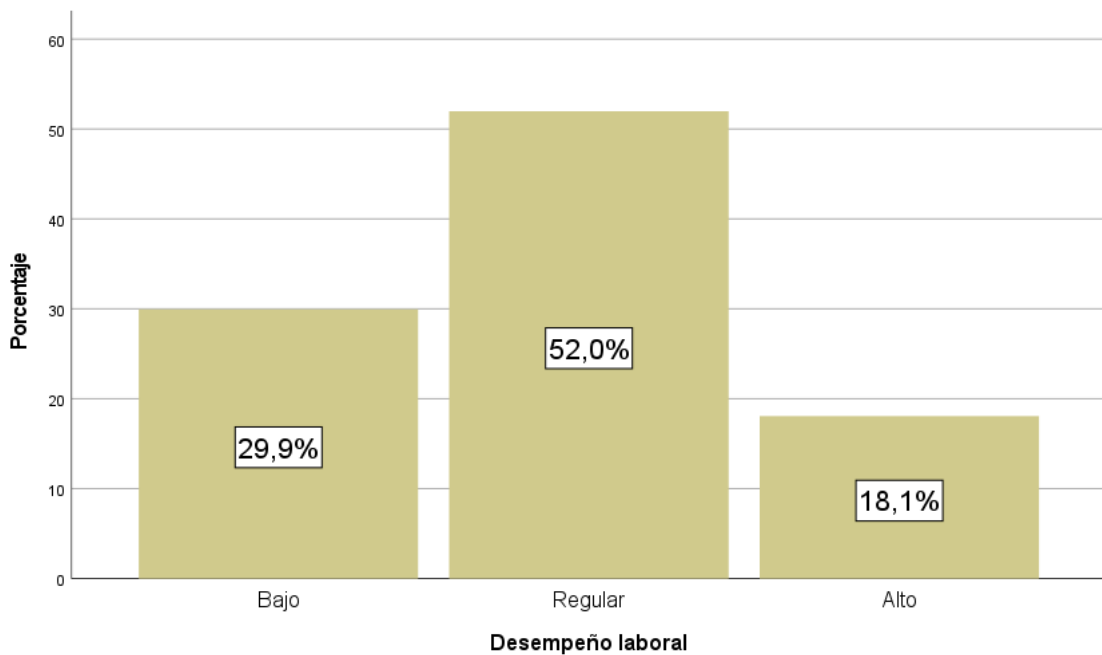
*Resultados simples sobre el desempeño laboral de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	53	29,9	29,9	29,9
Regular	92	52,0	52,0	81,9
Alto	32	18,1	18,1	100,0
Total	177	100,0	100,0	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 4**

*Barras simples sobre el desempeño laboral de los colaboradores*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 6 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 6 y figura 4 nos muestran, que el 52,0% de los colaboradores presentan un regular desempeño laboral, el 29,9% de estos presentan un bajo desempeño laboral, y solo un 18,1% presentan un nivel alto; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en su mayoría no presentan un adecuado desempeño laboral.

**Tabla 7**

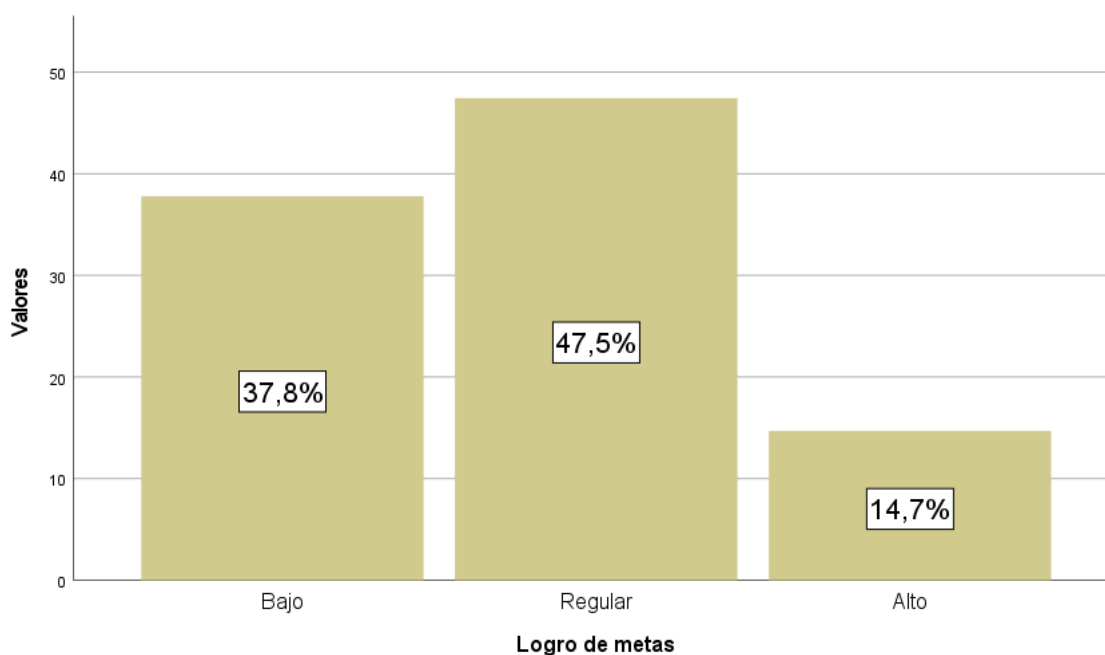
*Resultados simples sobre el logro de metas de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	67	37,8	37,8	37,8
Regular	84	47,5	47,5	85,3
Alto	26	14,7	14,7	100,0
Total	177	100,0	100,0	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 5**

*Barras simples sobre el logro de metas de los colaboradores*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 7 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 7 y figura 5 nos muestran, que el 47,5% de los colaboradores presentan un regular logro de metas en su desempeño laboral, el 37,8% de estos presentan un bajo nivel de logro de metas, y solo un 14,7% presentan un nivel alto; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en un porcentaje mayoritario no logran las metas establecidas como parte de desempeño laboral.

**Tabla 8**

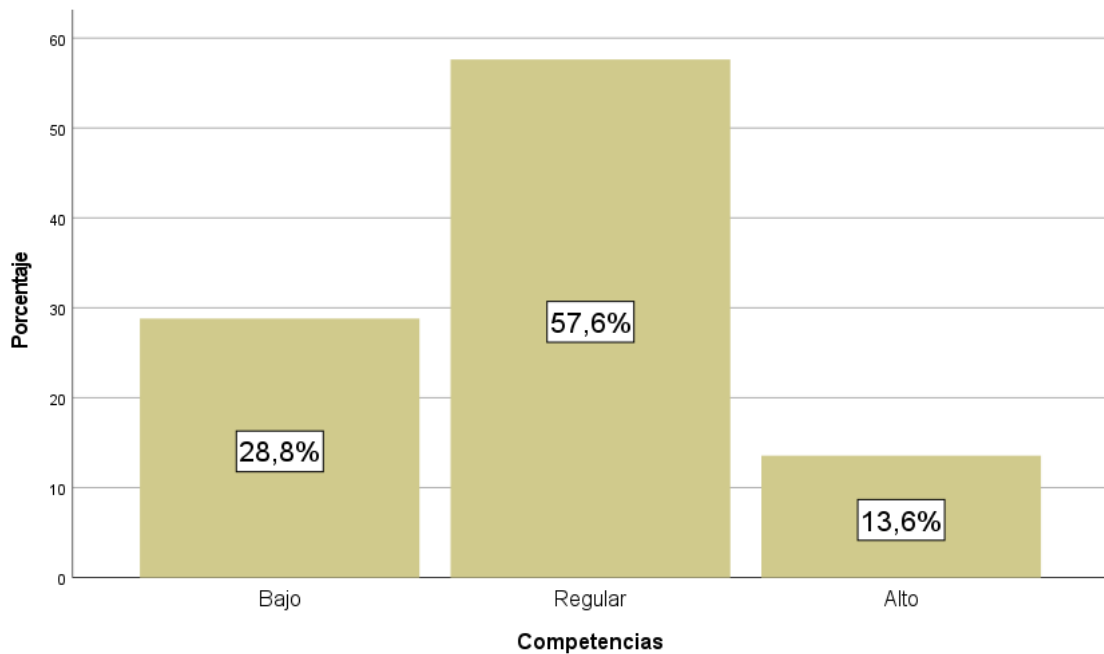
*Resultados simples sobre las competencias de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	51	28,8	28,8	28,8
Regular	102	57,6	57,6	86,4
Alto	24	13,6	13,6	100,0
Total	177	100,0	100,0	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 6**

*Barras simples sobre las competencias de los colaboradores*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 8 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 8 y figura 6 nos muestran, que el 57,6% de los colaboradores presentan regulares competencias en su desempeño laboral, el 28,8% de estos presentan bajas competencias en su desempeño, y solo un 13,6% presentan altas competencias laborales; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en su mayoría no presentan alta competencia en su desempeño laboral.

