

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



TESIS

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la
Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

Para Optar	: El título de Licenciad en Administración
Autora	: Bach. Rafael Lazo, Mirtha Julia
Asesor	: Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
Línea de Investigación Institucional	Ciencias Empresariales y Gestión de los : Recursos
Fecha de Inicio y Culminación	: 07.04.2021/06.04.2022

Huancayo – Perú

2023

Asesor:

Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy

Dedicatoria:

Agradecer a nuestro señor divino por concedernos la vida y salud en estos tiempos tan difíciles, a mi familia por el apoyo y confianza que depositan en mí y para mis amigos y familiares que partieron a un mundo mejor.

La autora

Agradecimiento

A nuestra reconocida Universidad Peruana Los Andes, Alma Mater donde realizamos nuestros estudios superiores y adquirimos la formación para ejercer la Carrera de Administración de Empresas.

A los distinguidos catedráticos de la Universidad, a nuestro Asesor de Tesis, nuestro reconocimiento por el apoyo para elaborar la presente Tesis, por orientarnos y supervisarnos en la elaboración de la presente investigación y por las sugerencias realizadas lo cual nos hizo posible poder finalizar la investigación, la cual será útil para nuestra sociedad.

Al Gerente General y colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L, por las facilidades otorgadas para la recolección de datos, lo cual hizo posible obtener resultados fiables en la presente investigación.

Mirtha.



CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MAQUINARIAS ROMAN E.I.R.L. 2021

Cuyo autor(es) : RAFAEL LAZO, MIRTHA JULIA.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : DR. BEJAR MORMONTOY AGUEDO ALVINO.

Que fue presentado con fecha 21.04.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 27.04.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **30%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 03 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 02 de Mayo del 2023.



Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Introducción

Los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L. 2021, no son ajenos a la problemática actual y si bien las actividades económicas de transporte de carga por carretera y alquiler de equipos de transporte terrestre han continuado aún durante la cuarentena que se determinó en marzo del año 2020, así como en la actualidad, es relevante tomar en cuenta si los mismos se encuentran motivados o no, pues ello puede influir en su desempeño laboral, lo cual a su vez repercute en la rentabilidad de la empresa. Es así que la presente investigación nos permitirá conocer acerca de la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L.; el tema de investigación hace referencia a que no todos los colaboradores de la empresa, se encuentran motivados a un 100%, por lo cual, algunos de los colaboradores de la empresa no evidencian un desempeño laboral óptimo, es importante señalar que al conocer acerca de la motivación interna y externa a nivel laboral ello aportará a la toma de decisiones de la gerencia de inversiones maquinarias Román E.I.R.L.

Por lo señalado con anterioridad, el presente trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L. 2021” tiene como **objetivo** determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021, y cuya **metodología** es descriptiva, correlacional, no experimental y de corte transversal.

Se concluyó que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación media (62.0%). Asimismo, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Desempeño laboral regular (62.0%). Se recomienda que

se evalué constantemente al personal para verificar si el servicio que brinda a los clientes es el adecuado.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Es el campo más importante, porque se describe la realidad problemática, sus delimitaciones, se formula el problema general y los problemas específicos, también la justificación, y se determina objetivos tanto general como específicos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.

Se da a conocer los antecedentes previos de investigación, se fundamentan las bases teóricas y se define el marco conceptual.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS

Se fundamenta planteando la hipótesis general de la investigación y las hipótesis específicas, se realiza la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.

Se menciona el método científico a utilizar, el tipo, nivel y diseño de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de dato, la técnica de procesamiento y análisis de datos, y aspectos éticos de la Investigación.

CAPÍTULO V RESULTADO

Describe los resultados y la contratación de hipótesis.

Finalmente, el análisis y discusión de resultado, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Contenido

	Pág.
Caratula	2
Asesor:	2
Dedicatoria:	3
Agradecimiento	4
Introducción	5
Contenido	8
Contenido de Tablas	11
Contenido de Figuras	12
Resumen.....	12
Abstract.....	13
Capítulo I	14
Planteamiento del Problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del Problema	16
1.2.1. Delimitación espacial.	16
1.2.2. Delimitación temporal.	16
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.	16
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. Problema general.	16
1.3.2. Problemas específicos.....	17
1.4. Justificación	17
1.4.1. Social.	17
1.4.2. Teórica.	18
1.4.3. Metodológica.	18
1.5. Objetivos.....	18
1.5.1. Objetivo general.	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	18
Capítulo II.	20
Marco Teórico.....	20
2.1. Antecedentes del estudio.....	20
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	20

2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Motivación.....	27
2.2.2. Desempeño laboral.....	37
2.3. Marco Conceptual.....	51
Capítulo III.....	53
Hipótesis y Variables.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Hipótesis General.....	53
3.2. Hipótesis Específicas.....	53
3.3. Variables.....	53
3.3.1 Variable 1.....	53
3.3.2. Variable 2.....	54
3.3.3 Operacionalización de las variables.....	55
Capítulo IV.....	57
Metodología.....	57
4.1. Método de Investigación.....	57
4.1.1. Método general.....	57
4.1.2. Métodos específicos.....	57
4.1.3. Enfoque.....	57
4.2. Tipo de investigación.....	57
4.3. Nivel de investigación.....	58
4.4. Diseño.....	58
4.5. Población y Muestra.....	58
4.5.1. Población.....	59
4.5.2. Muestra.....	59
4.6. Técnica y/o Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
4.6.1. Técnicas.....	59
4.6.2. Instrumento.....	59
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	60
Capitulo V.....	63
Resultados.....	63
5.1. Análisis de resultados.....	63
5.1.1. Resultados por dimensiones de la Variable 1 Motivación.....	63

5.1. Contrastación de hipótesis	77
5.1.1. Elección del estadígrafo de Contrastación.....	77
5.2.2. Hipótesis general.....	78
5.2.3. Hipótesis específica 1.....	79
5.2.4. Hipótesis específica 2.....	80
5.2.5. Hipótesis específica 3.....	82
5.2.6. Hipótesis específica 4.....	83
5.2.7. Hipótesis específica 5.....	84
5.2.8. Hipótesis específica 6.....	85
Conclusiones.....	91
Recomendaciones	93
Referencias Bibliográficas	94
Anexos	100
Matriz de Consistencia.....	101
Matriz de Operacionalización de Variables	103
Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	105
Instrumento de Investigación.....	109
Confiabilidad y validez del instrumento	113
Consentimiento Informado	137
Fotos o evidencias de haber realizado investigación	138
Cuadro de Correlación	142
Baremos	143

Contenido de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Principios de la administración del desempeño	41
Tabla 2 Nivel de Motivación intrínseca.....	63
Tabla 3 Nivel de Motivación extrínseca	65
Tabla 4 Nivel de Motivación	66
Tabla 5 Nivel de Innovación.....	67
Tabla 6 Nivel de Satisfacción	68
Tabla 7 Nivel de Eficiencia.....	69
Tabla 8 Nivel de Crecimiento	70
Tabla 9 Nivel de Productividad	72
Tabla 10 Nivel de Calidad	74
Tabla 11 Nivel de Desempeño laboral.....	76
Tabla 12 Prueba de normalidad para la relación entre motivación y desempeño laboral.....	77
Tabla 13 Correlación entre las técnicas de motivación y desempeño laboral	78
Tabla 14 Correlaciones entre motivación y la innovación.....	79
Tabla 15. Correlaciones entre motivación y satisfacción	81
Tabla 16 Correlaciones entre motivación y Eficiencia	82
Tabla 17 Correlaciones entre motivación y el crecimiento	83
Tabla 18 Correlaciones entre motivación y la productividad.....	85
Tabla 19 Correlaciones entre motivación y la calidad	86

Contenido de Figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo de la teoría de las expectativas.....	31
Figura 2 Motivaciones extrínsecas e intrínsecas.....	37
Figura 3 Proceso de evaluación del desempeño	43
Figura 4 Factores que influyen en el desempeño.....	45
Figura 5 Nivel de Motivación intrínseca	64
Figura 6 Nivel de Motivación extrínseca.....	65
Figura 7 Nivel de Motivación.....	66
Figura 8 Nivel de Innovación	67
Figura 9 Nivel de Satisfacción.....	68
Figura 10 Nivel de Eficiencia	69
Figura 11 Nivel de Crecimiento.....	70
Figura 12 Nivel de Productividad.....	72
Figura 13 Nivel de Calidad.....	74
Figura 14 Nivel de Desempeño laboral	76

Resumen

La tesis se ha denominado “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021”. El **problema** general de investigación consistió en: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L, 2021? Habiéndose considerado el **objetivo**: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021. La **metodología** utilizada fue método científico, enfoque cuantitativo, el tipo de investigación de acuerdo a la finalidad efectuada fue básica, el nivel de investigación es correlacional y el diseño es descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal.

Los **resultados** evidenciaron que la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación media (62.0%). Asimismo, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Desempeño laboral regular (62.0%). **Concluyendo que** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$).

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The thesis has been called "Motivation and work performance of the employees of the Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021 ". The general research problem consisted of: What is the relationship between motivation and work performance of the employees of the company Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L, 2021? Having considered the objective: Determine the relationship between motivation and work performance of the employees of the company Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L. 2021. The methodology used was scientific method, quantitative approach, the type of research according to the purpose carried out was basic, the research level is correlational and the design is descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional.

The results show that most of the employees of the Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, shows a medium Motivation Level (62.0%). Likewise, most of the employees of the Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, shows a regular Job Performance Level (62.0%). Conclusion. There is a significant relationship between motivation and work performance of the employees of the company Roman E.I.R.L. 2021. ($p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Motivation, job performance, collaborators.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional las organizaciones van efectuando diversos cambios, acorde a las disposiciones del mercado, no obstante, no son muchas las que pueden implementar nuevas estructuras de forma exclusiva para el talento humano y puedan conseguir que los colaboradores se encuentren motivados cuando llevan a cabo las tareas designadas, ya que, si sus labores no son valoradas ni compensadas, ello genera un alto grado de insatisfacción en el trabajo lo cual mengua la productividad de la empresa. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020)

Para que cada colaborador pueda estar motivado es importante que exista un entorno laboral óptimo, el cual brinde seguridad durante el desarrollo de sus tareas, es decir deben contar con la condición necesaria para efectuar una labor eficiente, por lo cual las empresas deben enfocarse en la seguridad y bienestar de sus colaboradores. Sin embargo muchas organizaciones no implementan las herramientas necesarias para el desarrollo de los trabajadores y dejan de lado los recursos humanos, a pesar de que es a través de los mismos que la empresa progresa y cumple sus metas, uno de los motivos erróneos por los que las empresas no invierten en capacitar a sus colaboradores es porque creen que les genera gastos en lugar de considerar los réditos que luego obtendrán, pues los mismos mostrarán un mejor desempeño y por lo tanto existirá mayor productividad. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020). Por lo cual la motivación se constituye como un elemento de importancia en el desempeño laboral de los colaboradores en las diversas organizaciones. (Evia, 2019)

En nuestro país, Perú, de acuerdo a lo señalado en una reciente encuesta de satisfacción laboral a nivel nacional, solo el 24.0% es feliz en su empleo. El estudio de las vivencias de los

colaboradores en la relación profesional con su organización, considerando optimizar así las experiencias, motivación y compromiso de cada uno de los trabajadores. Un colaborador motivado evidencia un 40.0% más de productividad y es 80% más innovador y creativo. Actualmente, las oficinas de RR.HH. poseen el gran desafío de innovar para certificar la satisfacción y la productividad de sus colaboradores (Diario La República, 2020)

Asimismo el sector de transporte de carga por carretera se ha visto afectado por una baja en su demanda debido a la pandemia del Covid-19 , si bien éste permaneció activo, pues se consideró esencial para atender la emergencia sanitaria en la mayoría de los países, incluyendo nuestro país. (Sampedro, 2020). Como es el caso de transporte de alimentos, por lo cual el transporte de carga por carretera y alquiler de equipo transporte terrestre ha mantenido sus actividades.

En ese contexto los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L. 2021, no son ajenos a la problemática actual y si bien en las actividades económicas de alquiler de maquinaria pesada, transporte de maquinarias pesadas y los trabajos de construcción con empresas terceras han continuado aún durante la cuarentena que se determinó en marzo del año 2020, así como en la actualidad, es relevante tomar en cuenta si los colaboradores se encuentran motivados o no, pues ello puede influir en su desempeño laboral, lo cual a su vez repercute en la rentabilidad de la empresa, es así que podría influenciar un aspecto como la falta de incremento salarial, ya que la empresa va a reconsiderar el aumento de salarios cuando exista una mayor estabilidad económica en el país, y todavía nos encontramos en ese proceso. Asimismo otros aspectos como el compromiso y motivación de los colaboradores es algo tangible en algunos de ellos, lo cual podría estarse dando por el hecho de requerir conservar sus puestos de trabajo, no obstante, algunos de los colaboradores de la empresa no manifiestan un desempeño laboral óptimo, lo cual es motivo de preocupación para

la gerencia y por lo mismo motivo de investigación, es así que nos planteamos la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación espacial.

El ámbito donde se desarrollará la investigación será en el distrito y Provincia de Huancayo, de la Región Junín.

1.2.2. Delimitación temporal.

El periodo que comprende la investigación, corresponde al período 2021.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.

La presente investigación se delimitará conceptualmente acerca de la Motivación, donde de acuerdo a Naranjo (2019) indica que la motivación es la principal causa de las actitudes y cambios de conducta en las personas, pues establece las labores que llevan a cabo los individuos como es ser persistentes para el logro de sus metas y objetivos, entre otros. Y el Desempeño laboral, que de acuerdo a Chiavenato (2011) puede variar de un individuo a otro y depende de diversos elementos determinantes que influyen como el valor de ser recompensado y percibir que las mismas son el resultado del esfuerzo personal. Es un vínculo perfecto de costo – beneficio. Y también el esfuerzo personal estriba de las aptitudes del rol y las habilidades individuales, asimismo de su enfoque acerca de las labores que llevará a cabo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?

1.3.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?
4. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?
5. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?
6. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

El trabajo de investigación permitió identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. El tema de investigación hace referencia a que no todos los colaboradores de la empresa, se encuentran motivados en un 100%, por lo cual, algunos de los colaboradores de la empresa no evidencian un desempeño laboral óptimo, lo cual repercutirá en la rentabilidad de la organización. Es importante señalar que al conocer acerca de la motivación interna y externa de los colaboradores, ello aportará a la toma de decisiones de la gerencia de inversiones

maquinarias Román E.I.R.L. lo que generará cambios beneficiosos para la empresa y será de utilidad a nivel social para que diversas organizaciones efectúen estudios similares.

1.4.2. Teórica.

Los resultados que se desprendan del presente estudio permitirán una contrastación de la teoría, validando sus postulados, y/o abarcando aspectos que puedan fomentar su análisis en el campo que se detalla referido a la motivación y el desempeño laboral.

1.4.3. Metodológica.

El estudio de investigación utilizo dos instrumentos para la compilación de datos: Uno para medir la motivación con 20 ítems y el otro para medir el desempeño laboral con 30 ítems, los cuales serán validados por el juicio de expertos y de esa forma podrán aportar a investigaciones futuras.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021

1.5.2. Objetivos específicos.

1. Determinar la relación entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.
2. Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.
3. Determinar la relación entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.
4. Determinar la relación entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.

5. Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.
6. Determinar la relación entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Chavez (2018) elaboro la tesis Clima laboral y desempeño organizacional en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018; para optar el titulo de Licenciada en Administracion en la Universidad Cesar Vallejo; Lima; cuyo **objetivo** de estudio fue Identificar la relación entre Clima Laboral y el Desempeño Organizacional de una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018; cuya **metodologia** es descriptiva correlaciona, transversal y noexperimental; donde los **resultados** se obtuvo que 20.00% de los colaboradores encuestados, consideran que a veces los colaboradores son informados sobre sus promociones y rotaciones internas pertinentemente por lo que sienten parte del clima laboral ideal, así mismo el 53,33% de los encuestados consideran que casi siempre, mientras que el 26,67% indica que siempre. **Concluyendo** que se logro determinar que el Clima Laboral se relaciona con el Desempeño Organizacional en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018. Los resultados de la Prueba de hipótesis general tienen un valor de prueba $p=0,000$ el cual es altamente significativo por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa H_1 Existe relación entre Clima Laboral y el Desempeño Organizacional en los colaboradores de la empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada Lima, 2018.