**Tabla 9**

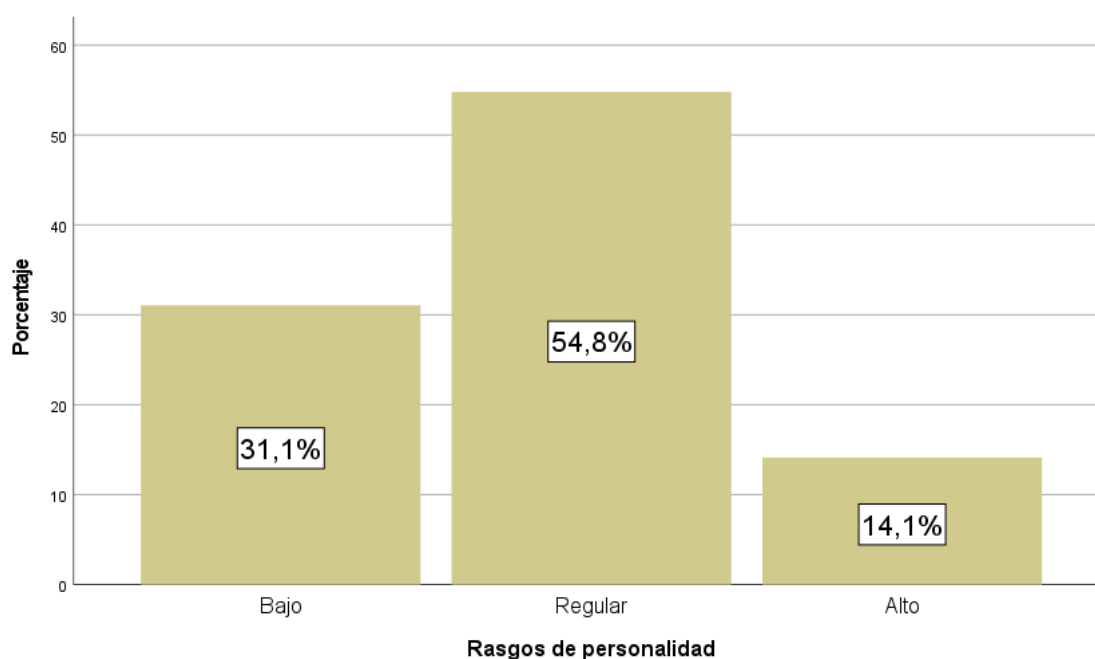
*Resultados simples sobre los rasgos de personalidad de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	55	31,1	31,1	31,1
Regular	97	54,8	54,8	85,9
Alto	25	14,1	14,1	100,0
Total	177	100,0	100,0	

*Nota:* Figura procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 7**

*Barras simples sobre los rasgos de personalidad de los colaboradores*



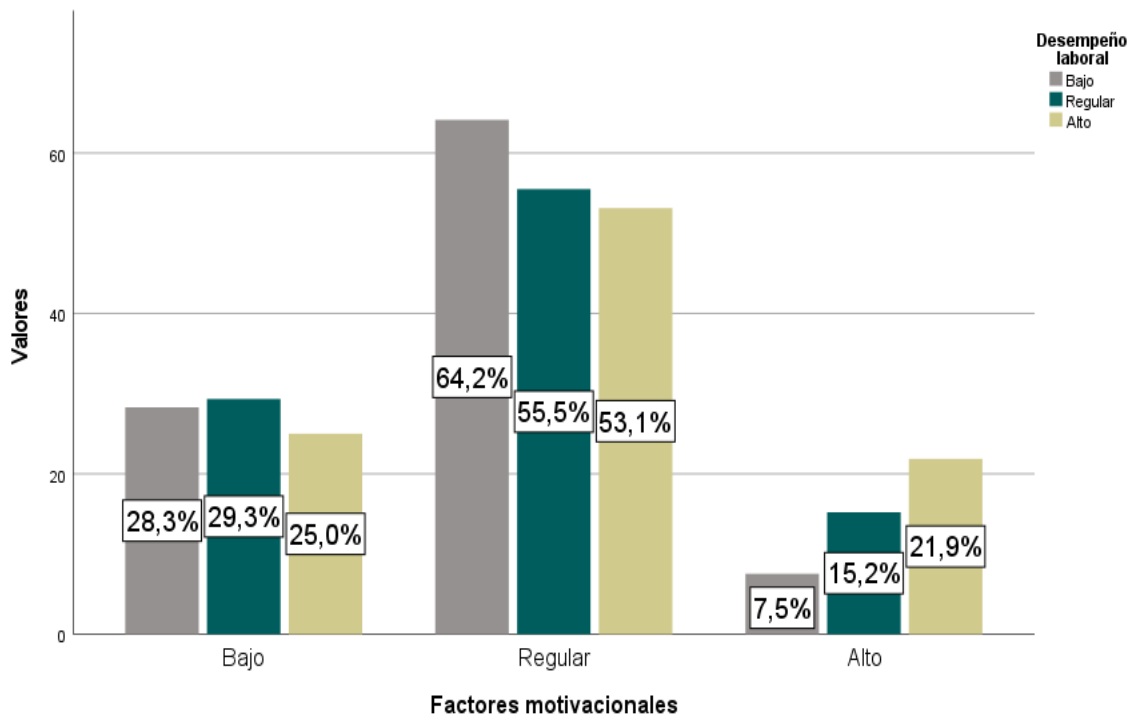
*Nota:* Figura procesada de la tabla 9 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 9 y figura 7 nos muestran, que el 54,8% de los colaboradores presentan regulares rasgos de personalidad en su desempeño laboral, el 31,1% de estos presentan bajos rasgos de personalidad en su desempeño, y solo un 14,1% presentan un nivel alto; resultados que nos indica que los colaboradores de SENASA Ica, en su mayoría presentan regulares rasgos de personalidad en su desempeño laboral.

**Tabla 10***Resultados cruzados sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral*

		Factores motivacionales			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	15	34	4	53
		%	28,3%	64,2%	7,5%	100,0%
	Regular	Recuento	27	51	14	92
		%	29,3%	55,5%	15,2%	100,0%
	Alto	Recuento	8	17	7	32
		%	25,0%	53,1%	21,9%	100,0%
Total	Recuento	50	102	25	177	
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 8***Barras agrupadas sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral*

*Nota:* Figura procesada de la tabla 10 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 10 y figura 8 nos muestran que:

En el caso de los colaboradores que evidencian un bajo desempeño laboral, el 28,3% de ellos experimentan bajos factores motivacionales, el 64,2% presentan regulares factores motivacionales, y el 7,5% experimentan altos factores motivacionales.

En el caso de los colaboradores que evidencian un regular desempeño laboral, el 29,3% de ellos experimentan bajos factores motivacionales, el 55,5% presentan regulares factores motivacionales, y el 15,2% experimentan altos factores motivacionales.

En el caso de los colaboradores que evidencian un alto desempeño laboral, el 25,0% de ellos experimentan bajos factores motivacionales, el 53,1% presentan regulares factores motivacionales, y el 21,9% presentan altos factores motivacionales.

**Tabla 11**

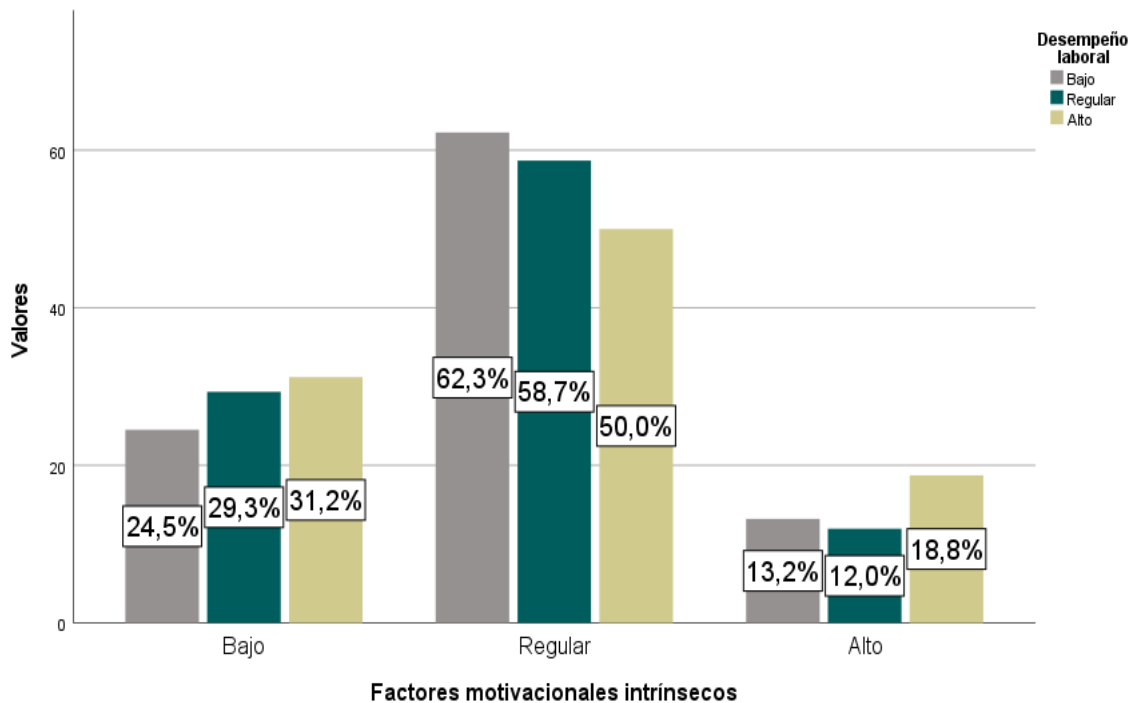
*Resultados cruzados sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral*

			Factores motivacionales intrínsecos			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	13	33	7	53
		%	24,5%	62,3%	13,2%	100,0%
	Regular	Recuento	27	54	11	92
		%	29,3%	58,7%	12,0%	100,0%
	Alto	Recuento	10	16	6	32
		%	31,2%	50,0%	18,8%	100,0%
Total	Recuento	50	103	24	177	
	%	28,2%	58,2%	13,6%	100,0%	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 9**

*Barras agrupadas sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral*



*Nota:* Figura procesada de la tabla 11 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 11 y figura 9 nos muestran que:

En el caso de los colaboradores que demuestran un bajo desempeño laboral, el 24,5% de ellos experimentan bajos factores motivacionales intrínsecos, el 62,3% presentan regulares factores motivacionales intrínsecos, y el 13,2% experimentan altos factores motivacionales intrínsecos.

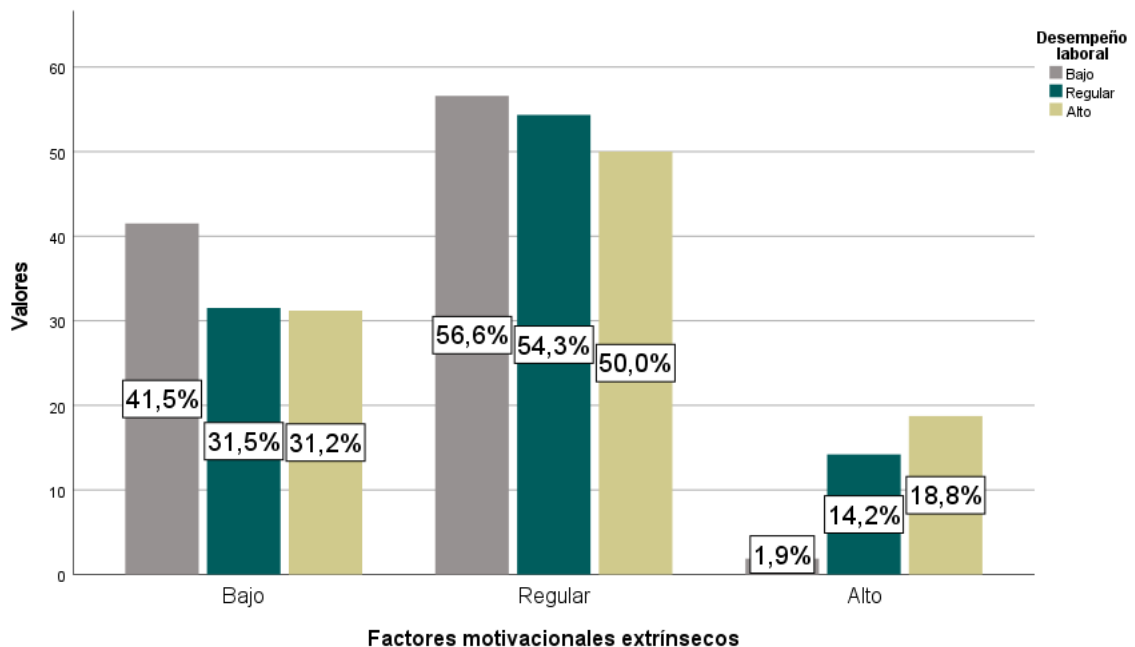
En el caso de los colaboradores que demuestran un regular desempeño laboral, el 29,3% de ellos experimentan bajos factores motivacionales intrínsecos, el 58,7% presentan regulares factores motivacionales intrínsecos, y el 12,0% experimentan altos factores motivacionales intrínsecos.

En el caso de los colaboradores que demuestran un alto desempeño laboral, el 31,2% de ellos experimentan bajos factores motivacionales intrínsecos, el 50,0% presentan regulares factores motivacionales intrínsecos, y el 18,8% experimentan altos factores motivacionales intrínsecos.

**Tabla 12***Resultados cruzados sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral*

		Factores motivacionales extrínsecos			Total	
			Bajo	Regular	Alto	
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	22	30	1	53
		%	41,5%	56,6%	1,9%	100,0%
	Regular	Recuento	29	50	13	92
		%	31,5%	54,3%	14,2%	100,0%
	Alto	Recuento	10	16	6	32
		%	31,2%	50,0%	18,8%	100,0%
Total	Recuento	61	96	20	177	
	%	34,5%	54,2%	11,3%	100,0%	

*Nota:* Tabla procesada de la data matriz codificada, la cual ha sido desarrollada en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Figura 10***Barras agrupadas sobre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral*

*Nota:* Figura procesada de la tabla 12 en IBM SPSS. Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 12 y figura 10 nos muestran que:

En el caso de los colaboradores que evidencian un bajo desempeño laboral, el 41,5% de ellos experimentan bajos factores motivacionales extrínsecos, el 56,6% presentan regulares factores motivacionales extrínsecos, y el 1,9% experimenta altos factores motivacionales extrínsecos.

En el caso de los colaboradores que evidencian un regular desempeño laboral, el 31,5% de ellos experimentan bajos factores motivacionales extrínsecos, el 54,3% presentan regulares factores motivacionales extrínsecos, y el 14,2% experimentan altos factores motivacionales extrínsecos.

En el caso de los colaboradores que evidencian un alto desempeño laboral, el 31,2% de ellos experimentan bajos factores motivacionales extrínsecos, el 50,0% presentan regulares factores motivacionales extrínsecos, y el 18,8% experimentan altos factores motivacionales extrínsecos.

Con respecto a los resultados estadísticos inferenciales, se hace preciso mencionar que antes de validar las hipótesis, se desarrolló la respectiva prueba de normalidad:

### 1º Formulación de las hipótesis estadísticas

**H<sub>0</sub>:** Los datos de la muestra siguen una distribución normal.

**H<sub>a</sub>:** Los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

### 2º Regla de decisión

Cuando el p-valor sea menor a  $\alpha=0,05$ , entonces se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>a</sub>.

Cuando el p-valor sea mayor a  $\alpha=0,05$ , entonces se acepta la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>a</sub>.

### 3º Prueba estadística inferencial no paramétrica

Se aplica Kolmogorov-Smirnov, toda vez que la muestra en este estudio ha sido mayor a 50 unidades de análisis (n=117).

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales intrínsecos	,309	177	,001
Factores motivacionales extrínsecos	,297	177	,001
Factores motivacionales	,305	177	,001
Logro de metas	,253	177	,001
Competencias	,307	177	,001
Rasgos de personalidad	,292	177	,001
Desempeño laboral	,269	177	,001

*Nota:* Tabla procesada en el programa estadístico informático IBM SPSS. Elaboración propia.

#### 4° Toma de decisión

La tabla 13 nos muestra que las variables de estudio (factores motivacionales y desempeño laboral), cada una con sus respectivas dimensiones, ha tenido un Sig.= ,001 menor a  $\alpha=0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa. En tal sentido, se afirma con precisión estadística que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se hace pertinente emplear una prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis, por lo que se empleó la prueba Chi Cuadrado de Pearson.

#### Prueba de la hipótesis general

##### 1° Formulación de las hipótesis estadísticas

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica.

$$r_{xy} = 0$$

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica.

$$r_{xy} \neq 0$$

##### 2° Establecimiento de la regla de decisión estadística

Sig. <  $\alpha=0,05$ , se rechaza la H<sub>0</sub>; entonces, existe correlación significativa.

Sig. >  $\alpha=0,05$ , se acepta la H<sub>0</sub>; entonces, no existe correlación significativa.

##### 3° Desarrollo de la prueba estadística

**Tabla 14**

*Factores motivacionales y desempeño laboral*

		Opciones de respuesta															
		0			1			2			3			4			M
Ítems		Nunca			Casi nunca			A veces			Casi siempre			Siempre			
		f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	
		0	0	0	0	9,107	9,107	97	47,57	0,124	49	20,61	2,652	31	2,714	0,188	177
		0	0	0	26	9,107	1,852	91	47,57	0,043	32	20,61	0,094	28	2,714	0,609	177
		0	0	0	23	9,107	4,095	77	47,57	0,043	42	20,61	0,559	35	2,714	0,609	177
		0	0	0	0	9,107	9,107	89	47,57	0,247	53	20,61	0,559	35	2,714	1,925	177
		0	0	0	30	9,107	5,546	76	47,57	0,247	44	20,61	0,018	27	2,714	6,767	177
		0	0	0	33	9,107	1,06	66	47,57	0,043	49	20,61	0,018	29	2,714	1,925	177
		0	0	0	0	9,107	9,107	98	47,57	1,16	79	20,61	0,936	0	2,714	2,714	177
		0	0	0	45	9,107	0,919	86	47,57	0,139	21	20,61	0,007	25	2,714	0,188	177
		0	0	0	38	9,107	1,852	79	47,57	2,286	60	20,61	0,631	0	2,714	2,714	177
		0	0	0	30	9,107	0,135	88	47,57	0,247	59	20,61	0,007	0	2,714	2,714	177
		0	0	0	0	9,107	9,107	78	47,57	4,376	67	20,61	2,808	32	2,714	1,925	177
		0	0	0	30	9,107	0,008	67	47,57	0,412	52	20,61	1,03	28	2,714	0,188	177

0	0	0	27	9,107	0,001	98	47,57	5,004	42	20,61	15,04	10	2,714	1,925	177
0	0	0	37	9,107	1,06	66	47,57	2,286	48	20,61	2,118	26	2,714	0,188	177
0	0	0	39	9,107	0,001	84	47,57	6,49	54	20,61	26,56	0	2,714	2,714	177
0	0	0	33	9,107	6,84	76	47,57	0,619	68	20,61	0,33	0	2,714	2,714	177
0	0	0	38	9,107	2,629	83	47,57	0,007	56	20,61	1,03	0	2,714	2,714	177
0	0	0	45	9,107	13,03	97	47,57	5,097	35	20,61	8,704	0	2,714	2,714	177
0	0	0	38	9,107	0,393	82	47,57	1,926	57	20,61	0,094	0	2,714	2,714	177
0	0	0	27	9,107	0,135	82	47,57	0,653	68	20,61	1,983	0	2,714	2,714	177
0	0	0	32	9,107	2,629	73	47,57	0,653	50	20,61	0,936	22	2,714	1,925	177
0	0	0	37	9,107	1,852	80	47,57	0,268	60	20,61	0,094	0	2,714	2,714	177
0	0	0	28	9,107	31,33	65	47,57	3,322	54	20,61	0,007	30	2,714	19,56	177
0	0	0	27	9,107	13,03	89	47,57	1,16	40	20,61	2,118	21	2,714	1,925	177
0	0	663			124,8	1967		36,85	1239		68,33	379		66,99	4248

Chi cuadrado 297

Nota: Elaboración propia.

**Tabla 15**

Valor crítico en función a los datos de los factores motivacionales y desempeño laboral

Hallando el valor crítico			
Columnas	5	Columnas -1	4
Filas	24	Filas -1	23
Grado de libertad			92
Valor crítico			115,3898

Nota: Elaboración propia.