Peltroche W. (2018) elaboro la tesis acerca de Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa constructora e inmobiliaria M & G Perú S.A.C. Chiclayo 2018; para optar el titulo profesinal de Universidad Señor de Sipan, Pimentel;

cuyo **objetivo** fue proponer un plan de capacitación que permita mejorar los niveles de desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria M&G Perú S.A.C. Chiclayo; cuya **metodología** es el análisis, el inductivo y deductivo, considerando como muestra a los trabajadores de la Inmobiliaria M&G Perú S.A.C. con quienes se utilizó la técnica de la encuesta, haciendo uso de su instrumento el cuestionario; donde los **resultados** determinó que no se tiene conocimiento de lo que es un Plan de Capacitación, esto como producto de que las personas que rigen los destinos de la empresa no tienen conocimientos ni estudios especializados en lo que respecta a gestión o administración de personal, y muestran poca predisposición para invertir en lo que es capacitación e inducción de personal, lo que difiere con la hipótesis planteada “La Propuesta de Plan de Capacitación, permitirá mejorar de manera muy significativa el Desempeño laboral en la Empresa Constructora e Inmobiliaria M&G Perú S.A.C” Chiclayo. **Concluyendo** que se está logrando hacer un buen trabajo, a pesar de ser una empresa joven, pero que aún falta mucho en lo que respecta a un mejor trato al personal, capacitación así como también mejorar la parte tecnológica (Equipos, maquinaria, e indumentaria), ya que todo esto contribuirá a brindar las condiciones óptimas de trabajo, y permitirá al personal contar con todos los medios necesarios que le permitan realizar un buen trabajo, así como también incrementar su productividad, lo que contribuirá enormemente a mejorar la situación económica financiera de la empresa.

Miranda (2018) elaboró la tesis acerca de Los Factores motivacionales y el Desempeño Laboral de la Empresa J&J Palmicultores S.C.R.L en el CP. de Santa Lucía –Uchiza 2018; para optar el Título profesional de licenciada en administración en la Universidad de Huánuco; Huánuco, Perú; cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño de la empresa objeto de estudio; cuya **metodología** es descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, con una muestra de 8 trabajadores; donde los **resultados** evidenciaron que los factores intrínsecos no influyen significativamente y positivamente en el

desempeño laboral, como se verifica en la contrastación y prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación es $-0,237$, cuyo valor se determina como bajo negativo. **Concluyendo** que “Los factores intrínsecos no influyen significativamente en el desempeño laboral. Luego los factores extrínsecos inciden significativamente en el desempeño laboral. Es así que el 87,50% está frecuentemente satisfecho con el ambiente físico y el espacio en el que labora, finalmente el 75% realiza sus labores, por lo general con el mínimo uso de recursos”.

Torres & Quijaite (2019) elaboró la tesis acerca de Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita, 2018; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales en la Universidad María Auxiliadora; Lima, Perú; cuyo **objetivo** fue determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio; cuya **metodología** es correlacional, no experimental; los **resultados** evidenciaron que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad objeto de estudio, tomando en cuenta el rol predominante de los factores extrínsecos respecto a los intrínsecos. **Concluyendo** que “Se determinó que no existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores. Luego se determinó que existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores. Por tanto, la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación positiva media del 69,8%, entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral”.

Rojas (2017) elaboró la tesis acerca de Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; Lima, Perú; cuyo **objetivo** fue determinar cuáles son los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa objeto de estudio; acerca de la **metodología** es descriptivo correlacional; los **resultados** evidenciaron

que el 86,0% afirma que ocurre con habitualidad, por motivo de que la organización cumple con los parámetros justos de las normativas de seguridad; en tanto que el 14,0% señala lo contrario, ya que consideran que la condición laboral en el que desempeñan sus labores no es de su agrado. Sobre el indicador continuidad laboral, el 90,7% cree que, si ocurre, por motivo que su desempeño laboral se valorará para continuar en los diferentes proyectos que la organización ha planificado; en tanto que el 9,3% cree que no. **Concluyendo** que “acerca de la rotación de personal, el 78,0% asume el traslado laboral, ya que consideran que pueden tomar nuevos desafíos en el sector construcción. Los resultados acerca de la cultura organizacional, el 69,3% considera que la organización determina estrategias internas para hacer frente a las influencias del exterior que atentan contra la productividad de los empleados, en tanto, que 30,7% señala lo contrario”.

2.1.2. Antecedentes Internacionales.

Cadena (2019) en la tesis La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, para optar el título de Psicóloga Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Ambato, Ecuador. Cuyo **objetivo** consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa objeto de estudio; acerca de la **metodología** es cuantitativa, no experimental, corte transversal, descriptivo, correlacional los **resultados** evidenciaron que el factor que influyó en la motivación laboral con puntaje bajo fue la escala de las necesidades a nivel social y de pertenencia que se relacionan a esto al interactuar socialmente y trabajar en equipo con el 68.0% de los operarios de la empresa objeto de investigación, en tanto que la necesidad de estar protegido y saberse seguro así como la necesidad de auto-realización se hallan en un nivel medio. **Concluyendo** que “Por medio de la investigación y revisión de los antecedentes teóricos, se determinó que el estado del arte y la práctica de la motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la organización,

es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables lo cual fue útil para el proceso investigativo actual”.

Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides (2020) en la investigación La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización, para la revista Científica de la Universidad de Cienfuegos; cuyo **objetivo** es determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en las organizaciones; acerca de la metodología es descriptiva; acerca de la **metodología** es correlacional; los **resultados** evidenciaron un 25.0% de colaboradores no satisfechos en relación a las necesidades de orden fisiológico, así como un 35.0% no satisfechos en relación a la necesidad de poder y un 35% no satisfechos con la imparcialidad en la organización. **Concluyendo** que “Los trabajadores mencionan estar ni satisfecho ni insatisfechos en relación al poder cubrir sus necesidades fisiológicas a través del trabajo desempeñado en el GAD Municipal del cantón Salinas. También, existe un 35% de trabajadores que sienten la necesidad de poder, es decir, poder guiar a otras personas y 35% de trabajadores que quisieran tener una equidad en la asignación de recursos y recompensas en comparación con otros compañeros de trabajo. Por otra parte, el 100% de los trabajadores indican que sus competencias y conocimientos logran a contribuir de manera suficiente a mucha para el desarrollo de las actividades encomendadas; y el 100% de trabajadores mencionan ser eficientes y eficaces al realizar sus actividades diarias”.

Peña & Villón (2018) en la investigación Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional, para instituto internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A; cuyo **objetivo** es analizar cómo influye la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. acerca de la **metodología** es descriptiva; los **resultados** evidenciaron que en cada persona surgen distintas necesidades las cuales deben cubrirse incluyendo el ámbito de trabajo, es importante generar herramientas dentro de la empresa cuyo objetivo sea que se suplan de forma inmediata

de suplir inmediatamente estas necesidades. **Concluyendo** que “El acelerado crecimiento de las organizaciones conduce a crear estrategias que generen cambios positivos en las metas propuestas de cada empresa. En la actualidad para la gran mayoría de organizaciones se crean nuevas incertidumbres sobre los procesos motivacionales, lo que conduce a crear nuevas técnicas que permitan estimular al empleado creando nuevos paradigmas con el fin de optimizar los retos que se plantea cada organización y a su vez en procura de ofrecer un óptimo equilibrio empresa-trabajador. Realizar un análisis sobre la motivación laboral en la actualidad resulta una tarea titánica pues es evidente que existe numerosa información especializada en referencia al tema”.

Vargas & Gonzales (2018) en la investigación Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México, para la revista Ciencias Económicas; cuyo **objetivo** es analizar el impacto de la motivación en el rendimiento laboral de la organización objeto de estudio, partiendo de los textos teóricos y empíricos; acerca de la **metodología** es descriptivo y explicativo; los **resultados** evidenciaron que la correlación de Pearson es de 0,698 entre las variables, en los indicadores entrenamiento con expectativas 0,892 y provisión de las recompensas con estímulos 0,825. **Concluyendo** “Que se cumplió con el objetivo planteado en esta investigación; Dentro de las correlaciones que se dan entre la variable motivación con los indicadores de la variable rendimiento laboral, resaltan las correlaciones positivas considerables de 0.762 y 0.754 de los indicadores expectativas y provisión de la recompensa y la variable rendimiento laboral; de igual manera, se consideran un hallazgo importante las correlaciones que se dan entre la variable rendimiento laboral con los indicadores de la variable motivación”.

2.1.3. Antecedentes Regionales.

Novoa (2018) elaboró la tesis acerca de Motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Etucsa S.A.C. Huancayo, 2017, para optar el

grado académico de Bachiller en Administración en la Universidad Continental; Huancayo, Perú; cuyo **objetivo** es analizar la influencia de motivación laboral y en el desempeño de los trabajadores de la empresa objeto de estudio; acerca de la **metodología** es experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de 17 trabajadores; los **resultados** evidenciaron que se logró determinar e identificar acerca de los niveles de recompensa que el 46.0% se encuentra de acuerdo parcialmente, nivel de voluntad 38.0% de forma parcial en desacuerdo, nivel de esfuerzo 38.0% en desacuerdo, nivel de interés 46.0% de forma parcial de acuerdo, nivel de actitud 31.0% de acuerdo, habilidad 46.0% de forma parcial en desacuerdo, efectividad 38.0% en desacuerdo y capacidad 35.0% de forma parcial en desacuerdo, influyen de forma significativa positiva en relación al desempeño laboral de los colaboradores. **Concluyendo** que “La motivación no es un concepto simple, empero los diversos enfoques y teorías ayudan a comprender esta complejidad y la singularidad que poseen los trabajadores de una empresa en el desempeño laboral, que está compuesto por objetivos, rendimiento e incentivos”.

Durand & Romero (2019) en la tesis Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo, para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Continental; Huancayo, Perú; cuyo **objetivo** es analizar y determinar cómo influyen los motivadores como: salario, capacitaciones, desarrollo laboral y rotación, en la productividad de los trabajadores en la tienda objeto de estudio; acerca de la **metodología** es descriptivo; los **resultados** evidenciaron que del plan que se propuso se eligieron tres tareas que fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa, donde los resultados fueron más óptimos de lo que se esperó y con ello quedó demostrado que el plan que se propuso tiene total coherencia con la realidad en la tienda TOPI TOP para que se incremente la motivación de los colaboradores. **Concluyendo** que “Los elementos motivadores como: salario, capacitaciones, desarrollo laboral, y rotación, son los factores más influyentes en el desempeño de los trabajadores, de estos factores depende el incremento de la

productividad; los empleados evidencian insatisfacción ya que la empresa no les da la debida importancia a sus intereses personales; las capacitaciones brindadas hacia los trabajadores, se dan sin una adecuada infraestructura; finalmente la alta rotación existente en la tienda TOPI TOP – Huancayo, afecta de manera considerable el desarrollo de los trabajadores, ya que no se logra 169 consolidar un equipo de trabajo compacto, la inversión realizada en el talento humano, que se queda poco tiempo trabajando en la tienda no es recuperada”.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Motivación.

a. Definición. Para Gonzales (2008) el término motivación se define “a través del conjunto de procesos psíquicos donde se encuentran implicadas las actividades nerviosas que regulan el comportamiento de los individuos ya que participan los procesos afectivos y cognoscitivos”. Luego Naranjo (2019) indica “que la motivación es la causante de los comportamientos y cambios conductuales en los individuos, ya que determina las acciones que realizan las personas como la persistencia por objetivos, el alcance de una meta, entre otros.”

También la motivación es “un conjunto genérico constructor teórico –hipotético, que designa a las variables que no pueden ser inferidas directamente de los estímulos externos, pero que influyen en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento aislados tendientes a alcanzar determinadas metas; es el conjunto de factores innatos (Biológicos) y aprendidos (Cognitivos, afectivos y sociales) que inician, sostienen o detienen la conducta” (Mankeliunas, 1996)

Para Ardouin, Bustos, Gayó, & Jarpa (2000) La motivación es la fuerza o interés intrínseco que se genera en vínculo con comportamientos en una dirección específica.

b. Fases centrales del proceso de motivación. Acerca de las fases del proceso de motivación Hellriegel & Slocum (2004), señala:

- Los colaboradores pueden identificar las necesidades.

- Los colaboradores buscan las maneras de que sus necesidades sean satisfechas.
- Los colaboradores eligen conductas orientadas a los objetivos.
- Los colaboradores reevalúan la necesidad por deficiencias.
- Los colaboradores reciben incentivos o sanciones.
- Los colaboradores desempeñan sus labores.

Para Stephen & Timothy (2009) “la motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación”. Entonces, la motivación cambia acorde al problema que se afronta en determinados momentos, es por ello que los autores logran que se identifiquen 03 principios básicos que son ímpetu, dirección y constancia que se reflejan en las acciones de las personas durante los procesos para lograr las metas.

Otros autores como Stoner, Freeman, & Gilbert (2009), creen que la motivación aporta de cierta manera para que la persona asuma una responsabilidad, ya que es considerada como cualidad que proviene de la psiquis humana.

c. Motivación Humana. Chiavenato (2011), señala que la motivación es un elemento interno que influencia en el comportamiento de la persona, ya que está vinculada con la estructura cognitiva de los individuos. Asimismo, el autor hace mención a Krech, Crutchfield y Ballachey quienes afirman que la motivación busca un objetivo determinado.

d. Elementos de la motivación. De acuerdo a Stephen & Timothy (2009) los elementos de la motivación son:

- Intensidad: La cual se refiere al nivel con el cual las personas desean lograr los objetivos
- Persistencia. Medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo
- Dirección. Dirigir el esfuerzo hacia las metas de la organización

e. Teorías de la motivación. Respecto a la motivación coexisten varias teorías. Chiavenato I. (2009) las organiza en 03 grupos: Las teorías del refuerzo, teorías del contenido, y teorías del proceso. Es así que, en relación a las teorías del contenido, estas se refieren a

elementos intrínsecos de cada persona, es decir, a las motivaciones y requerimientos que influyen directamente en sus acciones. Dentro de estas teorías Chiavenato (2009), ha considerado las siguientes:

e.1. Teoría de las necesidades de Maslow. Chiavenato (2009) afirma que esta teoría se basa en la pirámide de necesidades donde se propone la existencia de una escala de 05 necesidades que influyen en las actitudes de la persona. Maslow las especifica de la forma siguiente: Las necesidades primarias pueden satisfacerse externamente mediante las condiciones laborales, estas son: A nivel fisiológico o biológico y de seguridad, así como las necesidades superiores las cuales se satisfacen de forma interna por la persona; donde se hallan: las necesidades sociales, de estima y de auto-realización.

e.2. La Teoría de existencia, relación y crecimiento. Presentada por Alderfer, cree que los individuos racionales que habitan nuestro planeta poseen 3 tipologías fundamentales de escaseces o insuficiencias:

- Insuficiencias de existencia (E), que pretende el abastecimiento de las obligaciones materiales para el mantenimiento del ser humano (comprenden las necesidades de carácter fisiológico y de protección o aseguramiento de la pirámide de Maslow)
- Insuficiencias de Relación (R), de conservar relaciones agradables con otros, concebirse parte de un conjunto, dando y recibiendo aprecio y respeto (incumben a las insuficiencias sociales y la fracción de aprecio de las carencias psicológicas de Maslow)
- Insuficiencias de Crecimiento (C), ansia íntima de progreso individual y de poseer una valiosa noción de sí mismo (son equivalentes a las necesidades de carácter psicológico de auto aprecio y a la realización propia en el bosquejo de Maslow).

Alderfer traza que esas escaseces se concretan desde las más materiales (de vivencia, que son satisfechos fundamentalmente con alicientes concretas) hasta las mínimas materiales (de Desarrollo, cuyo origen de complacencia es definitivamente interior). (Sitio google, 2019)

e.3. Teoría de McClelland 1989. Esta dogmática o doctrina se orienta fundamentalmente hacia 3 tipologías de estimulación: Logro, poder y afiliación:

- *Logro.* Es la propulsión de resaltar, de poseer triunfo. Conlleva a las personas a asignarse a ellos mismos fines dominantes que lograr. Estos individuos poseen una alta importancia de acrecentar acciones, pero tienen mínimas condiciones de relacionarse con otros individuos. Los individuos incentivados por estas motivaciones poseen deseo de la perfección, compiten por la labor bien hecha, admiten compromisos y requieren feedback constantemente en relación a sus acciones.

- *Poder.* Importancia que poseen los individuos de influencias y fiscalizar a otros individuos y conjunto de personas, y tener agradecimiento por parte de estas. A los individuos impulsados por estas motivaciones les agradan que se les crea significativos, y anhelan obtener de manera progresiva autoridad. Corrientemente lidian para hacer prevalecer su ideología y se acostumbran a poseer una mente “política”.