De la tabla 15 tenemos:

Grado de libertad (gl) = (N° de columnas -1) (N° de filas -1)

Grado de libertad = (5-1) (24-1)

Grado de libertad = 92

Se trabaja con un nivel de confianza de  $\alpha= 0,05$

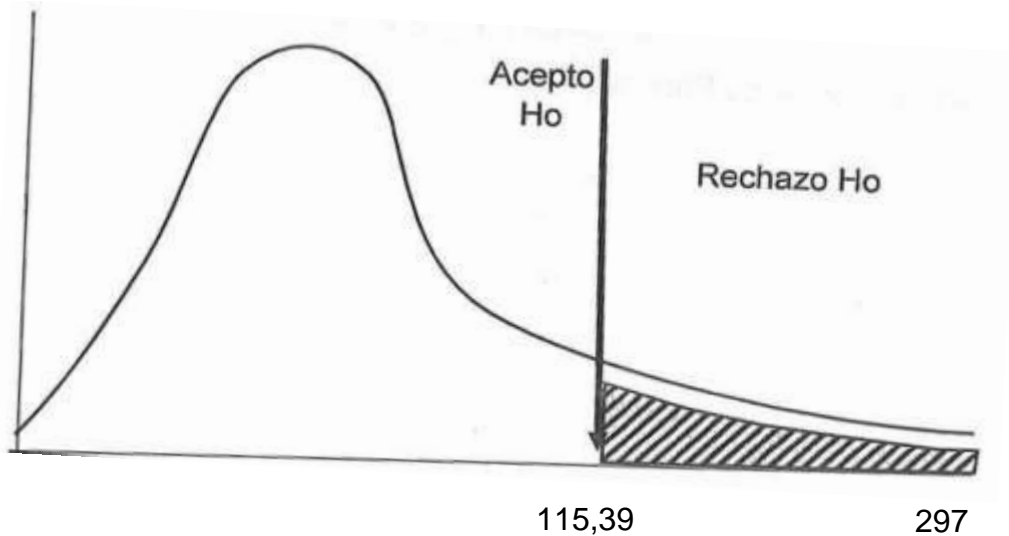
Para hallar el valor crítico se tuvo en cuenta, por un lado, el nivel de confianza de  $\alpha= 0,05$ , y el grado de libertad de 92.

Se tiene un valor crítico de 115,3898 (valor que se requiere igualar o superar)

En atención a la 14, en donde se halla un  $X^2= 297$ , que resulta mayor al valor crítico (115,3898), por lo que el valor chi cuadrado cae en la zona de rechazo, tal como se esquematiza en la siguiente figura:

**Figura 11**

*Campana sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral*



*Nota:* Elaboración propia.

#### **4º Toma de decisión estadística**

Las tablas 14 y 15 muestran que las variables no son independientes, al contrario, existe una asociación directa y significativa, pues se halló  $X^2 = 297$  que se ubica en la región de rechazo al ser mayor que el valor crítico (115,39), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. En tal sentido, se afirma con un nivel de 95% de confianza, que los factores motivacionales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica en el año 2020, es así que mientras mejor motivación tenga el colaborador, este tendrá un mejor desempeño laboral.

#### **Prueba de la hipótesis específica 1**

##### **1º Formulación de las hipótesis estadísticas**

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica.

$$r_{xy} = 0$$

$H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica.

$$r_{xy} \neq 0$$

##### **2º Establecimiento de la regla de decisión estadística**

Si  $\alpha < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$ ; entonces, existe correlación significativa.

Si  $\alpha > 0,05$ , se acepta la  $H_0$ ; entonces, no existe correlación significativa.

### 3º Desarrollo de la prueba estadística

**Tabla 16**

*Factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral*

		Opciones de respuesta																
		0			1			2			3			4			M	
		Nunca			Casi nunca			A veces			Casi siempre			Siempre				
Ítems		f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>		
			0	0	0	0	11,59	11,59	99	43,35	1,019	44	22,53	1,328	34	2,529	0,111	177
			0	0	0	29	11,59	3,746	90	43,35	0,736	31	22,53	0,012	27	2,529	0,855	177
			0	0	0	24	11,59	6,365	79	43,35	0,736	40	22,53	0,096	34	2,529	0,855	177
			0	0	0	0	11,59	2,695	80	43,35	4,113	61	22,53	20,46	36	2,529	2,529	177
			0	0	0	31	11,59	0,578	74	43,35	2,147	43	22,53	0,911	29	2,529	2,529	177
			0	0	0	29	11,59	2,527	68	43,35	0,307	50	22,53	1,892	30	2,529	2,529	177
			0	0	0	0	11,59	0,502	95	43,35	2,973	82	22,53	5,84	0	2,529	2,529	177
			0	0	0	28	11,59	6,106	78	43,35	0,661	36	22,53	0,012	35	2,529	2,529	177
			0	0	0	23	11,59	0,03	79	43,35	0,042	65	22,53	0,887	10	2,529	2,529	177
			0	0	0	29	11,59	1,111	89	43,35	0,042	39	22,53	0,271	20	2,529	22,06	177
			0	0	0	193		35,25	831		12,78	491		31,71	255		39,06	
		Chi cuadrado						119										

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 17**

*Valor crítico en función a los datos de los factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral*

Hallando el valor crítico			
Columnas	5	Columnas -1	4
Filas	10	Filas -1	9
Grado de libertad			36
Valor crítico			50,9985

*Nota:* Elaboración propia.

De la tabla 17 tenemos:

Grado de libertad (gl) = (Nº de columnas -1) (Nº de filas -1)

Grado de libertad = (5-1) (10-1)

Grado de libertad = 36

Se trabaja con un nivel de confianza de  $\alpha = 0,05$

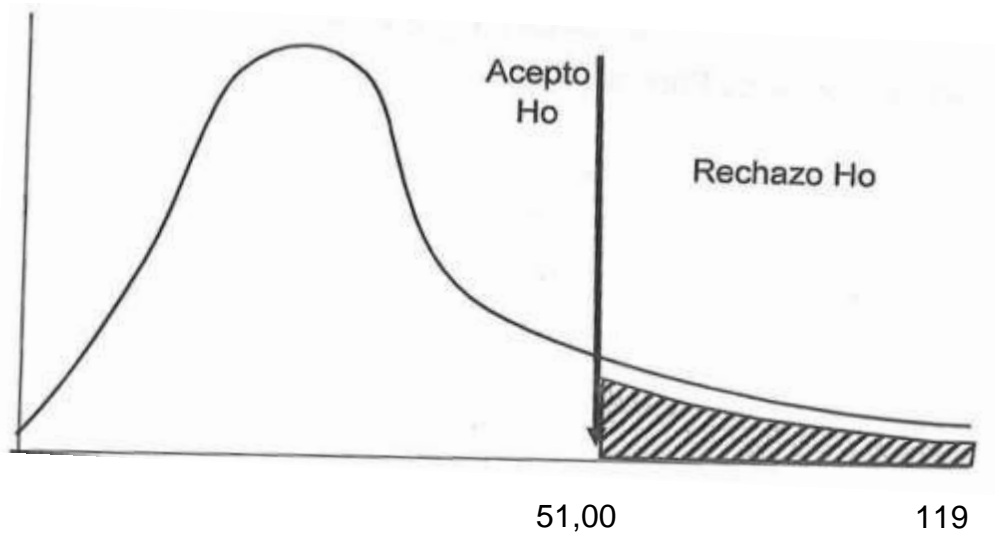
Para hallar el valor crítico se tuvo en cuenta, por un lado, el nivel de confianza de  $\alpha = 0,05$ , y el grado de libertad de 36.

Se tiene un valor crítico de 50,9985 (valor que se requiere igualar o superar)

En atención a la 16, en donde se halla un  $X^2= 119$ , que resulta mayor al valor crítico (50,9985), por lo que el valor chi cuadrado cae en la zona de rechazo, tal como se esquematiza en la siguiente figura:

**Figura 12**

*Campana sobre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral*



*Nota:* Elaboración propia.

#### **4° Toma de decisión estadística**

Las tablas 16 y 17 muestran que los constructos no son independientes, al contrario, existe una asociación directa y significativa, pues se halló  $X^2= 119$  que se ubica en la región de rechazo al ser mayor que el valor crítico (51,00), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. En tal sentido, se afirma con un nivel de 95% de confianza, que los factores motivacionales intrínsecos se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica en el año 2020.

#### **Prueba de la hipótesis específica 2**

##### **1° Formulación de las hipótesis estadísticas**

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica.

$$r_{xy} = 0$$

$H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica.

$$r_{xy} \neq 0$$

## 2º Establecimiento de la regla de decisión estadística

Sig.  $< \alpha = 0,05$ , se rechaza la  $H_0$ ; entonces, existe correlación significativa.

Sig.  $> \alpha = 0,05$ , se acepta la  $H_0$ ; entonces, no existe correlación significativa.

## 3º Desarrollo de la prueba estadística

**Tabla 18**

*Factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral*

		Opciones de respuesta															
		0			1			2			3			4			M
		Nunca			Casi nunca			A veces			Casi siempre			Siempre			
Ítems		f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	f <sub>0</sub>	f <sub>e</sub>	X <sub>2</sub>	
		0	0	0	27	11,59	11,59	65	43,53	1,282	50	21,94	0,193	35	2,941	1,441	177
		0	0	0	28	11,59	7,933	67	43,53	1,282	50	21,94	0,172	32	2,941	5,601	177
		0	0	0	25	11,59	2,695	80	43,53	0,688	59	21,94	0,172	13	2,941	1,441	177
		0	0	0	37	11,59	2,695	58	43,53	4,205	41	21,94	22,18	41	2,941	2,941	177
		0	0	0	23	11,59	0,578	76	43,53	2,06	69	21,94	0,708	9	2,941	2,941	177
		0	0	0	31	11,59	2,527	90	43,53	0,277	56	21,94	1,609	0	2,941	2,941	177
		0	0	0	32	11,59	0,502	73	43,53	3,054	46	21,94	6,628	26	2,941	2,941	177
		0	0	0	31	11,59	6,106	95	43,53	0,702	40	21,94	1,166	11	2,941	2,941	177
		0	0	0	38	11,59	0,03	82	43,53	0,054	57	21,94	0,426	0	2,941	2,941	177
		0	0	0	27	11,59	1,111	82	43,53	0,054	68	21,94	0,04	0	2,941	1,441	177
		0	0	0	32	11,59	0,502	73	43,53	0,005	50	21,94	2,874	22	2,941	2,941	177
		0	0	0	37	11,59	3,746	80	43,53	0,005	60	21,94	21,94	0	2,941	16,94	177
		0	0	0	28	11,59	17,92	65	43,53	1,671	54	21,94	0,193	30	2,941	1,441	177
		0	0	0	25	11,59	6,106	90	43,53	3,023	42	21,94	0,04	20	2,941	1,441	177
		0	0	0	421		64,04	1076		18,36	742		58,34	239		50,33	177
					Chi cuadrado			191									

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 19**

*Valor crítico en función a los datos de los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral*

Hallando el valor crítico			
Columnas	5	Columnas -1	4
Filas	14	Filas -1	13
Grado de libertad			52
Valor crítico			69,8322

*Nota:* Elaboración propia.

De la tabla 19 tenemos:

Grado de libertad (gl) = (N° de columnas -1) (N° de filas -1)

Grado de libertad = (5-1) (14-1)

Grado de libertad = 52

Se trabaja con un nivel de confianza de  $\alpha= 0,05$

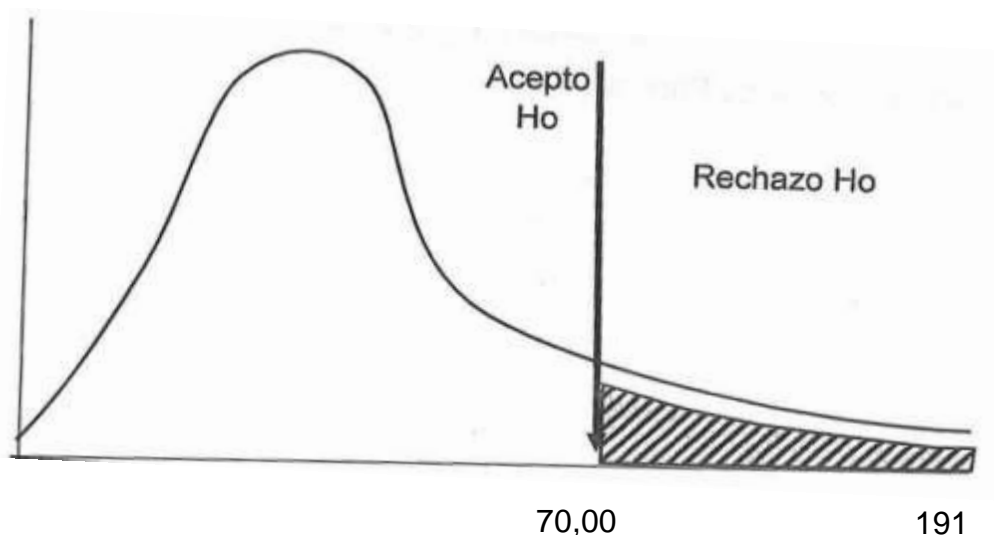
Para hallar el valor crítico se tuvo en cuenta, por un lado, el nivel de confianza de  $\alpha= 0,05$ , y el grado de libertad de 52.

Se tiene un valor crítico de 69,8322 (valor que se requiere igualar o superar)

En atención a la 18, en donde se halla un  $X^2= 191$ , que resulta mayor al valor crítico (69,8322), por lo que el valor chi cuadrado cae en la zona de rechazo, tal como se esquematiza en la siguiente figura:

### Figura 13

*Campana sobre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral*



*Nota:* Elaboración propia.

#### 4° Toma de decisión estadística

Las tablas 18 y 19 muestran que los constructos no son independientes, al contrario, existe una asociación directa y significativa, pues se halló  $X^2= 191$  que se ubica en la región de rechazo al ser mayor que el valor crítico (70,00), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. En tal sentido, se afirma con un nivel de 95% de confianza, que los factores motivacionales extrínsecos se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA Ica en el año 2020.

#### IV. DISCUSIÓN

Sobre la base de los resultados, se afirma con objetividad que los factores motivacionales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral, tal como se evidencia en las tablas 14 y 15, ya que se halló un valor  $X^2= 297$  que resulta mayor que el valor crítico (115,39), lo que a su vez deja en evidencia que los factores motivacionales intrínsecos, es decir, aquellos factores que tiene que ver con el trabajo en sí mismo, el desarrollo personal, el reconocimiento de logros, el desarrollo profesional y la responsabilidad, son factores que se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral, pues se halló en las tablas 16 y 17, un valor  $X^2= 119$  que resulta mayor que el valor crítico (51,00); así como también deja en evidencia que los factores motivacionales extrínsecos, es decir, aquellos factores que tiene que ver con la supervisión adecuada, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, las relaciones interpersonales, el salario, los reglamentos institucionales, y el Status, son factores que se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral, pues se halló en las tablas 18 y 19, un valor  $X^2= 191$  que resulta mayor que el valor crítico (70,00). Es así que tales resultados demuestran con el debido rigor estadístico que mientras mejor sea la motivación laboral mejor será el desempeño de los colaboradores; y ello, se corrobora con otras investigaciones (internacionales o nacionales), de ahí que Navarro (2019) encontró en su investigación que la mejora de la motivación en el entorno laboral se relaciona con la mejora del desempeño laboral, por lo que a mayor motivación mejor desempeño laboral, pues los colaboradores motivados sea a nivel intrínseco como extrínseco se encuentran en mejores condiciones para soportar la presión que importa toda actividad laboral, es así que en muchas realidades laborales la productividad decrece, no se logran los objetivos institucionales, así como el rendimiento horas hombre se ve afectado, porque los colaboradores no están adecuadamente motivados, es más muchos de ellos suelen sufrir del Síndrome de Burnout generando ello pérdida en la eficacia y eficiencia laboral lo que a su vez afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa.

Al respecto, se hace preciso prestar atención a los factores que generan motivación o amotivación (pérdida de motivación), por lo que en atención a la investigación de Burga y Wiese (2018), factores como el buen manejo de las capacitaciones y adecuadas relaciones interpersonales permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores lo que eleva su motivación, empero, otros factores como el salarial y los beneficios laborales se constituyen en factores detonantes pues inciden de manera positiva o negativa en el desempeño laboral, atendiendo a la dimensión salarial como a los beneficios laborales, es preciso mencionar, que los colaboradores que perciben remuneraciones injustas según las funciones que desarrollan, remuneraciones que no compensan sus laborales, por lo general, son colaboradores desmotivados cuyo desempeño se ve disminuido frente a los demás colegas que si se encuentran motivados y son más productivos, por ello, el empleador debe prestar mucha atención a estos factores, empero, estos no son los

únicos. Por su parte, Montenegro (2016) encontró que dentro los factores más importantes que generaban motivación en los empleados estaban: la capacitación para el trabajo, buen sueldo, reconocimiento de sus jefes, crecimiento en términos de conocimientos y habilidades y tareas desafiantes; y que dentro de los principales factores que generaban desmotivación encontrábamos a los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y la falta de respeto de los jefes. En este orden, Ormeño (2016) encontró en su estudio que el comportamiento organizacional, las políticas institucionales, la seguridad laboral, y las condiciones laborales incidían de manera preponderante en la motivación laboral, y consecuentemente en el desempeño laboral, pues se hace notorio entender que cuando existen pésimas condiciones laborales o cuando no existe seguridad laboral, los trabajadores no se encuentran debidamente motivados lo que juega en contra de su desempeño. Es por ello, que Campos (2017) en su investigación determinó que los factores motivacionales tanto intrínsecos (factores que condicionan al trabajador a realizar una actividad por el simple placer de hacerla) como extrínsecos (factores ambientales que condicionan al trabajador a realizar cualquier actividad a fin de esperar un resultado determinado) influyen de manera significativa en el desempeño laboral del profesional. En esta línea de pensamiento, Hernández (2016) encontró en su estudio que entre los factores motivacionales internos el reconocimiento era el más importante, toda vez que la motivación interna de los colaboradores se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración. Asimismo, entre los factores motivacionales externos el salario era el más importante, pues a través de la remuneración la mayoría de los colaboradores satisfacen sus necesidades y mejoran su calidad de vida, por lo que estos al no satisfacer sus necesidades ni tampoco percibir una mejora en su estilo de vida, se ven desmotivados cuya culpa es trasladada al trabajo por la inadecuada remuneración, que incluso hasta los obliga a desertar, por ello, que existen muchas empresas que sufren de ausentismo laboral y abandono del puesto laboral.

A tono con los resultados encontrados en esta investigación, los mismos que se corroboran con otras investigaciones, como las antes mencionadas, es preciso enfatizar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los colaboradores, por tanto, mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de estos (Enríquez, 2015), es así que las empresas deben adoptar estrategias para elevar la motivación laboral de sus colaboradores, pues son estos la pieza principal para mantener operativa a la empresa o institución, es así que para que exista un mejor funcionamiento de una institución u organización es importante evaluar las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que se desarrollan en el medio laboral en el que se desenvuelve, ya que de esto dependerá en gran manera su comportamiento productivo en el trabajo, por lo que un colaborador motivado y satisfecho con su puesto laboral es un colaborador más productivo y alineado al logro de los objetivos institucionales y organizacionales. Por ello, para que una institución u organización sea exitosa, esta debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y

gratificante para las personas. El grado de motivación y satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima y cultura organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo, jugando en ello un papel preponderante la motivación laboral.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** A través de los resultados se ha determinado que existe una correlación directa y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020; toda vez que se halló un valor  $X^2= 297$  que resulta mayor que el valor crítico (115,39) a través de la prueba chi cuadrado de Pearson, lo que evidencia que cuando el colaborador presenta altos factores motivacionales, este al encontrarse motivado se encuentra con mayor predisposición a desempeñarse mejor en sus funciones.

**Segunda:** A la luz de los resultados se ha identificado que existe una correlación directa y significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020; toda vez que se halló un valor  $X^2= 119$  que resulta mayor que el valor crítico (51,00) a través de la prueba chi cuadrado de Pearson, lo que evidencia que cuando el colaborador se encuentra altamente motivado al nivel intrínseco, se desempeña mejor en las funciones que importa su puesto laboral.

**Tercera:** A través de los resultados se ha identificado que existe una correlación directa y significativa entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020; toda vez que se halló un valor  $X^2= 191$  que resulta mayor que el valor crítico (70,00) a través de la prueba chi cuadrado de Pearson, lo que evidencia que cuando el colaborador se encuentra altamente motivado al nivel extrínseco, se desempeña mejor en las funciones que importa su cargo.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** En SENASA Ica se debe establecer una adecuada política de reconocimiento y promoción laboral, lo cual ha de incidir en elevar la motivación intrínseca, pues se hace necesario que los colaboradores se encuentren internamente motivados por las funciones que realizan, y a partir de ello asuman con mayor compromiso la misión y visión de esta entidad estatal, tomando conciencia y acción sobre sus funciones y la mejora de su desempeño laboral.