- *Afiliación.* Anhelo de poseer interrelaciones inter-individuales de tipo amistoso, constituir parte de un conjunto de personas, les agrada de modo habitual ser públicos, el empalme con el resto de personas, no se conciben agradables con la labor individual y les encanta laborar en conjunto y apoyar a otros individuos. (Guedez, 2013)

e.4. Teoría de los dos factores de Herzberg. Denominada también la doctrina de estimulación fue instaurada por Frederick Herzberg con la finalidad de dar explicaciones sobre la conducta de los individuos en circunstancias laborales. Dicha doctrina menciona que el ser humano posee una duplicidad de regímenes de necesidades: la primera de sortear la dolencia o los contextos no agradables y la necesidad de progresar en su intelecto. (Chiavenato, 2009)

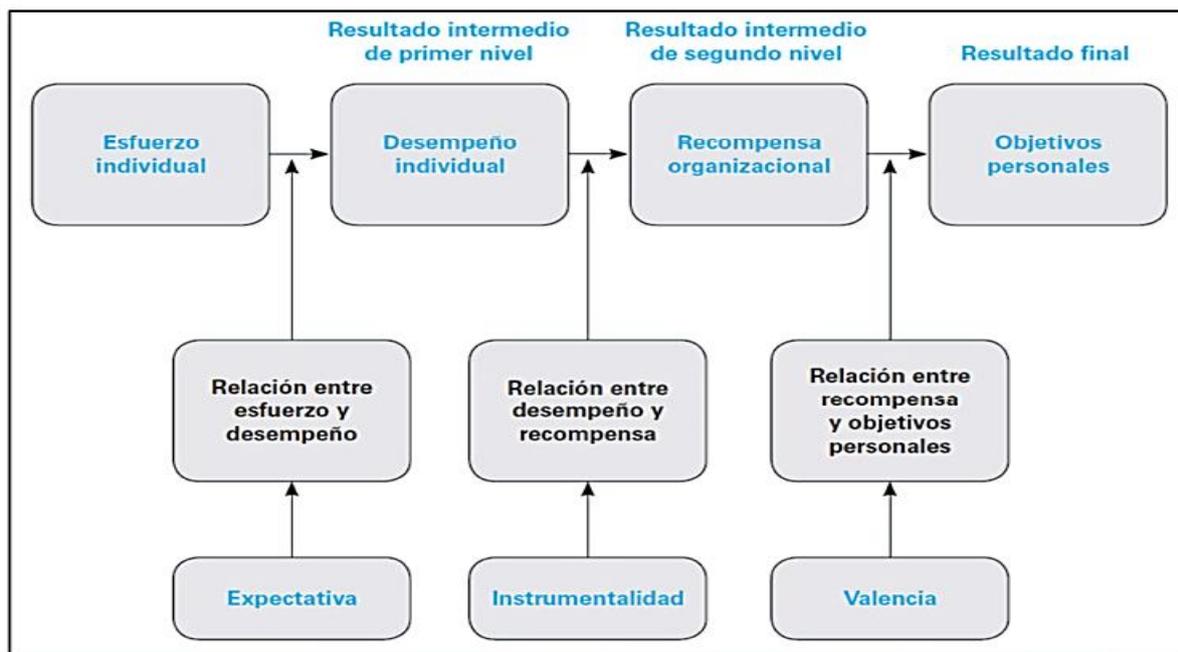
e.5. Teorías del proceso. De la misma manera poseemos a las dogmática o doctrinas del procedimiento indicado por Chiavenato (2009), conllevando a que estas doctrinas se basan fundamentalmente al procedimiento de motivaciones y los pasos que gobiernan la conducta. Y

son: Teoría de la equidad: Esta doctrina fue establecida por Adams, esta doctrina se fundamenta en el cotejo de las contribuciones que efectúan los individuos a sus ocupaciones y las gratificaciones que recogen por esa labor.

e.6. Teoría de las expectativas. Establecida por Vroom este estudioso asevera que los individuos tendrán mejores motivaciones, si conoce que al momento de dar cumplimiento a sus labores tendrán un reconocimiento. Según Stephen & Timothy (2009), la doctrina se centraliza en 3 relaciones: (a) De esfuerzo-trabajo, (b) trabajo-recompensa y (c) recompensas-objetivos individuales. Vroom asimismo alude que la doctrina está fundamentada en 3 nociones que son: (a) Valencia, es la valoración de una distinción, (b) expectativa, fe de que la energía desplegada conllevará al trabajo anhelado e (c) instrumentalidad, fe de que la ocupación está interrelacionado con los galardones ansiados.

Figura 1

Modelo de la teoría de las expectativas



Nota. La figura muestra el modelo de la teoría de las expectativas, considerando los resultados intermedios de primer y segundo nivel, así como el resultado final. Fuente: Chiavenato (2009)

e.7. Teoría del refuerzo o reforzamiento. Que se fundamenta en los resultados de la actuación causado por el ambiente de trabajo. Chiavenato, (2009) muestra que esta doctrina no se fundamenta en los elementos endógenos que dan motivaciones a la conducta de los seres humanos sino por el contrario lo que ocasiona. De conformidad al estudioso o tratadista existen 4 tácticas para influencias en la conducta de los individuos: (a) Refuerzo positivo, acrecienta el ímpetu del comportamiento ansiado, al interrelacionarse con resultados atractivos (b) refuerzo negativo, acrecienta el ímpetu de la conducta anhelada, al encaminar impedir resultados no agradables, (c) Sanción, excluye una conducta no deseable, por intermedio de las secuelas no agradables y (d) decadencia, excluye la conducta no deseada al abolir los resultados o consecuencias agradables.

e.8. Teoría de los dos factores de Herzberg. Manso, (2002) en su investigación acerca del legado de Frederick Herzberg, sobre su teoría de motivación e higiene. Esta doctrina menciona la explicación del comportamiento de los individuos en condiciones laborales; asimismo menciona que el ser humano posee un doble régimen de necesidades: la primera consiste en impedir los dolores y la segunda la necesidad de progresar emocionalmente sin dejar de lado el crecimiento intelectual. Chiavenato (2009), asevera que de conformidad a Herzberg “las motivaciones de los individuos en las condiciones laborales están en dependencia a dos elementos o aspectos internamente interrelacionados”, estos elementos están interrelacionados con los contextos exógenos y endógenos de los individuos y sus necesidades indispensables y carencias secundarias.

Es así que Herzberg publico *Motivation at Work*, aquí da informaciones acerca de la salubridad mental dentro de las labores industriales, donde presentó su famosa Doctrina de Motivación- Higiene. El estudio de los resultados obtenidos facilitó a Herzberg y a sus coadjutores, establecer que las motivaciones laborales se derivan de 2 grupos de factores

autónomos. Los primeros, coligados con las emociones negativas o de no satisfacción que el personal afirmaba advertir en sus labores y que imputaban al argumento de sus sitios laborales. Herzberg designó a estos elementos de higiene, porque procedían de modo similar a los fundamentos de la higiene de carácter médico: excluyendo los riesgos a la salud. El segundo conjunto de factores se coligaba con las prácticas gratas que los trabajadores. Herzberg designó a este arquetipo de elementos de motivación. Entre éstos se contienen factores como el anhelo de ejecución individual que se consigue en el sitio laboral, la alta responsabilidad de adelanto de carácter profesional y de incremento particular que se logran en los centros laborales. Herzberg sustentó que, si estos elementos se hallan en su sitio laboral ayudan a originar en el trabajador un eminente grado de motivación, incitándolo a una labor superior.

Dicho descubrimiento facilitó a Herzberg crear uno de los principios de mayor importancia en el área de las motivaciones en el trabajo: la satisfacción y la insatisfacción son términos o expresiones diferentes y autónomos, que para otros estudios se trataron como motivación internos y externa del trabajador. Por tanto, de acuerdo a lo antes mencionado y para efectos de la presente investigación detallamos las motivaciones intrínsecas y extrínsecas a nivel laboral.

f. Dimensiones de la motivación

f.1 Motivaciones extrínsecas. De acuerdo a Fernández (2017) “la motivación extrínseca se basa generalmente en la relación recompensa-castigo” siendo Burrhus Frederic Skinner uno de los mayores favorecedores del conductismo. Esta teoría estaba fundamentada en aquello que se puede apreciar visiblemente, como son los alicientes extrínsecos, podían estudiarse científicamente, y que el propósito o metas de los colaboradores y aquello que pensaban no era real para la ciencia, por ello, carecía de valor el tratar de brindar una explicación acerca de las actitudes de los trabajadores.

Al pasar el tiempo la teoría de Skinner careció de valía por lo que no le consideró siquiera como psicología de la persona, ya que realizaba experimentos con ratas para brindar un raciocinio aplicado al ser humano, es por este motivo, estas investigaciones no son útiles en la actualidad para que se expliquen las capacidades que poseen los trabajadores de las empresas cuando toman alguna decisión en su área laboral.

Una ventaja de que se apliquen beneficios de orden extrínseco a los colaboradores es que tendrán la posibilidad de conservar como parte de sus recursos humanos a colaboradores de mucha valía y que pueden ser tentados a optar por otras ofertas de trabajo de organizaciones del mismo rubro, sin embargo, el inconveniente radica en que el límite de motivarlos solo extrínsecamente es que premiarles o sancionarles son acciones que no van a permanecer en el tiempo.

Las organizaciones por razones financieras no tienen la posibilidad de efectuar de manera constante alzas en el salario de sus empleados u otorgando beneficios adicionales en las nóminas de pago por la buena productividad de los mismos, ya que el capital que se tiene a disposición posee un límite. Una situación similar que se suscita es cuando se aplican punitivos debido a alguna falta cometida por el empleado en el desarrollo de sus funciones, pues las mismas desmotivan a los colaboradores y aún les causa desconfianza en relación a las tareas que se les ha asignado y pueden considerar que no tienen la capacidad de efectuarlas al nivel que se les está exigiendo lo cual definitivamente afectará su desempeño laboral, y repercutirá de manera negativa en el trabajador y en la organización.

Manso (2002) de acuerdo al estudio efectuado por Frederick Herzberg, indica que las motivaciones extrínsecas a considerar son:

- Política y administración de la compañía. Se trata de la orientación y dirección que debe divulgarse, comprenderse y acatarse por cada uno de los integrantes de la empresa, en

ella se tienen los reglamentos y funciones que se debe cumplir en cada departamento de la empresa.

- Control. Se trata de vigilar, así como dirigir que se lleve a cabo determinada labor de parte de alguno de los trabajadores con mando o aptitud para ello.

- Salarios. Se llaman salarios al dinero que un trabajador recibe como resultado de efectuar o llevar a cabo determinados servicios, dinero que se otorga regularmente cada cierto periodo, de acuerdo a lo coordinado en el contrato del colaborador.

- Vínculos interpersonales. Los vínculos interpersonales son interacciones recíprocas entre 2 colegas o más. Son así las relaciones de orden social que, están normadas por los reglamentos de la organización.

- Condiciones laborales. Hacen referencia a la seguridad, calidad, asimismo orden y limpieza de las instalaciones de la empresa, estos son algunos elementos importantes que influyen que la salud y bienestar de los colaboradores.

f.2. Factores Motivacionales intrínsecos. Manso (2002) en su estudio precisa que la motivación instrínseca son denominados asimismo factores acerca de la satisfacción, “destacan cinco factores como determinantes importantes de la satisfacción laboral: realización, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción”. Se asocian debido a que a mayor satisfacción mayor es la productividad que demuestran los empleados en sus puestos laborales, “los acontecimientos motivadores producen satisfacción por una necesidad de crecimiento o autorrealización”.

Asimismo, Fernández (2017) señala el economista Herbert Alexander Simon, afirma que el diseño economía- razón para que se determinen las acciones a tomar como una propuesta mediante la cual los colaboradores podrán elegir diversas acciones a tomar en

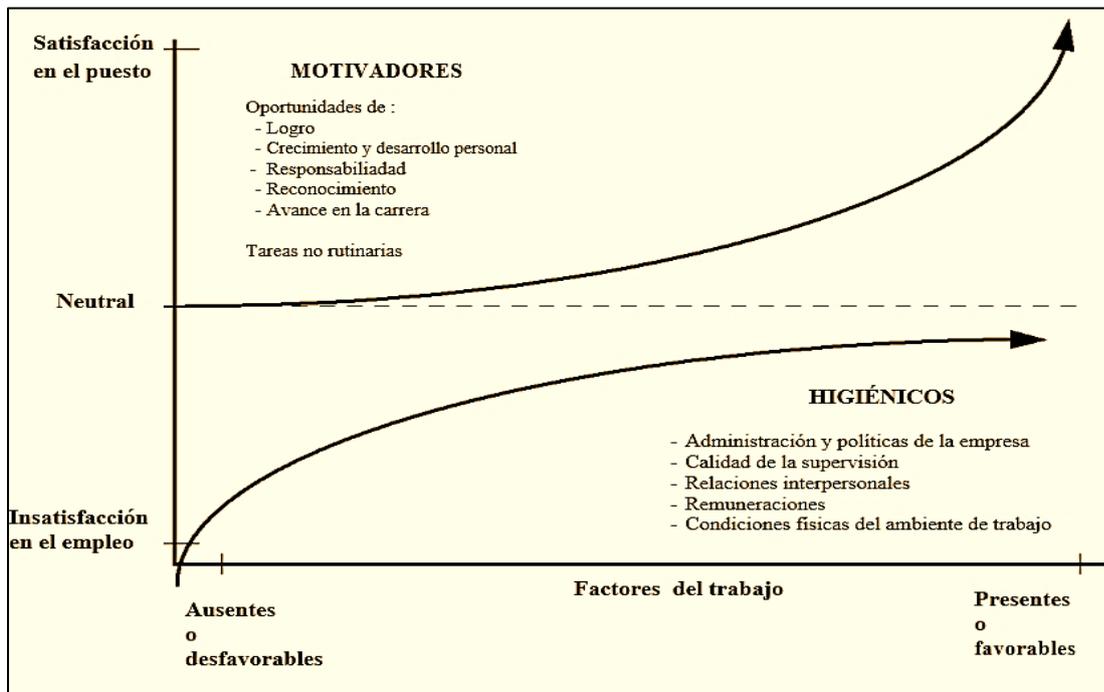
relación a los resultados pronosticados, es así que en la actualidad la recompensa intrínseca es de mayor relevancia de los que era en el pasado, ya que en el ámbito laboral los colaboradores poseen una mayor expectativa que va más allá de sus ingresos económicos, puesta esta forma de recompensa intrínseca incluye asimismo los estímulos básicos que reciben los empleados como retribución a su fuerza laboral. Un aspecto que puede quedar de lado cuando se plantea el diseño economía- razón es a partir de un enfoque ético, pues muchas de las retribuciones a nivel intrínseco trata de sentirse satisfecho por realizar las cosas correctas a pesar de que podrían existir resultados negativos por dicho proceder.

Actualmente se puede considerar la *autogestión* como parte de las recompensas intrínsecas para los colaboradores que llevan a cabo dicha labor, pues pueden ser los mismos administradores los que confían plenamente en sus colaboradores y les delegan determinadas tareas seguros de las aptitudes de los mismos para obtener buenos resultados y aún mejorar las propuestas de los directivos.

Para Manso (2002) de acuerdo al estudio efectuado por Frederick Herzberg las motivaciones intrínsecas son:

- Realización. la realización personal suele implicar el logro de la plenitud interior y la satisfacción con la vida que se ha logrado.
- Reconocimiento. Se trata aquellos actos o distinciones que expresan felicitaciones o agradecimientos, en este caso de parte de la gerencia para con sus colaboradores.
- El trabajo en sí mismo. Se trata del grupo de labores que se llevan a cabo con la finalidad de lograr determinadas metas para solucionar problemas o generar servicios y bienes para dar atención a alguna necesidad humana.

- Responsabilidad. Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo.
- Promoción. Significa el ascenso de una persona en su trabajo.

Figura 2*Motivaciones extrínsecas e intrínsecas*

Nota. La figura muestra las motivaciones extrínsecas e intrínsecas, donde se puede observar la satisfacción en el puesto y factores del trabajo. Fuente: (Manso , 2002)

2.2.2. Desempeño laboral.

Respecto al desempeño Chiavenato (2011) puntualiza que “el desempeño se trata de realizar una labor y va de acuerdo a los comportamientos de las personas que ocupan determinado puesto. El desempeño puede medirse dependiendo de la función que debe ejecutarse en un puesto laboral; puede variar de un individuo a otro y estriba de diversos elementos que inciden bastante en el valor de las retribuciones y el enfoque acerca del esfuerzo que las personas están dispuestas a hacer. Es una relación perfecta de costo – beneficio. A su

vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará”.

a. Importancia de la evaluación del desempeño. Según William & Werther y Kate (2008) opinan que “la importancia de la evaluación del desempeño el papel del capital humano se ha vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales”.

Los beneficios que se logran al realizar las evaluaciones de manera metodológica son varios:

- Clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado.
- Que el colaborador conozca hacia dónde va la empresa y el departamento.
- Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los empleados.
- Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto.
- Identificar los recursos que están disponibles o que se requerirán para el logro de los objetivos.
- Contar con un parámetro documentado por escrito, sobre los resultados de cada colaborador, para poder tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones.
- Contribuir a mejor comunicación y entendimiento entre directivos y empleados, generando un buen ambiente de trabajo.
- Crear la oportunidad de interacción entre directivos y empleados, intercambiando puntos de vista sobre la organización y las labores diarias.