**Segunda:** En SENASA Ica se deben diseñar e implementar adecuadas estrategias motivacionales como actividades recreativas, de capacitación continua, así como actividades de relajación a fin de contribuir en elevar la motivación extrínseca y con ello incidir positivamente en el desempeño de los colaboradores, ya que a través de estas actividades el colaborador percibirá mayor compromiso por parte de esta entidad estatal, lo cual se traducirá en mayor productividad y desempeño laboral.

**Tercera:** Se debe seguir investigando al respecto, por lo que se hace necesario replicar esta investigación en otras entidades del Estado, ya que, a diferencia de las organizaciones empresariales, el aparato estatal muy poca importancia presta al factor motivacional, de ahí que se hace necesario conocer de cerca la motivación del personal estatal a fin de entender en cierta medida su desempeño, que en la mayoría de los casos es percibido como deficiente, toda vez que en la comunidad en general, existe mucho descontento por la gestión estatal, que es percibida como deficiente y de poca calidad, pues esta se caracteriza por brindar un pésimo servicio.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfatec. (14 de enero de 2020 ). *La importancia de la motivación en el trabajo*.  
<https://alfatecsistemas.es/la-importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. Cengage Learning.
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Pearson Educación.
- Arango, H. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, Agencia Lima Este, Lima, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Baron, R. y Byrne, D. (2005). *Psicología social*. Pearson Educación.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Cáceres, C. (12 de enero de 2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*.  
<https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-laorganizacion-56585.aspx>
- Campos, M. (2017). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw-Hill/Interamericana.
- Chico, S. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una Entidad Financiera en Lima, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene del trabajo*. Tébar.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2008). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Edenred. (2016). *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*.  
<https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Enríquez, P. (2015). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, Morelia, México.
- Hernández, C. (2016). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la Escuela de Postgrados FAC – MUESTRA AS. Comando. Bogotá. Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.

- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, Año 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Navarro, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: Módulo 5 condiciones de trabajo*. OIT [http://congress2014.ituc-csi.org/IMG/pdf/modulo\\_5.pdf](http://congress2014.ituc-csi.org/IMG/pdf/modulo_5.pdf)
- Ormeño, M. (2016). *Comportamiento Organizacional y Motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del Hospital San José de Chincha 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chincha, Perú.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson.
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Puchol, C. (2005). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Díaz de Santos.
- Quispe, V. (2016). *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. Prentice Hall.
- 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). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Solís, A. (2000). *Manual De Procedimientos para la Evaluación del Desempeño de los Servidores Cubiertos por el título I del estatuto de servicio civil*. México.
- Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). *La remuneracion del trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. San Marcos.
- Wayne, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Werther, B. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. McGraw Hill.

## **VIII. ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la Provincia de Ica - 2020				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos</b></p> <p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020?</p> <p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O.E.1: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.</p> <p>O.E.2: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p>Los factores motivacionales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H.E.1: Los factores motivacionales intrínsecos se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.</p> <p>H.E.2: Los factores motivacionales extrínsecos se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable X:</b> Factores motivacionales</p> <p>Dimensiones: D1: Factores motivacionales intrínsecos D2: Factores motivacionales extrínsecos</p> <p style="text-align: center;"><b>Variable Y:</b> Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: D1: Logro de metas D2: Competencias D3: Rasgos de personalidad</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de naturaleza correlacional.</p> <p><b>Población:</b> Estuvo conformada por todos los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020, que hacen un total de 328.</p> <p><b>Muestra:</b> Se Conformó por 177 trabajadores de la institución en mención.</p> <p><b>Técnicas:</b> Se empleó la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Dos cuestionarios.</p> <p><b>Técnicas y procesamiento de análisis de datos:</b> Se utilizó la codificación de los datos, la estadística descriptiva, la estadística inferencial, y la interpretación objetiva a fin de evitar sesgo alguno.</p>

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERATIVIDAD DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable X: Factores motivacionales	Factores motivacionales intrínsecos	Trabajo en sí mismo Desarrollo personal Reconocimiento de logros Desarrollo profesional Responsabilidad
	Factores motivacionales extrínsecos	Supervisión adecuada Condiciones de trabajo Seguridad laboral Relaciones interpersonales Salario Reglamentos institucionales Status
Variable Y: Desempeño laboral	Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad
	Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad e iniciativa
	Rasgos de personalidad	Relaciones interpersonales Autocontrol

### ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es realizado por el Ing. Ronald Richard Gutiérrez Sairitupac, de nacionalidad peruana y egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de SENASA en la Provincia de Ica en el año 2020. La investigación consistirá en conocer el nivel de factores motivacionales a través de un cuestionario, así como en conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de tal entidad del Estado a través de un cuestionario, y sobre ello determinar la existencia de correlación (directa y significativa); instrumentos que para su llenado solo le involucrará un tiempo de 20 a 30 minutos.

La participación será de forma voluntaria y la información que se obtenga será confidencial y no se usará para otros fines que no sean los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733). Estos datos serán almacenados en la base de datos del investigador garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos. Si tuviera alguna duda puede aclararlas con el investigador antes de llenar los respectivos cuestionarios.

---

Yo \_\_\_\_\_, identificado con DNI \_\_\_\_\_; luego de haber sido informado por el investigador sobre los propósitos del estudio, y respondiendo todas mis inquietudes respecto a la ejecución del proyecto, ACEPTO participar voluntariamente en esta investigación.

---

Firma del participante

## ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES

**Introducción:** Estimado trabajador el presente instrumento forma parte del estudio: “Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la Provincia de Ica - 2020”. Por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada ítem de manera objetiva y eficaz. Además, le comunicamos que la información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

**Propósito:** Estimado colaborador con la aplicación del instrumento se busca conocer los factores motivacionales que existen según su percepción en SENASA de la Provincia de Ica en el año 2020.

**Instrucciones:** Estimado trabajador lea cuidadosamente las siguientes preguntas y de acuerdo con su criterio, responda marcando con un aspa (X) la alternativa que estime la más apropiada.

#### Escala de valoración:

Nunca (N) = 0, Casi nunca (CN) = 1, A veces (AV) = 2

Casi siempre (CS) = 3, Siempre (S) = 4

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores motivacionales intrínsecos</b>					
1.	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2.	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3.	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4.	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5.	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6.	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7.	En el puesto en que estoy percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8.	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que posibilita desarrollar mis habilidades y competencias.					
9.	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					

10.	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales extrínsecos</b>					
11.	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12.	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación en el equipo de trabajo.					
13.	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14.	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la normatividad nacional como internacional.					
15.	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional, técnico o auxiliar.					
16.	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17.	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18.	En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.					
19.	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20.	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21.	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22.	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el ROF y el MOF de la institución.					
23.	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24.	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

Muchas gracias por su participación.

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

**Introducción:** Estimado trabajador el presente instrumento forma parte del estudio: “Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la Provincia de Ica - 2020”. Por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada ítem de manera objetiva y eficaz. Además, le informamos que la información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

**Propósito:** Estimado colaborador con la aplicación del instrumento se busca conocer el desempeño profesional de todos los trabajadores en SENASA de la Provincia de Ica en el año 2020.

**Instrucciones:** Estimado trabajador lea cuidadosamente las siguientes preguntas y de acuerdo con su criterio, responda marcando con un aspa (X) la alternativa que estime la más apropiada.

### Escala de valoración:

Nunca (N) = 0, Casi nunca (CN) = 1, A veces (AV) = 2

Casi siempre (CS) = 3, Siempre (S) = 4

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de metas</b>					
1.	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo en la institución.					
2.	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior de la institución.					
3.	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por mis superiores.					
4.	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el trabajo.					
5.	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6.	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7.	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro de la institución.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias</b>					
8.	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					

9.	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos en el trabajo encomendado.					
10.	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles en el trabajo.					
11.	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12.	Planifico con facilidad las actividades propias del trabajo.					
13.	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14.	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el puesto asignado.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Rasgos de personalidad</b>					
15.	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en las diversas actividades laborales.					
16.	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17.	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pares en el trabajo.					
18.	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19.	Las relaciones con mis compañeros de trabajo tienden a ser distantes y reservadas.					
20.	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Muchas gracias por su participación.

## ANEXO 5. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

### Validación del cuestionario sobre los factores motivacionales

#### FICHA DE VALIDACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Yesica Mirabal Rojas
- 1.2. Grado académico del experto: Maestro en Gestión y Negocios
- 1.3. Cargo e institución donde labora el experto: Jefe del Área de Gestión en SENASA Ica
- 1.4. Título de la investigación: Factores Motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la provincia de Ica -2020
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario sobre los factores motivacionales**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					84
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					88
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>						<b>887</b>

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88.7 %

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Analizado el instrumento se valida la aplicabilidad.

FIRMA

*Yesica Mirabal Rojas*

DNI

47409346

LUGAR Y FECHA: Ica, 23 /08/2021

## FICHA DE VALIDACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto... *Michael V. Alcázar Alarcaya*  
 1.2. Grado académico del experto... *Master en Gestión Pública*  
 1.3. Cargo e institución donde labora el experto... *Director Administrativo UNICEN*  
 1.4. Título de la investigación... *Factores Motivacionales y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de SEMASA, en la provincia de Loja - 2020*  
 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación... *Cuestionario sobre los Factores Motivacionales*


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO)						92.7

### II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.7

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*El instrumento ha sido revisado con el debido rigor, cumple todos los indicadores de evaluación, por tanto debe ser aplicado.*

  
 FIRMA: *Michael V. Alcázar Alarcaya*

DNI: *21459419*

LUGAR Y FECHA: *Loja, 25-08-2020*

FICHA DE VALIDACIÓN


I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Anyosa Ore Massiel Wendy
- 1.2. Grado académico del experto: Maestro en administración- Gestión empresarial
- 1.3. Cargo e institución donde labora el experto; docente Universidad Nacional "San Luis Gonzaga de Ica"
- 1.4. Título de la investigación: Factores Motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la provincia de Ica -2020
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario sobre los factores motivacionales**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					88
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					87
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					89
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					87
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO)						894

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89.4

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable el instrumento.

  
 FIRMA  
 DNI 42873300  
 Anyosa Ore, Massiel W.