(William & Werther y Kate, 2008)

b. Ambiente laboral. Para Chiavenato (2011) “el ambiente es todo lo que está alrededor de la organización, también hace referencia al ambiente laboral o microambiente que es propio de cada organización donde se encuentran los proveedores, clientes, consumidores y también están los competidores y entidades reguladoras. Cuando el ambiente de trabajo pasa por

cambios puede ser de dos tipos: estable o estático y variable o inestable. El primero hace referencia a un ambiente conservador y rutinario donde las reglas de mercado son repetitivas. Por otro lado, el segundo ambiente es creativo e innovador donde la organización tienda a cambiar de acuerdo a las tendencias de mercado”.

Para Chiavenato (2011) las fuerzas que pueden afectar al entorno en el trabajo son:

- Quienes proveen de recursos: Pueden considerarse recursos humanos, recursos financieros y materiales, entre otros.
- Aquellos que son partes de la competencia en relación a los clientes o quienes proveen: Digamos alguna restricción a los ingresos o las salidas.
- Instituciones que regulan: Pueden limitar o restringir.
- Otras instituciones: Aquellos que son parte de la clientela de la organización.

Es así que las actitudes de los individuos al realizar sus funciones, incide de manera directa en el desarrollo de sus funciones.

c. Desempeño en la Organización. El desempeño en las organizaciones se relaciona de manera directa con los colaboradores que trabajan en ellas, pues si desarrollan sus labores de manera efectiva esto devendrá en resultados de éxito para toda la organización. Es por ello que quienes gerencian los departamentos encargados del capital humano ponen mucho interés en las cualidades de cada trabajador con el objetivo de que se identifiquen sus aptitudes y capacidades para que se encuentren estables en el trabajo y contribuyan mucho mejor al desarrollo de la empresa.

En concordancia, Pedraza, Amaya, & Conde (2010) señalando que la permanencia en el trabajo es la consecuencia de las actitudes de los trabajadores al enfrentar las labores en sus puestos de trabajo, considerando esto es de relevancia otorgar a los colaboradores incentivos

para que con ello se hallen más motivados y mejore su lo cual será notorio en una mejor productividad y desempeño de sus labores lo cual es una parte básica dentro de las organizaciones.

Así también Ruiz , Silva , & Vanga (2008) señalan que “según el desempeño de la organización depende mucho de las decisiones estratégicas que se tomen, ya que estas ayudan a identificar puntos críticos dentro de la organización, determinan las tareas, realizan cambios en la estructura de la organización, influyen en las relaciones de los grupos y mejora notoriamente la eficacia de la organización; es por esto que el autor resalta que el éxito de la organización se basa fundamentalmente en la aplicación de estrategias correctas puesto que la incorrecta aplicación podría no ser eficaz aun teniendo buenos grupos de trabajo”.

Adicionalmente, Dessler (2009) menciona que 2 en toda empresa debe realizarse un examen acerca del desempeño para así constatar la existencia de deficiencias en el desarrollo de las labores de los trabajadores y de esta manera se rectifiquen al organizar jornadas de entrenamiento. De acuerdo al autor existen variados sistemas para que se identifique la necesidad de capacitar al personal: (a) resultados de las evaluaciones del desempeño, (b) resultados de producción, (c) la observancia de los inspectores, y (d) evaluar el conocimiento y aptitudes del puesto laboral”.

c.1. Administración del desempeño. Ruiz , Silva , & Vanga (2008) se refieren a la gestión del desempeño como “un proceso en el cual se busca evaluar y optimizar los resultados esperados en el ambiente de trabajo, ya sean de forma individual o grupal en los individuos con el fin de evitar un mal desempeño dentro de la organización. Así mismo para mejorar el ambiente de trabajo mencionan 5 principios para el logro de la misión de la empresa: La planificación del desempeño, desarrollo del desempeño, revisión, monitoreo y la evaluación

del desempeño. Finalmente concluyen que el desempeño laboral depende en gran medida de la buena relación que existe entre los miembros de la organización”.

Para Dessler (2009) la gestión del desempeño es un procedimiento que puede ser medible a través de cumplir con determinados objetivos para aportar con la empresa; asimismo afirma que para que estos procesos tengan éxito debe enfatizarse la optimización permanente, es decir, no solo cuando se evidencien deficiencias, por lo tanto, el control debe ser continuo, se debe contar con metas necesarias y avalar las capacitaciones del personal.

Tabla 1 Principios de la administración del desempeño

PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO			
Planificación del desempeño	Desarrollo del desempeño	Revisión	Monitoreo
Estableces lo que se espera de los trabajadores	Proveen técnicas y métodos para apoyar a los trabajadores	Supervisión del desarrollo de subordinados	Función del gerente en la motivación del personal para la mejora del desempeño

Nota. Datos tomados de la investigación realizada por (Ruiz , Silva , & Vanga , 2008)

c.2. Evaluación del desempeño. Esta evaluación se constituye como parte del control de calidad y es útil para escoger a los colaboradores, es por tanto una herramienta para medir si los resultados van mejorando. Chiavenato (2011) afirma que “los objetivos fundamentales de evaluar en el desempeño de los empleados son: (a) Medir las capacidades que tiene cada trabajador y aprovechar al máximo su potencial. (b) Utilizar el potencial del trabajador como ventaja competitiva para mejorar la productividad. (c) Mejorar las condiciones de trabajo y proponer oportunidades de crecimiento a los empleados”.

Para Dessler (2009) la evaluación del desempeño se efectúa para que se identifiquen y corrijan las potenciales carencias que existen, optimizando de esta forma los objetivos

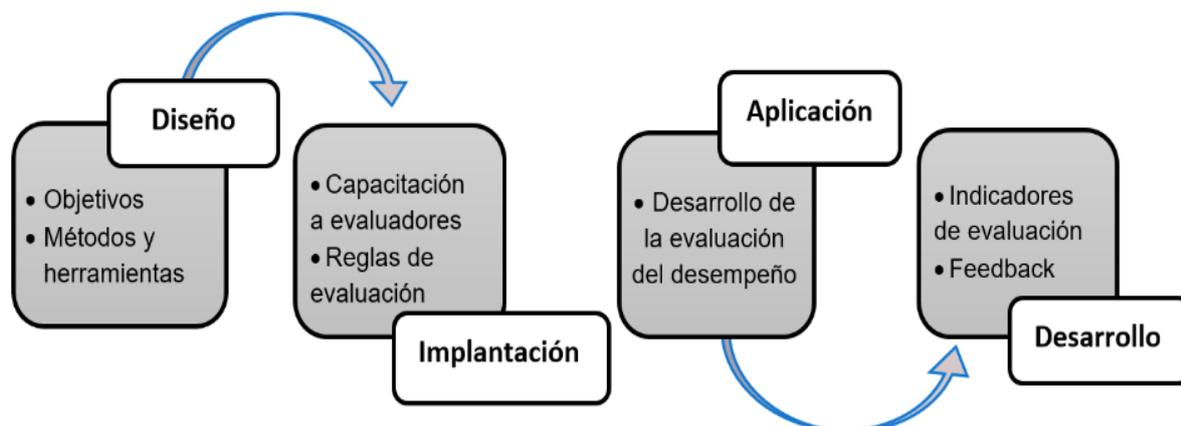
estratégicos de la empresa y el desarrollo laboral. Asimismo, posibilita el análisis para tomar decisiones como cuando una persona se encuentra lista para asumir mayores responsabilidades y merezca ser ascendido, para ello el autor señala 03 pasos acerca de cómo llevar a cabo los procesos de evaluación: definir los puestos, realizar la evaluación del desempeño y efectuar una retroalimentación.

Céspedes (1999) afirma que “la evaluación del desempeño es un procedimiento que consiste en evaluar al personal e identificar la existencia de problemas y/o dificultades en cuanto a la supervisión o integración del personal, es un sistema de obtención de datos para realizar la toma de decisiones y poder mejorar el desempeño dentro de la organización. El autor señala 5 objetivos importantes en la evaluación: a) Conjugación de objetivos organizacionales, b) Adecuar la administración de salarios, c) Archivar información para fines administrativos futuros, d) Identificar necesidades de entrenamiento y e) Mejorar la selección de nuevos empleados”.

Bohlander & Snell (2008) toma en cuenta a determinadas evaluaciones como: a) Los supervisores o gerentes deben llevar a cabo las evaluaciones pertinentes b) Auto-evaluación, c) Evaluar a los trabajadores que se tienen a cargo d) Evaluar entre colegas de trabajo, e) Evaluar la forma en que trabajan por equipos y f) Evaluar a los clientes.

Figura 3

Proceso de evaluación del desempeño



Nota La figura muestra el proceso de evaluación del desempeño. Fuente: (Mazabel, 2015)

c.3. Factores que influyen en el desempeño laboral. Chiavenato (2011), sostiene que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo”, es entonces que la evaluación del desempeño hace factible que se determinen los elementos que son perjudiciales de manera indirecta o directa en los trabajadores y no les facilita el desarrollo de sus talentos en el cargo.

Los juicios que determinan los directivos para estimar el potencial de los empleados se encuentran enmarcados por los trabajos que estos realizan en sus puestos laborales. Stephen & Timothy (2009) separan dichos juicios en 03 conjuntos de acuerdo al resultado obtenido: Resultado de la labor personal: Se sustenta primariamente en los niveles de productividad que muestra cada empleado, como las cantidades producidas, el residuo generado y el costo unitario de producción; asimismo es factible que se evalúe la cantidad de las ventas, el aumento de la clientela, entre otros. Dichos resultados pueden depender bastante del lugar de trabajo asignado a cada colaborador.

Luego el comportamiento se refiere a las actividades que efectúan los empleados o el equipo laboral, dichas actividades no pueden medirse de forma única en el nivel producción

sino más bien en la actitud que poseen los colaboradores para efectuar cambios para mejor en sus lugares de labor de acuerdo a las funciones que desarrollan y a través de los cuales aportan para lograr las metas de la empresa. Acerca de las cualidades; si bien se trata del grupo más frágil este criterio se usa más frecuentemente para la evaluación del desempeño de los trabajadores, pues se trata de las peculiaridades de las personas, como es tener buenas actitudes, mostrarse confiables y buscar capacitarse continuamente.

Para Bohlander & Snell (2008) “Cada persona tiene un patrón único de fortalezas y debilidades que influyen en el desempeño”, estos factores pueden resumirse en: Capacidades, motivaciones y ambientes propicios, estos elementos podrían influir de manera favorable o desfavorable en el desempeño de la persona. Es así que, la poca motivación en los colaboradores, las situaciones externas como problemas en el hogar o a nivel social pueden afectar de manera directa para que los empleados no cumplan con las metas que se les ha propuesto, lo cual provoca inestabilidad y ralentiza el logro de los objetivos de la institución.

Los autores declaran que los motivos factibles por lo que el colaborador no cumple con el estándar de desempeño pueden ser: dificultades de aptitudes (conocimientos y/o intelecto, aptitudes de comprensión), problemas para esforzarse (encontrarse motivados para la ejecución de sus labores) y problemas externos en el centro de trabajo (sueldos bajos, una condición laboral deficiente).

Figura 4

Factores que influyen en el desempeño

MOTIVACIÓN	AMBIENTE	CAPACIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Ambición de carrea • Conflicto del empleado • Frustración • Justicia/satisfacción • Metas/expectativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo/materiales • Diseño del puesto • Condiciones económicas • Sindicatos • Reglas y políticas • Apoyo de administración • Leyes y regulaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades interpersonales • Habilidades de solución de problemas • Habilidades analíticas • Habilidades de comunicación • Limitaciones físicas

Nota. La figura muestras los factores que influyen en el desempeño. Fuente: (Bohlander & Snell, 2008)

c.4. Métodos de evaluación del desempeño. En la actualidad para que sea factible el diseño de herramientas para la evaluación es básico cuestionarnos: ¿Qué va a medirse? y ¿de qué manera se puede medir?; respecto a aquello que va a medirse, es posible que se mida el desempeño de los trabajadores en relación a la calidad, cantidades y velocidad de la labor; asimismo puede medirse el desempeño en relación a cómo van desarrollando las diversas competencias, aptitudes y los logros de los propios objetivos. En relación a cómo se mide existen diferentes formas para realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores, las cuales se usan acorde con los requerimientos y la realidad de las empresas.

Chiavenato I. (2011) menciona diversas técnicas: Primero, señala el método de escala gráfica, este método se refiere a la evaluación del desempeño de los trabajadores haciendo uso de particularidades para evaluación que se definieron con anterioridad; asimismo se utiliza un formato de doble entrada: las líneas que van de manera horizontal presentan aquellos criterios que están siendo evaluados y las líneas que se ubican verticalmente los niveles en que dichos criterios varían. En determinadas instituciones se hace uso de este método para que se comparen los resultados entre aquellos a los que se está evaluando y poder identificar las cualidades de mayor relevancia para la organización.

Para Castillo (2012) los elementos que deben evaluarse se agrupan en: a) Elementos relacionados a los comportamientos, que involucran la iniciativa de los colaboradores y el alcance de las metas; y b) Elementos que se relacionan a los resultados como las cantidades y la calidad de la labor realizada. “Al escoger los factores se deben tener en cuenta que sean medibles, observables y relevantes con el trabajo”.

El método para elegir de forma forzosa se halla en segundo término, este método trata de seleccionar de varias explicaciones 02 o más frases, que los evaluadores consideran más relacionadas al desempeño del colaborador, dejando de lado las puntuaciones las cuales pueden ser favorables o desfavorables. Esta herramienta es de fácil aplicación y brinda resultados fiables, no obstante, elaborar el método es un tanto complicado y requiere de planificar arduamente.

El tercer método o herramienta trata del estudio de campo, donde una persona encargada tiene la responsabilidad de consultar con los jefes inmediatos de los colaboradores y les pide que le informen con precisión de los trabajos que efectúan estos en su puesto laboral, ulteriormente los supervisores asesorándose con los encargados realizan un informe detallado el cual hace factible el desarrollo de un plan estratégico para elaborar el sistema de puestos. Sin embargo, lo que no es ventajoso es que se contratará a un perito para que efectúe este trabajo, lo cual generará gastos y también que las entrevistas son prolongadas. En cuarto lugar, contamos con el método o herramienta de sucesos críticos, que se fundamenta básicamente en los registros de sucesos buenos o malos de los trabajadores que se evaluaron, dicho registro se efectúa por un líder que va a observar todos los sucesos llevados a cabo en determinada jornada de trabajo para luego registrarlos en un cuaderno personal de cada colaborador.

Además, Bohlander & Snell (2008) precisan el método de check list para verificar los comportamientos como una de las herramientas de mayor antigüedad para la evaluación del desempeño, dicha herramienta se trata de que quien está evaluando pueda identificar por las

diversas afirmaciones las cualidades centrales que detallen la productividad del empleado a quien se está evaluando; la ventaja de hacer uso de este método es que se puede aplicar fácilmente y el costo es bajo, no obstante los resultados que se lograron pueden ser equivocados si se efectúa una valoración no adecuada.

Asimismo, indican el método de ensayo, el cual consiste en elaborar un ensayo donde la persona que está evaluando precisa las peculiaridades, actitudes, así como la fortaleza o debilidad de cada persona evaluada. Entre las desventajas de esta herramienta se encuentra que puede ser mucho el tiempo empleado en cubrir todo aspecto acerca de las particularidades de los trabajadores para luego realizar un informe, asimismo también es una desventaja, que suele basarse en términos subjetivos no encaminándose a la meta más importante la cual es la evaluación del desempeño.

Dessler (2009) se refiere a administrar por objetivos (APO) “como un método de evaluación en donde se establecen metas organizacionales específicas para cada trabajador para posteriormente medir el avance del logro de la misma. El APO es un programa con la finalidad de establecer objetivos y evaluarlos periódicamente, es un proceso que consiste en 6 pasos: (1) Establecer las metas de la organización, (2) Establecer metas para los departamentos, (3) Analizar las metas de los departamentos, (4) Definir los resultados esperados, (5) Revisiones del desempeño, (6) Proporcionar retroalimentación. Para que esta técnica sea un éxito se requiere realizar revisiones al programa constantemente. Además, los objetivos tienen que ser justos y alcanzables”.

d. Motivación y su relación con el desempeño laboral. En casi toda teoría contemporánea de las motivaciones puede reconocerse que las labores no son homogéneas, ya que se consideran en cada uno, una necesidad diferente, luego son distintos en relación de actitud, personalidad y otras cualidades relevantes del individuo. Es importante que cada empleado perciba que la recompensa o resultados se encuentran en proporción al trabajo

realizado. Rodríguez (2001) afirma que en un sistema de recompensas se deberán considerar eventualmente las materias en diversas maneras para hallar las compensaciones pertinentes en cada puesto de labor. Se afirma que entre los incentivos de mayor importancia que pueden usar los directivos es reconocer a los empleados de forma inmediata y personalizada.

Los directivos deberán hacer uso acerca del conocimiento de la diferencia que existe entre los trabajadores para que las compensaciones se individualicen, por motivos de que cada empleado tiene una necesidad diferente, es así que aquello que refuerza a un colaborador podría no ser útil para otro. Todo esto hace que los colaboradores comprendan que sus aportes se valoran, entonces entre las compensaciones utilizadas podemos mencionar: subir el salario, ser promocionado, permitirle tomar decisiones en su área de labor, establecerse objetivos y capacidad para tomar decisiones.

e. Dimensiones de la variable desempeño laboral. De acuerdo al autor Solier (2020) en su trabajo de investigación Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora; contamos con las siguientes dimensiones:

e.1. Innovación. En la actualidad económica, las organizaciones deberían sustentar sus competencias de innovar, pues podrían lograr un “monopolio transitorio” y algún beneficio extraordinario. Es entonces, que innovar se ha constituido en un elemento básico en determinadas organizaciones que muestran mayor competitividad, y aún, en ciertas situaciones, se considera un elemento que no se debe eludir para permanecer en el tiempo. (Seclén , 2016). En base a la presente investigación, el estado actual del sector de la construcción en el Perú puede aprovecharse de mejor manera si se implementa una estructura para gestionar e innovar, para proteger el conocimiento adquirido en el campo, poder aplicarlos, reglamentarlos, crear patentes, etc. Si bien el resultado de lograr innovaciones no va a ser por lo general económico, los beneficios obtenidos con las mismas luego de ser aplicadas logran mejorar a nivel social y económico en el largo plazo. (Maceli, 2017)

e.2. Satisfacción. El fenómeno de la satisfacción laboral no puede ser ignorado. (Navarro, Llinares, & Montañana, 2010). Asimismo, la evaluación de la satisfacción laboral permite conocer y explicar varios resultados conductuales del trabajador, como su desempeño laboral. (Boluarte & Merino, 2015). Es así que la satisfacción laboral se puede considerar como un fenómeno que no debe ignorarse, de manera especial en los casos del sector de la construcción, el cual es uno de los sectores de industria que muestra mayor independencia en relación al capital humano. Debemos recordar que la construcción es una de las labores de producción de mayor intensidad en lo que a mano de obra se refiere para la economía y que el capital humano supone gran parte de los costos de los proyectos para construcción. Contando con la naturaleza de esta labor, de existir reducciones en los costos de trabajo involucraría un ahorro para las empresas. (Navarro, Llinares, & Montañana, 2010)

e.3. Eficiencia. El Diccionario de la Real Academia Española indica que la eficiencia es “virtud y facultad para lograr un efecto determinado”. Esta fuente permite concebir que la eficiencia y la eficacia sean sinónimas; sin embargo, el Diccionario Larousse de manera explícita involucra al definir tanto los insumos que se utilizaron, así como el resultado logrado; indica que la eficiencia consiste en “la virtud para lograr algo. Relación existente entre el trabajo desarrollado, el tiempo invertido, la inversión realizada en hacer algo y el resultado logrado. Productividad”. (Mokate , 1999). Acerca de las obras de construcción civil debe de contarse con ingenieros civiles que trabajen en equipo con las cuadrillas para que se garantice la eficacia en las labores ejecutadas y lograr los objetivos trazados. La carencia de control de los empleados, así como la tecnología (92.59%), que se interrumpa la labor que se está ejecutando por razones fuera de los trabajos en sí, pocas capacitaciones de la mano de obra, realizar los trabajos con lentitud (100%). Asimismo, el clima y la condición adversa en las obras menguan el rendimiento de los obreros en las partidas analizadas. (Rojas A. , 2014)

e.4. Crecimiento. Mantener un equipo interesado en su trabajo y en la compañía hace que las funciones sean más rápidas o que la resolución de problemas sea más efectiva. Para esto se requiere de distintas acciones como fomentar un espacio laboral sano, competitividad y sobre todo ofrecer un esquema de crecimiento laboral. Aspirar a nuevos cargos y responsabilidades es una de las razones más importantes por las que una persona decide continuar en una compañía, sabe que tendrá el apoyo de la empresa en caso de que querer postularse a un puesto más alto. Si la empresa no ofrece nuevas oportunidades, se convierte en uno de los motivos para que se decida buscar otro lugar en donde si puedan crecer profesionalmente. Sueldos, bonos e incentivos, Planes de carrera laboral, Motiva y mejora. (Greenham, 2019)

e.5. Productividad. Existen diversos factores que pueden influenciar o impactar y deben entenderse en una definición más ampliamente. Estos son: Los factores externos, ellos se refieren a las particularidades que no dependen netamente de la organización, es decir, que no son parte de su jurisdicción y supervisión; acerca de estos factores podemos mencionar las leyes dadas por los gobiernos, así como diversos reglamentos, o demandas potenciales. Sobre los factores internos, se trata de los factores que sí son responsabilidad de la organización, circunscriben aspectos en los que las compañías pueden influenciar como los procedimientos para fabricar, la calidad de los servicios o productos, los límites de producción y cómo se han organizado, los asuntos administrativos, la gestión del talento humano, entre otros. (Fernández H. , s/f)

e.6. Calidad. La organización necesita que se fortalezcan sus equipos de trabajo con individuos que a partir de sus pensamientos y acciones rompan con el paradigma de la dualidad y de la fragmentación de los fenómenos y logren vincular en su gestión los principios del análisis dialógico. De esta forma se hace posible permear cada una de las instancias de la organización con una auténtica cultura de calidad. Una cultura que haga visible aquellos

factores no incluidos, aquellos aspectos que no se explican de forma determinadas, y que los cambie en un motor de transformación para la mejora de sus procedimientos, de su cadena de valor, de su propio sistema y de sus estrategias, entre otros. (Sanabria, Romero, & Flórez, 2013)

2.3. Marco Conceptual.

a. Factores motivadores. Aquellas variables que son parte de los trabajos o a las tareas que inciden en que los individuos se encuentren satisfechos al realizar sus labores. Asimismo, son conocidos como como factores de satisfacción. (Chiavenato, 2009)

b. Motivación extrínseca. Deseos por efectuar diversas conductas y así lograr recompensas o para que se evite ser castigado. (Manso , 2002)

c. Motivación intrínseca. Deseos por efectuar diversas conductas que son originados en el interior de las personas. (Manso , 2002)

d. Motivación. Se trata del proceso que incluye mostrarse intensos al realizar diversas actividades, tener un norte claro y lograr la perseverancia para continuar esforzándose. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009)

e. Motivación Laboral. Se trata de los anhelos para mostrarse esforzados y alcanzar los objetivos que nos ha planteado una empresa, considerando asimismo que existe el interés de que se satisfagan necesidades individuales. (Robbins , 2005)

f. Recompensa. Se puede tratar de premios, ser compensados o remunerados por motivo de ser el ganador de un concurso, o por motivo de brindar servicios, así como efectuar las tareas encomendadas por una organización de forma excelente; por lo general se trata de un incremento salarial, un ascenso u otros. (Miranda, 2018)

g. Desempeño. Se habla del mismo en relación a cómo rinde un individuo en su entorno de trabajo o estudio. Se trata de los niveles que logra conseguir acorde a sus destrezas y a los esfuerzos que realiza. (Miranda, 2018)

h. Desempeño laboral. Se trata del rendimiento en el trabajo, y el accionar que evidencia el colaborador al realizar sus tareas preponderantes las cuales le son exigidas dentro de las funciones que es responsable de realizar, lo cual le hace posible demostrar lo idóneo que es para ese puesto. (León, 2017).

i. Políticas. Se trata de las normativas, reglamentación, procesos y comportamiento que deben cumplir los trabajadores. En diversas situaciones las políticas de las organizaciones deben cumplirse bajo ciertos requisitos de orden legal, digamos, los relacionados al derecho del trabajador. (Miranda, 2018)

j. Salario. El total de las percepciones a nivel económico que reciben los colaboradores de una empresa, puede ser en dinero o en especies, por prestar sus servicios profesionales y este retribuye con la labor efectiva sin distinción de la manera en la que se le está remunerando, por supuesto previo acuerdo con el trabajador, asimismo incluye los períodos de vacaciones o descansos computables. (Diccionario del español jurídico, 2019)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.
2. Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.
3. Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021
4. Existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.
5. Existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021
6. Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

3.3. Variables

3.3.1 Variable 1.

Motivación

Dimensiones:

- Motivación intrínseca
- Motivación Extrínseca

3.3.2. Variable 2.

Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Innovación
- Satisfacción
- Eficiencia
- Crecimiento
- Productividad
- Calidad

3.3.3 Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Motivación	Naranjo (2019) indica que “la motivación es la causante de los comportamientos y cambios conductuales en los individuos, ya que determina las acciones que realizan las personas como la persistencia por objetivos, el alcance de una meta, entre otros.”	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	<p>Considera su realización en su entorno laboral</p> <p>Valora el reconocimiento en su entorno laboral</p> <p>Analiza el trabajo en sí mismo en su área de trabajo</p> <p>Valora la responsabilidad al desempeñar su trabajo</p> <p>Aprecia la promoción como importante en el desempeño laboral</p> <p>Analiza la política y administración de la compañía en su entorno laboral</p> <p>Considera la supervisión para el desarrollo de sus labores</p> <p>Valora su salario por el trabajo efectuado en su área de trabajo</p> <p>Considera las relaciones al desenvolverse en su área laboral</p> <p>Analiza acerca de las condiciones laborales que le brinda la empresa donde trabaja</p>	Ordinal
Variable 2 Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2011) el desempeño laboral “varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinante la	Innovación Satisfacción	<p>Valoras las capacitaciones que efectúa la empresa donde labora</p> <p>Valora los objetivos que se traza la empresa</p> <p>Analiza las normas preventivas para realizar su trabajo</p> <p>Considera el reconocimiento como instrumento de motivación en su entorno laboral.</p> <p>Aprecia la remuneración como instrumento de motivación en su entorno laboral</p> <p>Valora la actitud positiva como parte de las motivación en el trabajo,</p>	Ordinal

magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará.”	Eficiencia	<p>Evalúa las medidas de seguridad como importantes para el desarrollo de su labor</p> <p>Analiza la protección ante agentes tóxicos como relevante en su puesto de trabajo</p> <p>Evalúa el sistema de seguridad y salud como importante para el desarrollo de su labor</p>
	Crecimiento	<p>Considera el perfil profesional como relevante en el desenvolvimiento laboral</p> <p>Su jefe inmediato valora el crecimiento personal y profesional tanto de sí mismo como de sus compañeros</p> <p>Su jefe inmediato aprecia la optimización de ambiente de trabajo como relevante en el desarrollo de sus funciones</p>
	Productividad	<p>Evalúa el grado de competitividad dentro de su eficiencia entorno laboral</p> <p>Analiza en las funciones que realiza</p> <p>Considera la alta valoración como importante de la en su área laboral parte de la empresa donde labora</p>
	Calidad	<p>Evalúa el grado de conformidad al desempeñar su labor</p> <p>Valora la capacidad de innovación la cual contribuye en el crecimiento de la empresa donde labora</p> <p>Considera su realización en su entorno laboral</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método general.

El método de la presente investigación es el científico el cual es un método de estudio utilizado en primer lugar para producir conocimientos en las ciencias. Para denominarse científico, un método de estudio se debe basar en las mediciones y la empírica. (Tamayo, 2000)

4.1.2. Métodos específicos.

A. Método inductivo. Bernal (2010) afirma que “Este método hace uso del razonamiento para lograr conclusiones que parten de hechos particulares lo cuales se aceptaron como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general” Los métodos aportan de manera relevante en las investigaciones, para lograr los objetivos planteados.

B. Método deductivo. Bernal (2010) señala que “Este método de razonamiento se trata de tomar conclusiones generales para conseguir explicaciones particulares”. En definitiva, es un proceso que parte de una conclusión, ley o principio general y desciende a lo particular.

4.1.3. Enfoque.

El enfoque del estudio es cuantitativo el cual consiste en realizar la recolección de los datos para comprobar las hipótesis planteadas, basándose en medir de forma numérica y efectuar un análisis estadístico, para determinar modelos de comportamientos y comprobar teorías. (Bernal, 2010)

4.2. Tipo de investigación

De acuerdo a la finalidad efectuada es básica, ya que optimiza el conocimiento, así como el entendimiento de los fenómenos de orden social, y también se le considera como la base de toda investigación. (Kerlinger, 2002)

4.3. Nivel de investigación

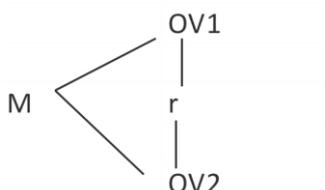
El nivel de investigación es relacional o correlacional, como le denomina Hernández, Fernández, & Baptista (2014), es decir que después que se conoce el contexto problemático y se determina su frecuencia, es posible que se determinen cuáles son los elementos que se relacionan con la frecuencia registrada.

4.4. Diseño

El diseño es descriptivo, correlacional, no El nivel de investigación es relacional o correlacional, como le denomina Hernández, Fernández, & Baptista (2014), es decir que después que se conoce el contexto problemático y se determina su frecuencia, es posible que se determinen cuáles son los elementos que se relacionan con la frecuencia registrada.

experimental y de corte transversal.

Esquemáticamente es expresada de esta forma:



Dónde:

M= Muestra

OV1 = Observación de la variable 1: Motivación

OV2 = Observación de la Variable 2: Desempeño Laboral

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

Se denomina así al total de personas o elementos que presentan características comunes susceptibles de investigación, empero que no siempre es factible estudiarlo en su totalidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

En este caso la población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

4.5.2. Muestra.

La muestra se consideró censal, es decir el total de la población de estudio estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

4.6. Técnica y/o Instrumentos de Recolección de Datos.

4.6.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para la recopilación de datos para la investigación es la encuesta, en donde se utilizó un conjunto de procesos que se han generalizado para efectuar investigaciones por el cual se logró recoger y analizar los diversos datos de las muestras de casos particulares de las poblaciones o el universo más extenso del que se quiere explorar. (Kerlinger, 2002)

4.6.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual se usa para la recolección de datos, el mismo se trata de una agrupación de diversas preguntas en relación a las variables como es el caso de esta investigación: Para medir la variable 1 motivación y la variable 2 desempeño laboral, considerando la problemática a investigar. (Kerlinger, 2002)

a. Validez

Para, Sánchez y Reyes (2002). La validez es la participación que hace informe a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad, conducta, rendimiento o aspectos que asegura medir. En este caso se validará el instrumento por el juicio de expertos-

b. Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach y para la validez, se utilizará el método estadístico de validez interna a través de la Correlación Ítem-Test si se elimina el elemento. Y que según Quero Virla (2010) se considera un instrumento confiable entre 0.50 a 1.

Variable 1: Motivación Prueba piloto 15 Ítems: 20

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

El valor de alfa de cronbach de 0.947 indica que el instrumento es confiable (Ver anexo 05)

Variable 2: Desempeño laboral Prueba piloto 15 Ítems: 30

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	30

El valor de alfa de cronbach de 0.961 indica que el instrumento es confiable. (Ver anexo 05)

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos se efectuó mediante el programa SPSS versión 25, de dónde fue factible hallar los resultados estadísticos descriptivos, así como los resultados inferenciales, es decir se detalló el proceso de la prueba de hipótesis correspondiente al análisis estadístico R.

A. Estadística descriptiva.

- Se realizaron los baremos con el puntaje que concierne a cada una de las dimensiones de las variables de estudio de acuerdo al número de preguntas de cada uno. (Anexo 10)
- Se elaboraron tablas para la distribución de frecuencias las que luego se interpretaron, llevadas a cabo por el Programa Ms Excel.
- Se proyectaron figuras estadísticas haciendo uso del Programa Excel, lo cual hizo posible que de manera sencilla se observen las características de las dimensiones y variables de estudio.

B. Estadística inferencial.

Para la obtención y procesamiento de datos estadísticos inferenciales, se realizó la prueba de normalidad, donde se aceptó la hipótesis alterna que indica que la relación entre motivación y desempeño laboral no tiene distribución normal. Por lo tanto, se realizaron las contrastaciones de las hipótesis utilizando el estadígrafo de correlación Rho Spearman haciendo uso del Programa SPSS V. 25.

4.8. Consideraciones éticas

Se asegura la confidencialidad y el anonimato; es decir, no pueden divulgarse ni revelarse los datos que se obtuvieron para objetivos diferentes al estudio científico.

Asimismo, las personas brindarán la información, pero primero se les dará a conocer en que se basa la investigación y firmarán el consentimiento debido. El anonimato del trabajador se va a considerar desde que se inicie la investigación.

Toda la información recolectada a través del instrumento de recolección de dato será tratada netamente para hallar los resultados de la presente investigación, sin divulgar los datos para ningún otro fin, manteniendo así la confidencialidad.