LUGAR Y FECHA: Ica, 15 /09/2021

## Validación del cuestionario sobre el desempeño laboral

### FICHA DE VALIDACIÓN

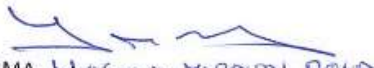
#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Yesica Mirabal Rojas
- 1.2. Grado académico del experto: Maestro en Gestión y Negocios
- 1.3. Cargo e institución donde labora el experto: Jefe del Área de Gestión en SENASA Ica
- 1.4. Título de la investigación: Factores Motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la provincia de Ica -2020
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario sobre el desempeño Laboral**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					86
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					87
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
TOTAL (PROMEDIO)						868

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86.8 %

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Analizado el instrumento se valida la aplicabilidad

FIRMA  Yesica Mirabal Rojas.

DNI 47489346

LUGAR Y FECHA: Ica, 23 /08/2021

## FICHA DE VALIDACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Michael V. Alcazar Huarcaya  
 1.2. Grado académico del experto: Maestría en Gestión Pública  
 1.3. Cargo e institución donde labora el experto: Directora Administrativa  
 1.4. Título de la investigación: Factores Motivacionales y su relación con el desempeño laboral en la Ti de jabones del SCSA.SA, en la provincia de Tarma - 2020  
 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario Sobre el Desempeño Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR R 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					98
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					98
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO)						93.6

### II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.6

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento ha sido diseñado y cumple con todas las indicaciones y por tanto debe ser aplicado

FIRMA: Michael V. Alcazar Huarcaya

DNI: 24594167

LUGAR Y FECHA: Tarma, 25 de agosto 2021

FICHA DE VALIDACIÓN


I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Anyosa Ore Massiel Wendy
- 1.2. Grado académico del experto: Maestro en administración- Gestión empresarial
- 1.3. Cargo e institución donde labora el experto: docente, Universidad Nacional "San Luis Gonzaga de Ica."
- 1.4. Título de la investigación: Factores Motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA en la provincia de Ica -2020.
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario sobre el desempeño Laboral.**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					97
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					89
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					89
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
TOTAL (PROMEDIO)						89.5

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89.5

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable el instrumento

  
 FIRMA  
 DNI 42773300  
 Anyosa Ore, Massiel W.

LUGAR Y FECHA: Ica, 15 /09/2021

## ANEXO 6. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Confiabilidad del cuestionario sobre los factores motivacionales

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	24

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	2,7600	1,15281	50
Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	2,0800	1,45462	50
Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	2,3600	1,38151	50
El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	1,9600	1,44222	50
La labor bien realizada es reconocida por la institución.	1,5600	1,21487	50
La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	1,6200	1,25990	50
En el puesto en que estoy percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	1,6000	1,19523	50
En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que posibilita desarrollar mis habilidades y competencias.	1,7000	1,09265	50
Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	2,3400	1,40857	50

Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	2,6800	1,47690	50
Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	2,4600	1,28110	50
Siento que mis supervisores facilitan una buena relación en el equipo de trabajo.	2,2400	1,28667	50
En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	1,7400	1,25860	50
En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la normatividad nacional como internacional.	2,1400	1,30946	50
Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional, técnico o auxiliar.	1,8800	1,23949	50
Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.	2,0600	1,11410	50
Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	2,0600	1,25210	50
En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.	2,1600	1,28349	50
Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	1,5200	1,28158	50
La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	,9800	1,23701	50
En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	1,8200	1,20695	50
En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el ROF y el MOF de la institución.	1,8600	1,24556	50
El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	1,9800	1,25340	50
La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	1,9800	1,34756	50

## Confiabilidad del cuestionario sobre el desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo en la institución.	2,8000	1,44279	50
Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior de la institución.	2,0600	1,51738	50
Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por mis superiores.	2,2200	1,31382	50
Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el trabajo.	1,6800	1,28476	50
Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	1,7600	1,27071	50
Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	1,7000	1,37396	50
Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro de la institución.	1,7800	1,40393	50
El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	2,4200	1,10823	50
Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos en el trabajo encomendado.	1,9800	1,33233	50

Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles en el trabajo.	1,8600	1,22907	50
Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	1,4200	1,07076	50
Planifico con facilidad las actividades propias del trabajo.	1,7200	1,24605	50
Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	2,1800	1,48035	50
Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el puesto asignado.	2,0400	1,67770	50
Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en las diversas actividades laborales.	2,5000	1,35902	50
Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	2,0600	1,43442	50
Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pares en el trabajo.	2,2200	1,43271	50
Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	1,8200	1,35059	50
Las relaciones con mis compañeros de trabajo tienden a ser distantes y reservadas.	1,1000	,99488	50
Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	2,4200	1,34149	50

## ANEXO 7. DATA MATRIZ

Data - Gutierrez Sainitupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	Institución	Numérico	8	2	Lugar en donde se desarrollo la investigación	(1,00, SEN...	Ninguno	15	Centro	Nomina
2	ITM1	Numérico	8	2	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
3	ITM2	Numérico	8	2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
4	ITM3	Numérico	8	2	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
5	ITM4	Numérico	8	2	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
6	ITM5	Numérico	8	2	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
7	ITM6	Numérico	8	2	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
8	ITM7	Numérico	8	2	En el puesto en que estoy percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
9	ITM8	Numérico	8	2	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades y competencias	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
10	ITM9	Numérico	8	2	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
11	ITM10	Numérico	8	2	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
12	ITM11	Numérico	8	2	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
13	ITM12	Numérico	8	2	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
14	ITM13	Numérico	8	2	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
15	ITM14	Numérico	8	2	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la normatividad nacional como internacional.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
16	ITM15	Numérico	8	2	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional, técnico o auxiliar.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
17	ITM16	Numérico	8	2	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
18	ITM17	Numérico	8	2	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
19	ITM18	Numérico	8	2	En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
20	ITM19	Numérico	8	2	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
21	ITM20	Numérico	8	2	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
22	ITM21	Numérico	8	2	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
23	ITM22	Numérico	8	2	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el ROF y el MOF de la institución.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
24	ITM23	Numérico	8	2	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
25	ITM24	Numérico	8	2	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	(,00, Nunca...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
26	D1VX	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
27	D2VX	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
28	VX	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
29	DIM1VX	Numérico	5	0	Factores motivacionales intrínsecos	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
30	DIM2VX	Numérico	5	0	Factores motivacionales extrínsecos	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
31	V4PX	Numérico	5	0	Factores motivacionales	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
31	VARX	Numérico	5	0	Factores motivacionales	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
32	ITEM1	Numérico	8	2	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad el servicio que brindo en la institución.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
33	ITEM2	Numérico	8	2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior de la institución.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
34	ITEM3	Numérico	8	2	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por mis superiores.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
35	ITEM4	Numérico	8	2	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el trabajo.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
36	ITEM5	Numérico	8	2	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
37	ITEM6	Numérico	8	2	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
38	ITEM7	Numérico	8	2	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro de la institución.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
39	ITEM8	Numérico	8	2	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
40	ITEM9	Numérico	8	2	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos en el trabajo encomendado.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
41	ITEM10	Numérico	8	2	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles en el trabajo.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
42	ITEM11	Numérico	8	2	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
43	ITEM12	Numérico	8	2	Planifico con facilidad las actividades propias del trabajo.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
44	ITEM13	Numérico	8	2	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
45	ITEM14	Numérico	8	2	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el puesto asignado.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
46	ITEM15	Numérico	8	2	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en las diversas actividades laborales.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
47	ITEM16	Numérico	8	2	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
48	ITEM17	Numérico	8	2	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pares en el trabajo.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
49	ITEM18	Numérico	8	2	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
50	ITEM19	Numérico	8	2	Las relaciones con mis compañeros de trabajo tienden a ser distantes y reservadas.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
51	ITEM20	Numérico	8	2	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	{0,0, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
52	D1VY	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
53	D2VY	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
54	D3VY	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
55	VY	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
56	DIM1VY	Numérico	5	0	Logro de metas	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
57	DIM2VY	Numérico	5	0	Competencias	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
58	DIM3VY	Numérico	5	0	Rasgos de personalidad	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
59	VARY	Numérico	5	0	Desempeño laboral	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal
60										
61										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Libertades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Institución	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
1	SENASA - ICA	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi sien
2	SENASA - ICA	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nu
3	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sien
4	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nu
5	SENASA - ICA	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A ve
6	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	A ve
7	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A ve
8	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nu
9	SENASA - ICA	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nu
10	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nu
11	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nu
12	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu
13	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A ve
14	SENASA - ICA	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Sien
15	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Sien
16	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu
17	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A ve
18	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nu
19	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A ve
20	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A ve
21	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nu
22	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sien
23	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A ve
24	SENASA - ICA	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi sien
25	SENASA - ICA	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A ve
26	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi sien
27	SENASA - ICA	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nu
28	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi sien
29	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi sien

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO

Data - Gutierrez Sainrupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Institución	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
28	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi sien
29	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi sien
30	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A ve
31	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A ve
32	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi sien
33	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A ve
34	SENASA - ICA	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A ve
35	SENASA - ICA	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi sien
36	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siem
37	SENASA - ICA	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Sien
38	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nu
39	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A ve
40	SENASA - ICA	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi sien
41	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A ve
42	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi sien
43	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A ve
44	SENASA - ICA	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A ve
45	SENASA - ICA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nu
46	SENASA - ICA	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A ve
47	SENASA - ICA	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A ve
48	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A ve
49	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi sien
50	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi sien
51	SENASA - ICA	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi sien
52	SENASA - ICA	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nu
53	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sien
54	SENASA - ICA	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nu
55	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nu
56	SENASA - ICA	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A ve