Capítulo V

Resultados

5.1. Análisis de resultados.

5.1.1. Resultados por dimensiones de la Variable 1 Motivación

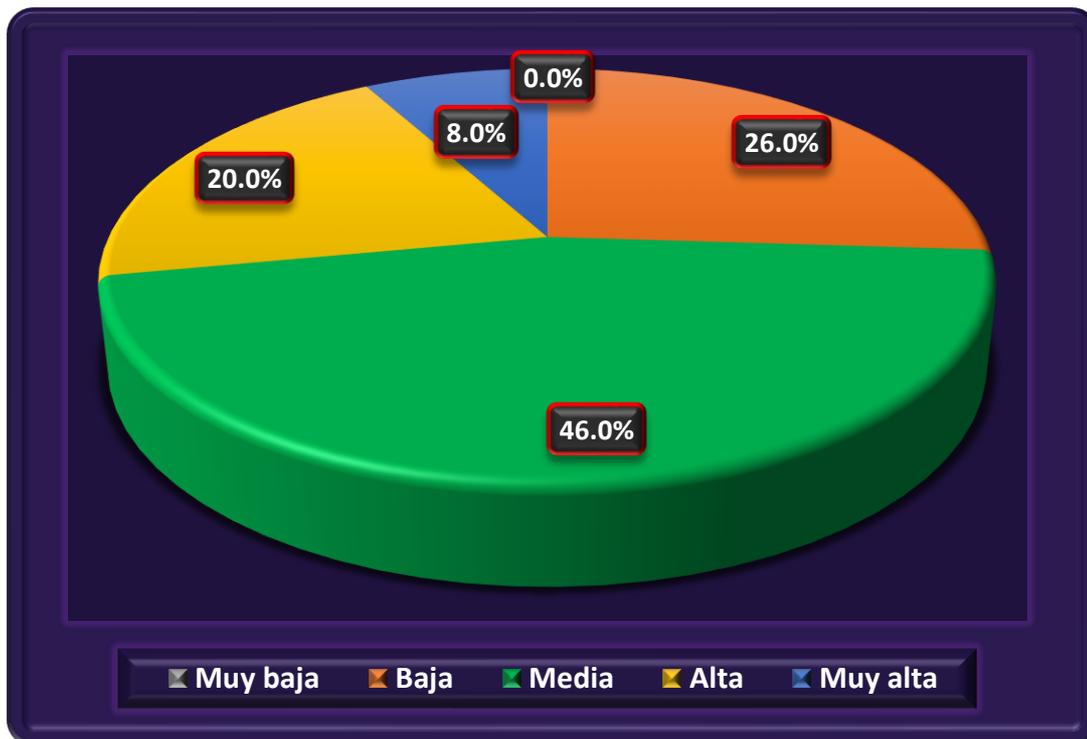
a) Dimensión 1: Motivación intrínseca

Tabla 2

Nivel de Motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0.0%
Baja	13	26.0%
media	23	46.0%
Alta	10	20.0%
Muy alta	4	8.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 5*Nivel de Motivación intrínseca*

Nota. La figura representa el nivel de motivación intrínseca de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 1: Motivación intrínseca de la siguiente manera, respondieron muy baja el 0.0%, baja 26.0 %, media 46.0%, alta 20.0% y muy alta 8.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación intrínseca media (46.0%).

b) Dimensión 2: Motivación extrínseca

Tabla 3

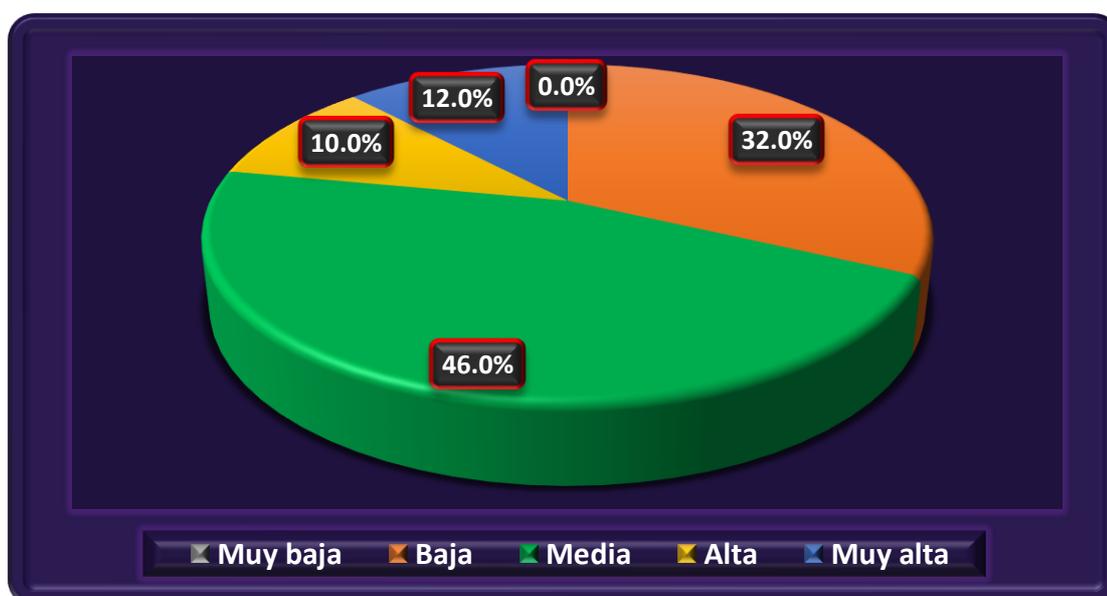
Nivel de Motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0.0%
Baja	16	32.0%
Media	23	46.0%
Alta	5	10.0%
Muy alta	6	12.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 6

Nivel de Motivación extrínseca



Nota. La figura representa el nivel de motivación extrínseca de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 2: Motivación extrínseca de la siguiente manera, respondieron muy baja el 0.0%, baja 32.0 %, media 46.0%, alta 10.0% y muy alta 12.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación extrínseca media (46.0%).

c) Variable 1: Motivación

Tabla 4

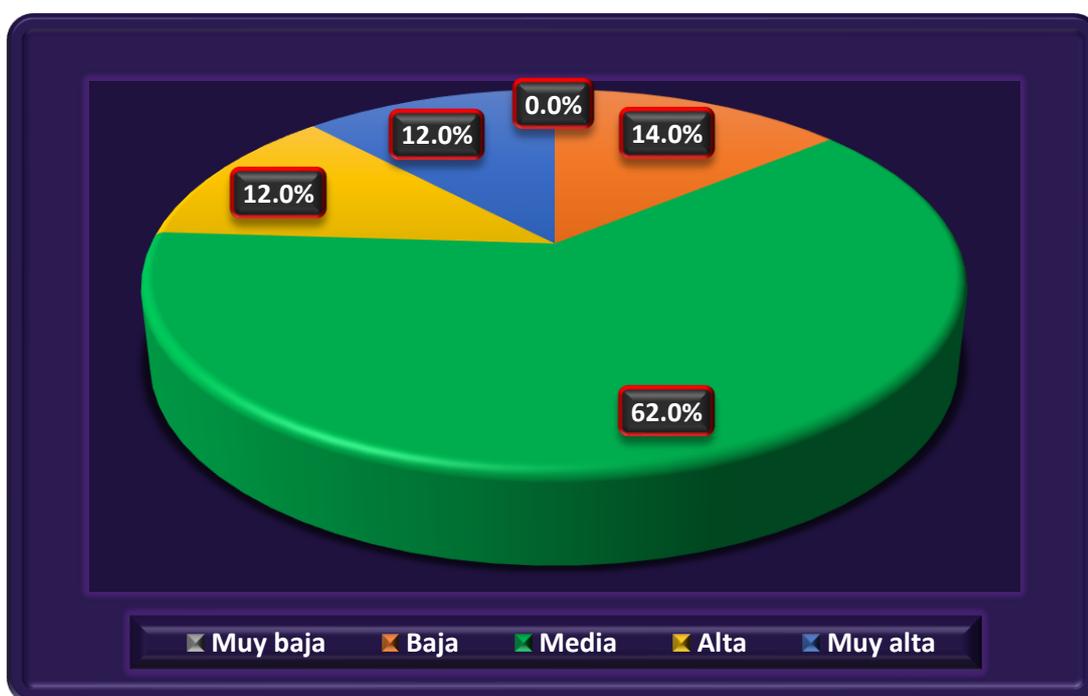
Nivel de Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0.0%
Baja	7	14.0%
Media	31	62.0%
Alta	6	12.0%
Muy alta	6	12.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 7

Nivel de Motivación



Nota. La figura representa el nivel de motivación de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la Variable 1: Motivación de la siguiente manera, respondieron muy baja el 0.0%, baja 14.0 %, media 62.0%, alta 12.0% y muy alta 12.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación media (62.0%).

5.1.2. Resultados por dimensiones de la Variable 2: Desempeño laboral

a) Dimensión 1: Innovación

Tabla 5

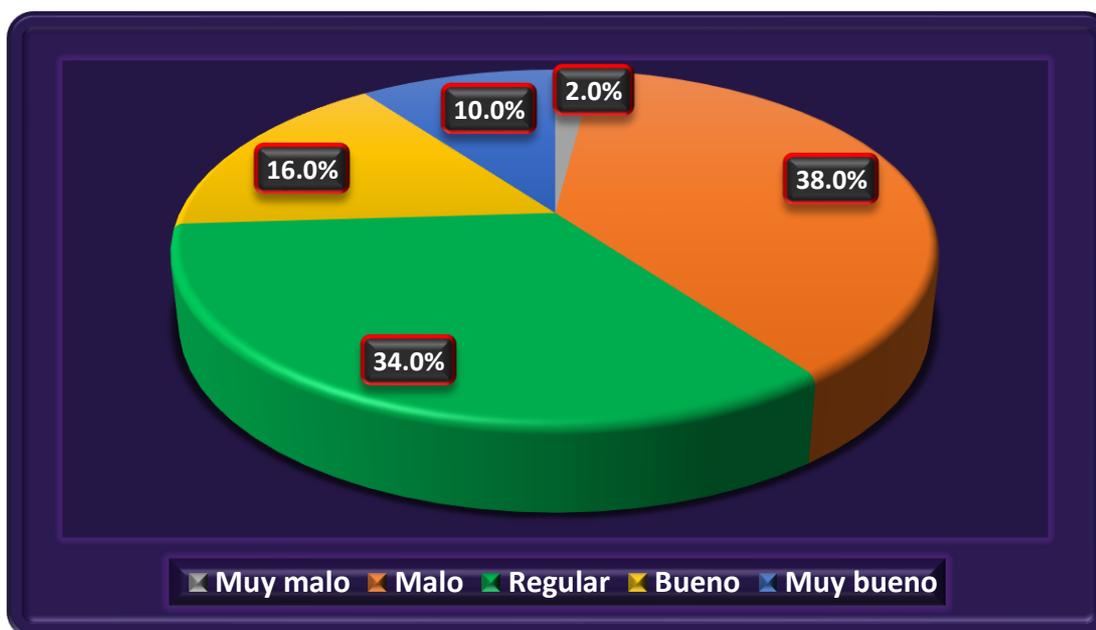
Nivel de Innovación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.0%
Malo	19	38.0%
Regular	17	34.0%
Bueno	8	16.0%
Muy bueno	5	10.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 8

Nivel de Innovación



Nota. La figura representa el nivel de Innovación de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 1: Innovación de la siguiente manera, respondieron muy malo 0.0%, malo 38.0 %, regular 34.0%, bueno 16.0% y muy bueno 10.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Innovación malo (38.0%).

b) Dimensión 2: Satisfacción

Tabla 6

Nivel de Satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.0%
Malo	20	40.0%
Regular	21	42.0%
Bueno	3	6.0%
Muy bueno	6	12.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 9

Nivel de Satisfacción



Nota. La figura representa el nivel de Satisfacción de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 2: Satisfacción de la siguiente manera, respondieron muy malo 0.0%, malo 40.0 %, regular 42.0%, bueno 6.0% y muy bueno 12.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Satisfacción regular (42.0%).

c) Dimensión 3: Eficiencia

Tabla 7

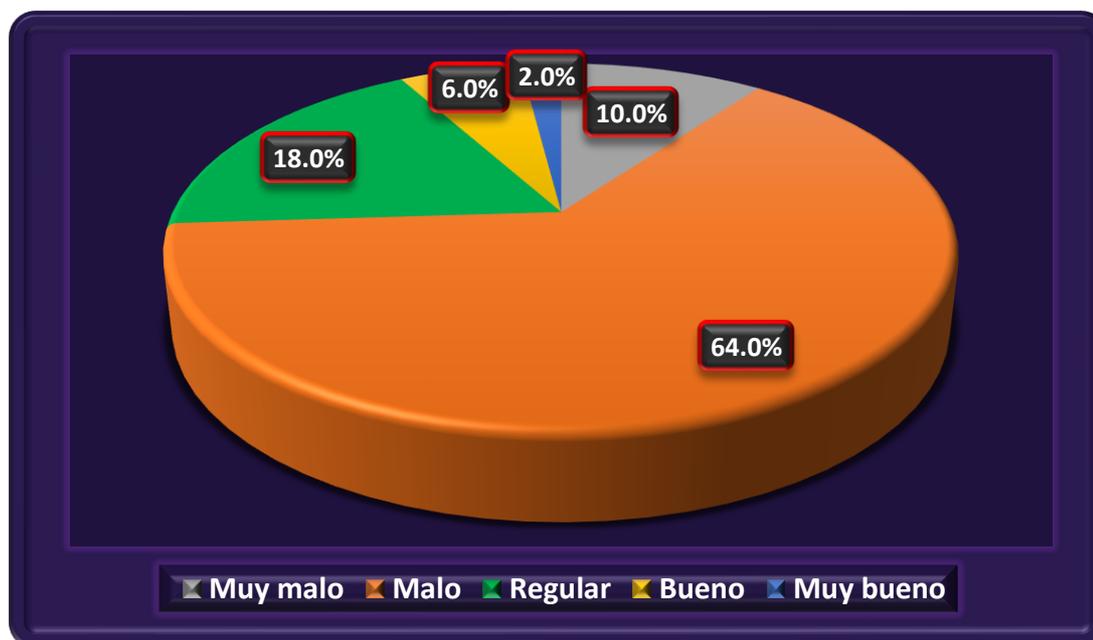
Nivel de Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	5	10.0%
Malo	32	64.0%
Regular	9	18.0%
Bueno	3	6.0%
Muy bueno	1	2.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 10

Nivel de Eficiencia



Nota. La figura representa el nivel de Eficiencia de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 3: Eficiencia de la siguiente manera, respondieron muy malo 10.0%, malo 64.0 %, regular 18.0%, bueno 6.0% y muy bueno 2.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Eficiencia malo (64.0%).

d) Dimensión 4: Crecimiento

Tabla 8

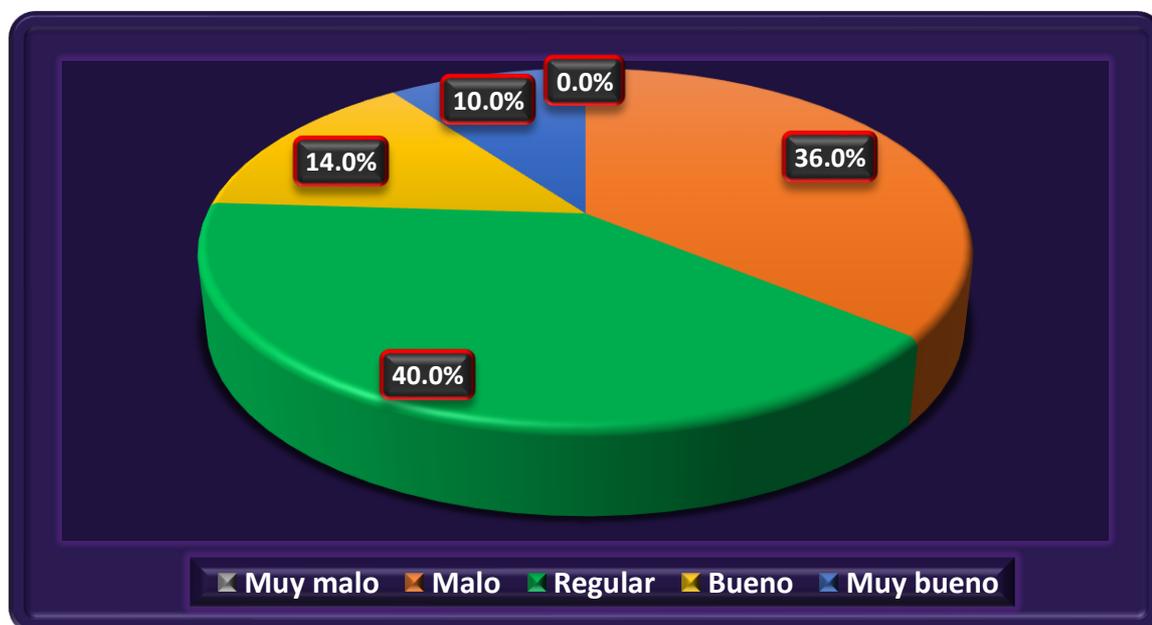
Nivel de Crecimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.0%
Malo	18	36.0%
Regular	20	40.0%
Bueno	7	14.0%
Muy bueno	5	10.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 11

Nivel de Crecimiento



Nota. La figura representa el nivel de Crecimiento de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 4: Crecimiento de la siguiente manera, respondieron muy malo 0.0%, malo 36.0 %, regular 40.0%, bueno 14.0% y muy bueno 10.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Crecimiento regular (40.0%).

e) Dimensión 5: Productividad

Tabla 9

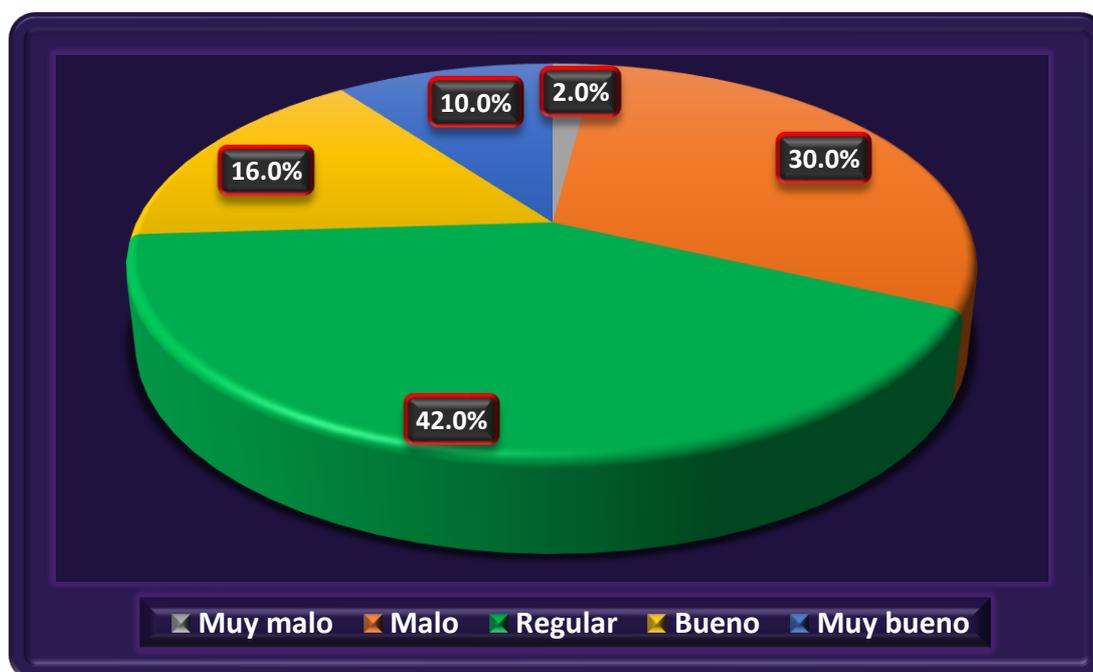
Nivel de Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.0%
Malo	15	30.0%
Regular	21	42.0%
Bueno	8	16.0%
Muy bueno	5	10.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 12

Nivel de Productividad



Nota. La figura representa el nivel de Productividad de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 5: Productividad de la siguiente manera, respondieron muy malo 2.0%, malo 30.0 %, regular 42.0%, bueno 16.0% y muy bueno 10.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Productividad regular (42.0%).

f) Dimensión 6: Calidad

Tabla 10

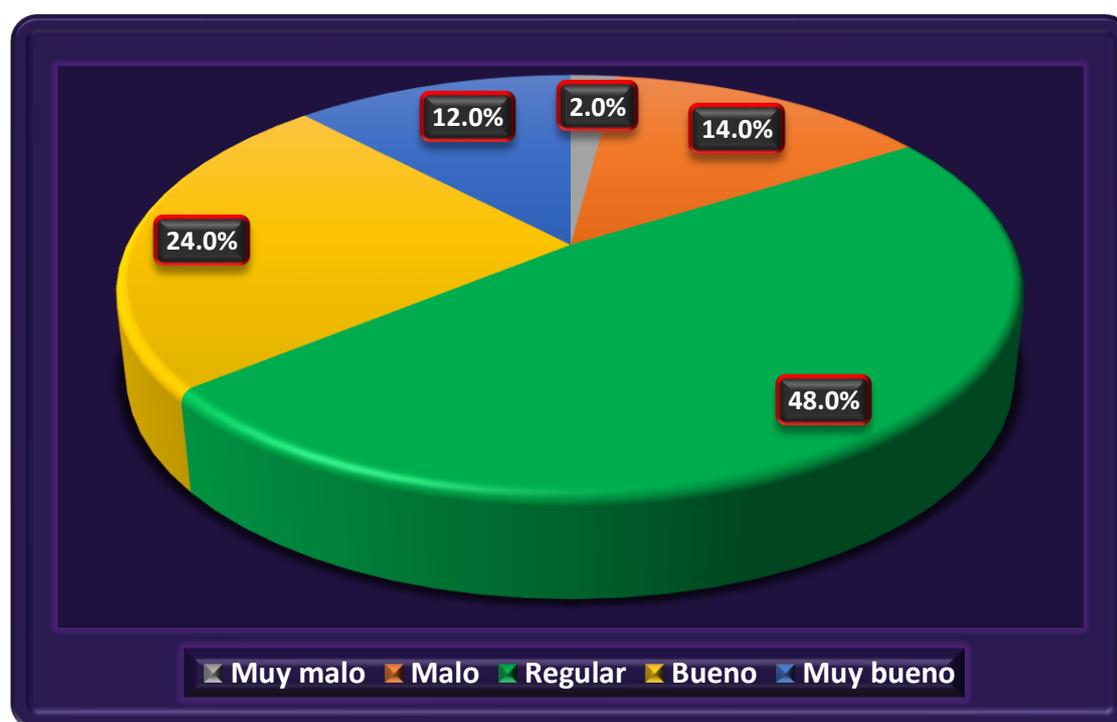
Nivel de Calidad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.0%
Malo	7	14.0%
Regular	24	48.0%
Bueno	12	24.0%
Muy bueno	6	12.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 13

Nivel de Calidad



Nota. La figura representa el nivel de Calidad de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la dimensión 6: Calidad de la siguiente manera, respondieron muy malo 2.0%, malo 14.0 %, regular 48.0%, bueno 24.0% y muy bueno 12.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Calidad regular (48.0%).

c) Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 11

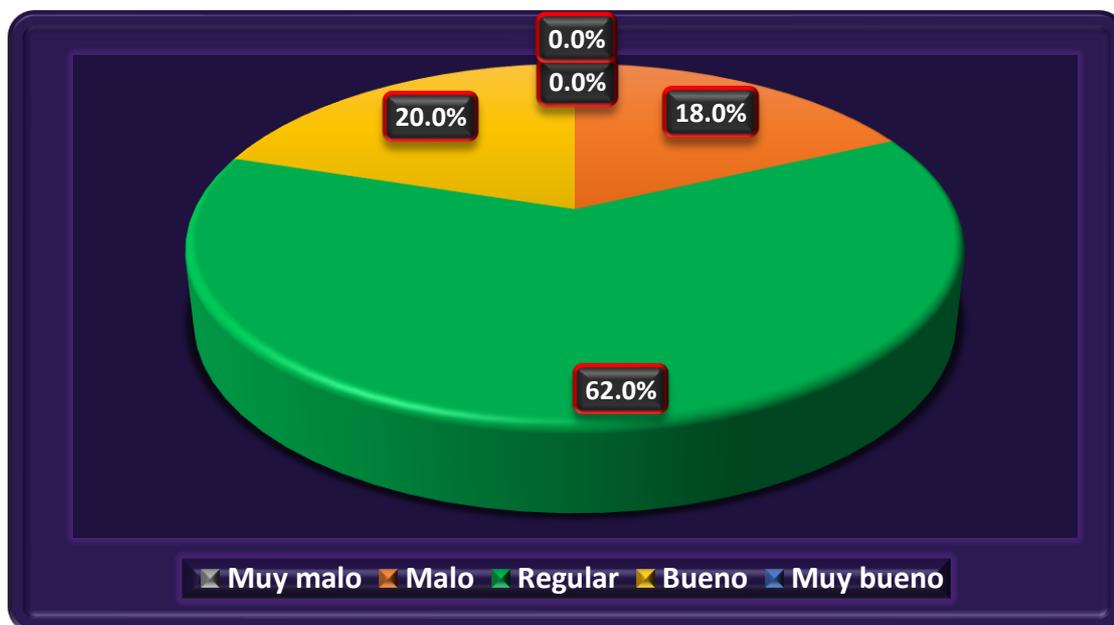
Nivel de Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0.0%
Malo	9	18.0%
Regular	31	62.0%
Bueno	10	20.0%
Muy bueno	0	0.0%

Nota. Datos de acuerdo al Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral (Ver anexo 04)

Figura 14

Nivel de Desempeño laboral



Nota. La figura representa el nivel de Desempeño laboral de acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Interpretación

La tabla y figura muestran los resultados de la Variable 2: Desempeño laboral de la siguiente manera, respondieron muy malo 0.0%, malo 18.0 %, regular 62.0%, bueno 20.0% y muy bueno 0.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Desempeño laboral regular (62.0%).

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Elección del estadígrafo de Contrastación

Para elegir el estadígrafo de contraste de comparación de medias se hará en primer lugar la prueba de normalidad para probar:

a) Prueba de normalidad

H_0 =Tiene distribución normal = prueba paramétrica: Pearson

H_a =No tiene distribución normal= prueba no paramétrica: Rho Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Muestra = 50

Estadígrafo de normalidad: Shapiro-Wilk

Tabla 12

Prueba de normalidad para la relación entre motivación y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	0,832	50	0.000
DESEMPEÑO LABORAL	,789	50	,000

Nota: Datos tomados de la Base de datos SPSS

Conclusión estadística

El valor de la significancia ($p=0.000<0.05$) nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna que indica que la relación entre motivación y desempeño laboral no tiene distribución normal.

Conclusión:

La prueba de hipótesis se contrastará con el estadígrafo de correlación Rho Spearman.

5.2.2. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica **rho de Spearman**, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 13

Correlación entre la motivación y desempeño laboral

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN		
		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,571**
		N	50
	DESEMPEÑO LABORAL		
		Coeficiente de correlación	,571**
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.571$ para Motivación y Desempeño laboral, lo que indica una Correlación directa moderada (Ver Anexo 9) y la significancia ($p=0.000<0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$).

5.2.3. Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica **rho de Spearman**, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 14

Correlaciones entre motivación y la innovación

	MOTIVACIÓN	INNOVACIÓN
--	------------	------------

	Coefficiente de correlación	1.000	,551**
MOTIVACIÓN	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coefficiente de correlación	,551**	1.000
INNOVACIÓN	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.551$ para Motivación y la Innovación, lo que indica una Correlación directa moderada (Ver Anexo 9) y la significancia ($p=0.000 < 0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$)

5.2.4. Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica **rho de Spearman**, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 15

Correlaciones entre motivación y satisfacción

		MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,607**	
	N	50	50	
	SATISFACCIÓN	Coefficiente de correlación	,607**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.607$ para Motivación y Satisfacción, lo que indica una Correlación directa moderada (Ver Anexo 9) y la significancia ($p = 0.000 < 0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p = 0.000 < 0.05$)

5.2.5. Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 16

Correlaciones entre motivación y eficiencia

		MOTIVACIÓN	EFICIENCIA
	MOTIVACIÓN	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,374**
Rho de Spearman		N	50
	EFICIENCIA	Coficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,374**
		N	50
			0.007
			1.000
			0.007
			50
			50

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.374$ para Motivación y Eficiencia, lo que indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ($p=0.007 > 0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.007 < 0.05$)

5.2.6. Hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica **rho de Spearman**, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 17

Correlaciones entre motivación y el crecimiento

	MOTIVACIÓN	CRECIMIENTO
--	------------	-------------

		Coefficiente de correlación	1.000	,675**
	MOTIVACIÓN	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman		N	50	50
		Coefficiente de correlación	,675**	1.000
	CRECIMIENTO	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.675$ entre la motivación y el crecimiento, lo que indica una Correlación directa moderada (Ver Anexo 9) y la significancia ($p=0.000 < 0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$)

5.2.7. Hipótesis específica 5.

Existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica **rho de Spearman**, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 18

Correlaciones entre motivación y la productividad

		MOTIVACIÓN	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	50
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,412**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	50

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.412$ para motivación y la productividad, lo que indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 9) y la significancia ($p=0.003 < 0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021 ($p=0.003 < 0.05$)

5.2.8. Hipótesis específica 6.

Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

H₁: Si existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza una significancia del 5% ($\alpha=0,05$). Se hace uso de la prueba no paramétrica **rho de Spearman**, por ser la muestra menor a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H₁ si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H₀ si el p-valor $> 0,050$

Tabla 19

Correlaciones entre motivación y la calidad

		MOTIVACIÓN	CALIDAD
	MOTIVACIÓN	1.000	,554**
	Coefficiente de correlación		
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
	CALIDAD	,554**	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.554$ para motivación y la calidad, lo que indica una Correlación directa moderada (Ver Anexo 9) y la significancia ($p=0.000 < 0.05$) lo cual evidencia que la relación ES SIGNIFICATIVA.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica: Si existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$)

Análisis y Discusión de resultados

Los resultados del **objetivo general** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación media (62.0%). Asimismo, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Desempeño laboral regular (62.0%).

Es así que contamos con estudios similares como es el caso de Espinoza (2019) quien concluye que, la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Asimismo, León (2017) quien concluye que la motivación influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación positiva media del 69.6%

Por otro lado, la teoría sobre la motivación precisa según Naranjo (2019) que la motivación es la causante de los comportamientos y cambios conductuales en los individuos, ya que determina las acciones que realizan las personas como la persistencia por objetivos, el alcance de una meta, entre otros.”. Y acerca del desempeño laboral, Chiavenato (2011) puntualiza que “el desempeño se trata de realizar una labor y va de acuerdo a los comportamientos de las personas que ocupan determinado puesto. El desempeño puede medirse dependiendo de la función que debe ejecutarse en un puesto laboral; puede variar de un individuo a otro y estriba de diversos elementos que inciden bastante en el valor de las retribuciones y el enfoque acerca del esfuerzo que las personas están dispuestas a hacer. Es una relación perfecta de costo – beneficio.

Los resultados del **objetivo específico 1** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa

Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Innovación malo (38.0%).

Si bien no contamos con antecedentes acerca de la innovación, si con teoría la cual precisa que, en base a la presente investigación, el estado actual del sector de la construcción en el Perú puede aprovecharse de mejor manera si se implementa una estructura para gestionar e innovar, para proteger el conocimiento adquirido en el campo, poder aplicarlos, reglamentarlos, crear patentes, etc. Si bien el resultado de lograr innovaciones no va a ser por lo general económico, los beneficios obtenidos con las mismas luego de ser aplicadas logran mejorar a nivel social y económico en el largo plazo. (Maceli, 2017)

Los resultados del **objetivo específico 2** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Satisfacción regular (42.0%).

Si bien no contamos con antecedentes acerca de la satisfacción, si con teoría y de acuerdo a Navarro, Llinares, & Montañana (2010) quien afirma que la satisfacción laboral se puede considerar como un fenómeno que no debe ignorarse, de manera especial en los casos del sector de la construcción, el cual es uno de los sectores de industria que muestra mayor independencia en relación al capital humano.

Los resultados del **objetivo específico 3** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L.2021. ($p=0.007<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Eficiencia malo (64.0%).

Si bien no contamos con antecedentes acerca de la eficiencia, si con teoría y de acuerdo el Diccionario de la Real Academia Española indica que la eficiencia es “virtud y facultad para

lograr un efecto determinado”. Esta fuente permite concebir que la eficiencia y la eficacia sean sinónimas; sin embargo, el Diccionario Larousse de manera explícita involucra al definir tanto los insumos que se utilizaron, así como el resultado logrado; indica que la eficiencia consiste en “la virtud para lograr algo. Relación existente entre el trabajo desarrollado, el tiempo invertido, la inversión realizada en hacer algo y el resultado logrado. Productividad”. (Mokate , 1999).

Los resultados del **objetivo específico 4** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Crecimiento regular (40.0%).