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Usabilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Institución	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
55	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca
56	SENASA - ICA	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
57	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces
58	SENASA - ICA	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre
59	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
60	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
61	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
62	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca
63	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
64	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre
65	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
66	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces
67	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
68	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
69	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
70	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca
71	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
72	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
73	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca
74	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
75	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces
76	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
77	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
78	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre
79	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces
80	SENASA - ICA	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
81	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces
82	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
83	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Libertades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Institución	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
85	SENASA - ICA	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siem
86	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A ve
87	SENASA - ICA	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi sien
88	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi sien
89	SENASA - ICA	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A ve
90	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siem
91	SENASA - ICA	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi sien
92	SENASA - ICA	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi sien
93	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi sien
94	SENASA - ICA	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nu
95	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Nu
96	SENASA - ICA	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nu
97	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	A veces	Casi sien
98	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi sien
99	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi sien
100	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A ve
101	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nu
102	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A ve
103	SENASA - ICA	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi sien
104	SENASA - ICA	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nu
105	SENASA - ICA	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A ve
106	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A ve
107	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nu
108	SENASA - ICA	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi sien
109	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A ve
110	SENASA - ICA	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nu
111	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A ve
112	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nu
113	SENASA - ICA	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Data - Gutierrez Sainitupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Institución	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
94	SENASA - ICA	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nu
95	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Nu
96	SENASA - ICA	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nu
97	SENASA - ICA	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	A veces	Casi sien
98	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi sien
99	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi sien
100	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A ve
101	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nu
102	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A ve
103	SENASA - ICA	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi sien
104	SENASA - ICA	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nu
105	SENASA - ICA	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A ve
106	SENASA - ICA	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A ve
107	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nu
108	SENASA - ICA	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi sien
109	SENASA - ICA	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A ve
110	SENASA - ICA	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nu
111	SENASA - ICA	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A ve
112	SENASA - ICA	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nu
113	SENASA - ICA	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu
114	SENASA - ICA	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nu
115	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A ve
116	SENASA - ICA	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nu
117	SENASA - ICA	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A ve
118																	
119																	
120																	
121																	
122																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	D1VY	D2VY	D3VY	VY	DIM1VY	DIM2VY	DIM3VY	VARY	VIR	VIR	VIR	VIR
1	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	7,00	6,00	6,00	19,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
2	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	10,00	17,00	15,00	42,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
3	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	10,00	17,00	17,00	44,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
4	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	9,00	8,00	8,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
5	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	23,00	21,00	20,00	64,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
6	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	9,00	7,00	8,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
7	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	25,00	24,00	19,00	68,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
8	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	9,00	6,00	8,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
9	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	16,00	17,00	15,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
10	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	9,00	9,00	7,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
11	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	28,00	20,00	18,00	66,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
12	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	8,00	6,00	8,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
13	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	24,00	22,00	18,00	64,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
14	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	15,00	15,00	17,00	47,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
15	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	6,00	9,00	7,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
16	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	9,00	9,00	8,00	26,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
17	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	13,00	14,00	11,00	38,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
18	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	8,00	7,00	6,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
19	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	19,00	17,00	15,00	51,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
20	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	9,00	9,00	8,00	26,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
21	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	16,00	17,00	14,00	47,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
22	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	19,00	19,00	15,00	53,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
23	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	16,00	17,00	17,00	50,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
24	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	21,00	20,00	20,00	61,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
25	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	9,00	9,00	7,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
26	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	18,00	12,00	16,00	46,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
27	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	9,00	9,00	8,00	26,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
28	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	15,00	16,00	17,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
29	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	14,00	12,00	15,00	41,00	Regular	Regular	Regular	Regular				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Libertades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	115	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	D1VY	D2VY	D3VY	VY	DIM1VY	DIM2VY	DIM3VY	VARY	VIR	VIR	VIR	VIR
28	pre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	15,00	16,00	17,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
29	pre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	14,00	12,00	15,00	41,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
30	nca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	19,00	14,00	17,00	50,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
31	pre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	20,00	24,00	20,00	64,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
32	pre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	13,00	14,00	14,00	41,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
33	pre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	12,00	19,00	15,00	46,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
34	nca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	16,00	16,00	18,00	50,00	Regular	Regular	Alto	Regular				
35	pre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	16,00	15,00	17,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
36	pre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	24,00	23,00	24,00	71,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
37	pre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	17,00	15,00	16,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
38	pre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	16,00	18,00	13,00	47,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
39	nca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	17,00	18,00	16,00	51,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
40	ces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	6,00	8,00	8,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
41	pre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	17,00	19,00	16,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
42	pre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	15,00	19,00	15,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
43	pre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	17,00	19,00	17,00	53,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
44	ces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	17,00	16,00	15,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
45	pre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	16,00	18,00	15,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
46	pre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	26,00	28,00	22,00	76,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
47	ces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	17,00	13,00	13,00	43,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
48	pre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	15,00	17,00	16,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
49	pre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	16,00	19,00	17,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
50	pre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	27,00	25,00	23,00	75,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
51	pre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	15,00	19,00	15,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
52	pre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	15,00	19,00	12,00	46,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
53	pre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	17,00	19,00	17,00	53,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
54	pre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	19,00	18,00	15,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
55	pre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	19,00	19,00	17,00	55,00	Regular	Regular	Regular	Alto				
56	pre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	25,00	25,00	22,00	72,00	Alto	Alto	Alto	Alto				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Gutierrez Sainitupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	D1VY	D2VY	D3VY	VY	DIM1VY	DIM2VY	DIM3VY	VARY	VIR	VIR	VIR	VIR
55	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	19,00	19,00	17,00	55,00	Regular	Regular	Regular	Alto				
56	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	25,00	25,00	22,00	72,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
57	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	18,00	18,00	15,00	51,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
58	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	16,00	19,00	16,00	51,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
59	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	26,00	24,00	23,00	73,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
60	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	18,00	19,00	17,00	54,00	Regular	Regular	Regular	Alto				
61	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	7,00	8,00	8,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
62	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	16,00	17,00	15,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
63	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	22,00	21,00	20,00	63,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
64	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	14,00	18,00	17,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
65	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	9,00	8,00	8,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
66	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	18,00	19,00	17,00	54,00	Regular	Regular	Regular	Alto				
67	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	8,00	9,00	7,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
68	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	17,00	16,00	16,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
69	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	9,00	8,00	8,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
70	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	19,00	19,00	17,00	55,00	Regular	Regular	Regular	Alto				
71	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	8,00	9,00	7,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
72	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	25,00	20,00	19,00	64,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
73	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	7,00	9,00	7,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
74	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	18,00	17,00	16,00	51,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
75	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	15,00	10,00	16,00	41,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
76	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	12,00	15,00	15,00	42,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
77	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	9,00	9,00	8,00	26,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
78	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	19,00	17,00	16,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
79	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	9,00	9,00	8,00	26,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
80	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	18,00	17,00	17,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
81	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	19,00	16,00	14,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
82	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	21,00	21,00	19,00	61,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
83	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	18,00	15,00	16,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Gutierrez Saintupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	115	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	D1VY	D2VY	D3VY	VY	DIM1VY	DIM2VY	DIM3VY	VARY	VIR	VIR	VIR	VIR
82	npre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	21,00	21,00	19,00	61,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
83	npre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	18,00	15,00	16,00	49,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
84	npre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	17,00	18,00	16,00	51,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
85	npre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	16,00	17,00	9,00	42,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
86	npre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	19,00	19,00	15,00	53,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
87	ices	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	11,00	13,00	13,00	37,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
88	npre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	9,00	9,00	8,00	26,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
89	inca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	6,00	9,00	7,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
90	npre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	18,00	13,00	16,00	47,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
91	npre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	15,00	19,00	14,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
92	inca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	8,00	9,00	5,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
93	npre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	25,00	24,00	19,00	68,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
94	npre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	13,00	17,00	16,00	46,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
95	npre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	28,00	28,00	20,00	76,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
96	ices	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	18,00	18,00	16,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
97	npre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	8,00	9,00	7,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
98	inca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	8,00	11,00	17,00	36,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
99	inca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	4,00	12,00	9,00	25,00	Bajo	Regular	Regular	Bajo				
100	npre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	6,00	18,00	17,00	41,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
101	ices	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	9,00	18,00	16,00	43,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
102	ices	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	17,00	18,00	13,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
103	npre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	9,00	19,00	15,00	43,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
104	npre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	8,00	18,00	15,00	41,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
105	npre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	9,00	17,00	14,00	40,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
106	npre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	7,00	17,00	16,00	40,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
107	inca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	7,00	9,00	6,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
108	npre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	19,00	17,00	16,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
109	npre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	8,00	8,00	8,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
110	inca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	16,00	18,00	9,00	43,00	Regular	Regular	Regular	Regular				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Data - Gutierrez Sainitupac 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	115	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	D1VY	D2VY	D3VY	VY	DIM1VY	DIM2VY	DIM3VY	VARY	VIR	VIR	VIR	VIR
91	pre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	15,00	19,00	14,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
92	inca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	8,00	9,00	5,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
93	pre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	25,00	24,00	19,00	68,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
94	pre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	13,00	17,00	16,00	46,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
95	pre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	28,00	28,00	20,00	76,00	Alto	Alto	Alto	Alto				
96	ces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	18,00	18,00	16,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
97	pre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	8,00	9,00	7,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
98	inca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	8,00	11,00	17,00	36,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
99	inca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	4,00	12,00	9,00	25,00	Bajo	Regular	Regular	Bajo				
100	pre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	6,00	18,00	17,00	41,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
101	ces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	9,00	18,00	16,00	43,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
102	ces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	17,00	18,00	13,00	48,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
103	pre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	9,00	19,00	15,00	43,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
104	pre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	8,00	18,00	15,00	41,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
105	pre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	9,00	17,00	14,00	40,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
106	pre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	7,00	17,00	16,00	40,00	Bajo	Regular	Regular	Regular				
107	inca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	7,00	9,00	6,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
108	pre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	19,00	17,00	16,00	52,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
109	pre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	8,00	8,00	8,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
110	inca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	16,00	18,00	9,00	43,00	Regular	Regular	Regular	Regular				
111	inca	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	6,00	9,00	6,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
112	pre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	27,00	17,00	9,00	53,00	Alto	Regular	Regular	Regular				
113	inca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	8,00	9,00	8,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
114	inca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	14,00	10,00	3,00	27,00	Regular	Regular	Bajo	Regular				
115	pre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	17,00	14,00	8,00	39,00	Regular	Regular	Bajo	Regular				
116	pre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	7,00	6,00	8,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
117	inca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	8,00	9,00	8,00	25,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
118																		
119																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

## ANEXO 8. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



**Momento de la sensibilización sobre la aplicación de los cuestionarios.**



**Momento de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio.**



**Momento de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio.**



**Momento de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio.**



**Momento de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio.**



**Momento de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio.**