Si bien no contamos con antecedentes acerca del crecimiento, si con teoría, donde de acuerdo a Greenham (2019) se trata de mantener un equipo interesado en su trabajo y en la compañía hace que las funciones sean más rápidas o que la resolución de problemas sea más efectiva. Para esto se requiere de distintas acciones como fomentar un espacio laboral sano, competitividad y sobre todo ofrecer un esquema de crecimiento laboral, por lo cual, si la empresa no ofrece nuevas oportunidades, se convierte en uno de los motivos para que se decida buscar otro lugar en donde si puedan crecer profesionalmente. Sueldos, bonos e incentivos, planes de carrera laboral, motiva y mejora.

Los resultados del **objetivo específico 5** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021 ($p=0.003 < 0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Productividad regular (42.0%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Peltroche W. (2018) elaboro la tesis acerca de Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa constructora e inmobiliaria M & G Perú S.A.C. Chiclayo 2018; concluyendo que se está logrando hacer un buen trabajo, a pesar de ser una empresa joven, pero que aún falta mucho en lo que respecta a un mejor trato al personal, capacitación así como también mejorar la parte tecnológica (Equipos, maquinaria, e indumentaria), ya que todo esto contribuirá a brindar las condiciones óptimas de trabajo, y permitirá al personal contar con todos los medios necesarios que le permitan realizar un buen trabajo, así como también incrementar su productividad, lo que contribuirá enormemente a mejorar la situación económica financiera de la empresa.

Los resultados del **objetivo específico 6** muestran que Si existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Calidad regular (48.0%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Chavez (2018) Clima laboral y desempeño organizacional en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018 Concluyendo que se logró determinar que el Clima Laboral se relaciona con el Desempeño Organizacional en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018. Los resultados de la Prueba de hipótesis general tienen un valor de prueba $p=0,000$ el cual es altamente significativo por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa H_1 Existe relación entre Clima Laboral y el Desempeño Organizacional en los colaboradores de la empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada Lima, 2018.

Conclusiones

1. Se ha determinado acerca del objetivo general, que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Motivación media (62.0%). Asimismo, la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Desempeño laboral regular (62.0%).
2. Se ha determinado acerca del objetivo específico 1, que existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Innovación malo (38.0%).
3. Se ha determinado acerca del objetivo específico 2, que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Satisfacción regular (42.0%).
4. Se ha determinado acerca del objetivo específico 3, que existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L.2021. ($p=0.007<0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Eficiencia malo (64.0%).
5. Se ha determinado acerca del objetivo específico 4, que existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones

maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Crecimiento regular (40.0%).

6. Se ha determinado acerca del objetivo específico 5, que existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021 ($p=0.003 < 0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Productividad regular (42.0%).
7. Se ha determinado acerca del objetivo específico 6, que existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. ($p=0.000 < 0.05$). Donde la mayoría de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021, evidencia un Nivel de Calidad regular (48.0%).

Recomendaciones

1. Se sugiere evaluar constantemente al personal para verificar si el servicio que brinda a los clientes es el adecuado.
2. Se sugiere capacitar constantemente al personal y medir sus avances para generar un buen rendimiento en ventas para la empresa.
3. Se sugiere ejecutar mediciones constantes en los trabajadores con el fin de identificar necesidades, incentivos y recompensas para que así se implemente el tema del desempeño laboral y genere beneficios para la empresa.
4. Se sugiere llevar a cabo un planeamiento estratégico para así fortalecer la motivación de cada uno de los colaboradores, teniendo en cuenta los reconocimientos, las remuneraciones, relaciones interpersonales con el fin de que los trabajadores se sientan motivados al momento de desempeñar cada una de sus actividades.
5. Se sugiere evaluar si los sueldos que se les brinda a los colaboradores cubren sus necesidades ya que si el sueldo no cubre el trabajo que realiza el colaborador estará desmotivado al momento de realizar sus funciones.
6. Se sugiere motivar en los colaboradores la responsabilidad sobre la ejecución y calidad de las labores encomendadas, se debe tener en cuenta como estrategia el reconocimiento al cumplimiento y esmero sobre la calidad de trabajo.
7. Se sugiere futuras investigaciones aplicar diferentes métodos de investigación que se puedan evidenciar cambios en los resultados durante el desarrollo de la investigación.

Referencias Bibliográficas

- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R., & Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Tercera edición. Pearson.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14 ed.). México: Thomson,.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. De la revista Científica para la Universidad de Cienfuegos.
- Boluarte, A., & Merino, C. (2015). *Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes*. . Para la Revista Scielo Perú.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Para optar el título de Psicólogo Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Ambato, Ecuador.
- Castillo, A. (2012). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Tercera edición. Obtenido de Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Céspedes , J. (1999). *Manual de métodos y técnicas de evaluación del desempeño laboral en la administración pública y privada*. Cajamarca:. Instituto Regional para el Desarrollo Andino.
- Chavez, V. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en una empresa importadora y comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada, Lima 2018*. Lima: Universidad Cesar Valle.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* . (2 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Cirigliano, G. (1983). *La educación abierta*. . Buenos Aires: El Ateneo.
- Coronado , M. (2014). *Administración del talento humano*. Lima: Universidad Peruana Unión (Proesad).
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11 ed.). México: Pearson Educación.
- Diario Gestión. (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*.

- Diario La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Recuperado de . <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>.
- Diccionario del español jurídico. (2019). *Definición de salario*. Real Academia Española.
- Durand, L., & Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. Para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Continental; Huancayo, Perú.
- Espinoza, C. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café San Luis de la ciudad de Huánuco 2019*. Para optar el título de Licenciada en Administración en la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote; Huánuco, Perú.
- Evia, M. (2019). *Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK*. Recuperado de <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/> [Links].
- Fernández, G. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales: Un estudio en el sector siderometalúrgico de La Rioja*. para la Universidad de La Rioja; La Rioja, España.
- Fernández, H. (s/f). *¿Qué es la productividad?*
- Gonzales , D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Greenham, j. (2019). *Crecimiento laboral, plan de carrera y capacitación*. Para la revista El empresario.mx recuperado de <https://elempresario.mx/>.
- Guedez, M. (2013). *La motivación*.
- Gutiérrez, P., & Huamán, F. (2014). *Influencia de la motivación laboral en la Productividad en La Financiera Uno Oechsle, Huancayo;*. para optar El Título Profesional de Contador Público en la Universidad Nacional del Centro del Perú; Huancayo, Perú.
- Hellriegel, D., & Slocum , J. (2009). *Comportamiento Organizacional* . (13 ed.). México: Thomson.
- Hernández, C., Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Herzberg, F. (1954). *La Teoría de la Motivación-Higiene. En Teoría de la Organización* .
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamerican.

- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec*. para optar al Título de Ingeniero Comercial en la Universidad del Bío-Bío; Chillán – Chile.
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de La Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca 2014*. para optar el grado académico de Magíster en Administración en La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”.
- León, G. (2017). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores en La Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017*. para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; Huacho, Perú.
- Maceli, A. (2017). *Innovación en el sector de la construcción del Perú*. Estado actual y diagnóstico. Universidad Politécnica de Valencia; Valencia, España.
- Mankeliunas, M. (1996). *Psicología de la Motivación Editorial*. Trillas tercera edición 1996. México.
- Manso , J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. . Revista de la Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Mazabel, C. (2015). *Indicadores de recursos humanos y su resultado económico en la empresa*. Lima: Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.
- Miranda, J. (2018). *Los Factores motivacionales y el Desempeño Laboral de La Empresa J&J Palmicultores S.C.R.L en el Centro Poblado de Santa Lucía – distrito de Uchiza 2018*. ; para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en La Universidad de Huánuco; Huánuco, Perú.
- Mokate , K. (1999). *Eficacia, Eficiencia, Equidad Y Sostenibilidad: ¿Qué Queremos Decir?*. . Para el Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).
- Naranjo, M. (2019). *Motivación: Perspectivas teórica y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Obtenido de Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/440/44012058010> Educación, 33(2), 153-70.
- Navarro, E., Llinares, C., & Montañana, A. (2010). *Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción*. Comunidad Valenciana (España); Valencia, España.
- Novoa, D. (2018). *Motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Etucsa S.A.C. Huancayo, 2017*. , para optar el grado académico de Bachiller en Administración en la Universidad Continental; Huancayo, Perú.

- Olivares, F. (2016). *Factores que incidirían en la Insatisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Tecnasic S.A.* para optar al grado de Magíster en Gestión de personas y dinámica organizacional en la Universidad de Chile; Santiago de Chile; Chile.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2020). *Actualización de la estrategia frente a la COVID 19.* . Recuperado de https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/covid-strategy-update14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad de Zulia.* Ciencia Sociales, XVI (3), 493-505.
- Peltroche, & Wilson. (2018). *Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa constructora e inmobiliaria M & G Perú S.A.C. Chiclayo 2018.* Pimentel : Universidad Señor de Sipan.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional.* Para instituto internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.
- Quero Virla , M. E. (2010). *Coefficiente y Alfa de Cronbach.* University of Zulia.
- Ramírez, R., & Abreu, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero.* Daena: Revista Internacional de Buena Conciencia; México.
- Robbins . (2005). *Comportamiento Organizacional, teoría y práctica.* México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., 7ma edición.
- Rodríguez, J. (2001). *El Factor Humano en la Empresa .* Primera Edición. Edit. Deusto S.A. España.
- Rojas, A. (2014). *Rendimiento de mano de obra en la construcción de viviendas en el distrito de Cajamarca en la partida: Construcción de muros y tabiques de albañilería.* para optar el título profesional de Ingeniero Civil en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la Productividad de los Trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017.* para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; Lima, Perú.
- Rosas, & Zúñiga. (2010). *Estadística Descriptiva E Inferencial I. Fascículo 3. Correlación y regresión lineales.* . Colegio de Bachilleres.
- Royo, G. (2015). *Motivación Laboral en Operarios de la Construcción.* para optar el grado de Magister en Dirección de Negocios en la Universidad Nacional de Córdoba; Córdoba, Argentina.

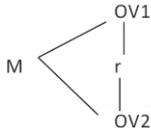
- Ruiz , C., Silva , V., & Vanga , A. (2008). *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. . Venezolana de Gerencia.
- Sampedro, G. (2020). *Trabajadores esenciales: transportistas operando durante la crisis COVID-19* .
- Sanabria, P., Romero, V., & Flórez, C. (2013). *El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
- Schultz, D. (1991). *Psicología industrial*. . Ediciones McGraw-Hill.
- Seclén , J. (2016). *Gestión de la innovación empresarial: un enfoque multinivel*. Para la Revista de Ciencias de la Gestión de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sitio google. (2019). *Teorías de la Motivación*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/teoriasdelcontenidodelamotiv/t/alderfer>
- Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora Negap S.A.C. Ayacucho, 2020*. Para obtener el grado académico de Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo; Lima, Perú.
- Stephen , P., & Timothy , A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Comportamiento Organizacional (13 ed.)*. . México: Pearson Educación.
- Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega editores. Cujarta edición.
- Torres, J., & Quijaite, J. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita, 2018; en la Tesis*. para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales en la Universidad María Auxiliadora; Lima, Perú.
- Vargas, J., & Gonzales, J. (2018). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México*. Para la revista Ciencias Económicas.
- Vásquez, J. (2015). *Estrategias motivacionales gerenciales para incrementar el rendimiento laboral en la Empresa Daytona Aragua C.A. ubicada en La Carretera Nacional Cagua-La Encrucijada*. para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo, La Morita, Venezuela.

William, B., & Werther y Kate, D. (2008). *Administracion de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas*. (Sexta ed.). Mexico,D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Anexos

ANEXO 01

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1. Motivación Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación Extrínseca Variable 2. Desempeño Laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Satisfacción • Eficiencia • Crecimiento • Productividad • Calidad 	Método de investigación Científica Métodos específicos Método inductivo y método deductivo Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Correlacional Diseño de investigación El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal, esquemáticamente es expresada de esta forma  <p>Dónde:</p> <p>M= Muestra</p> <p>OV1 = Observación de la variable 1: Motivación</p> <p>OV2 = Observación de la Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> Población En este caso la población está conformada por 50 colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	1. Determinar la relación entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.	1. Existe relación significativa entre la motivación y la innovación de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.		
2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	2. Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.	2. Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.		
3. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	3. Determinar la relación entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.	3. Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa inversiones		

		maquinarias Roman E.I.R.L. 2021		
4. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	4. Determinar la relación entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.	4. Existe relación significativa entre la motivación y el crecimiento de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.		<p>Muestra En este caso la población está conformada por 50 colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021</p> <p>Técnica y/o instrumentos de recolección de datos Se utiliza como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos La técnica de recopilación de datos es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento a usar es cuestionario</p>
5. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	5. Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021.	5. Existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021		
6. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021?	6. Determinar la relación entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Román E.I.R.L. 2021	6. Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de los colaboradores de la empresa inversiones maquinarias Roman E.I.R.L. 2021		

ANEXO 02

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Motivación	Naranjo (2019) indica que la motivación es la causante de los comportamientos y cambios conductuales en los individuos, ya que determina las acciones que realizan las personas como la persistencia por objetivos, el alcance de una meta, entre otros.	Motivación intrínseca	<p>Considera su realización en su entorno laboral</p> <p>Valora el reconocimiento en su entorno laboral</p> <p>Analiza el trabajo en sí mismo en su área de trabajo</p> <p>Motivación Intrínseca</p> <p>Valora la responsabilidad al desempeñar su trabajo</p> <p>Aprecia la promoción como importante en el desempeño laboral</p> <p>Analiza la política y administración de la compañía en su entorno laboral</p> <p>Considera la supervisión para el desarrollo de sus labores</p>	Ordinal
		Motivación extrínseca	<p>Valora su salario por el trabajo efectuado en su área de trabajo</p> <p>Considera las relaciones al desenvolverse en su área laboral</p> <p>Analiza acerca de las condiciones laborales que le brinda la empresa donde trabaja</p>	
Variable 2 Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2011) el desempeño laboral varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán	Innovación	<p>Valora las capacitaciones que efectúa la empresa donde labora</p> <p>Innovación</p> <p>Valora los objetivos que se traza la empresa</p> <p>Analiza las normas preventivas para realizar su trabajo</p>	Ordinal
		Satisfacción	<p>Considera el reconocimiento como instrumento de motivación en su entorno laboral.</p> <p>Aprecia la remuneración como instrumento de motivación en su entorno laboral</p>	

<p>personal, determinante la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Valora la actitud positiva como parte de las motivación en el trabajo, Evalúa las medidas de seguridad como importantes para el desarrollo de su labor Analiza la protección ante agentes tóxicos como relevante en su puesto de trabajo Evalúa el sistema de seguridad y salud como importante para el desarrollo de su labor</p>
	<p>Crecimiento</p>	<p>Considera el perfil profesional como relevante en el desenvolvimiento laboral Su jefe inmediato valora el crecimiento personal y profesional tanto de sí mismo como de sus compañeros Su jefe inmediato aprecia la optimización de ambiente de trabajo como relevante en el desarrollo de sus funciones</p>
	<p>Productividad</p>	<p>Evalúa el grado de competitividad dentro de su eficiencia entorno laboral Analiza en las funciones que realiza Considera la alta valoración como importante de la en su área laboral parte de la empresa donde labora</p>
	<p>Calidad</p>	<p>Evalúa el grado de conformidad al desempeñar su labor Valora la capacidad de innovación la cual contribuye en el crecimiento de la empresa donde labora Considera su realización en su entorno laboral</p>

ANEXO 03

Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuestas
Variable 1 Motivación	Motivación intrínseca	<p>Considera su realización en su entorno laboral</p> <p>Valora el reconocimiento en su entorno laboral</p> <p>Analiza el trabajo en sí mismo en su área de trabajo</p> <p>Valora la responsabilidad al desempeñar su trabajo</p> <p>Aprecia la promoción como importante en el desempeño laboral</p> <p>Analiza la política y administración de la compañía en su entorno laboral</p> <p>Considera la supervisión para el desarrollo de sus labores</p>	<p>Considero que puedo obtener la experiencia necesaria en mi desempeño actual para el logro de nuevos cargos.</p> <p>Creo que tengo la capacidad necesaria para asumir nuevas actividades en mi entorno laboral.</p> <p>He recibido felicitaciones de parte de mis superiores debido a las labores que he venido desempeñando.</p> <p>He recibido premios y/o incentivos de parte de mis superiores por mi desempeño en el trabajo.</p> <p>Considero que las actividades desarrolladas en mi puesto mismo laboral son relevantes para el progreso de la empresa.</p> <p>Me encuentro a gusto con las labores que realizo diariamente</p> <p>Cumplo responsablemente con el horario de ingreso a la empresa.</p> <p>Realizo mi labor de tal forma que haga entrega del avance o del trabajo culminado en el tiempo que se ha determinado.</p> <p>Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.</p> <p>Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en trabajo.</p>	<p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA A VECES</p> <p>3. SIEMPRE</p> <p>4. CASI SIEMPRE</p>
	Motivación extrínseca	<p>Valora su salario por el trabajo efectuado en su área de trabajo</p> <p>Considera las relaciones al desenvolverse en su área laboral</p> <p>Analiza acerca de las condiciones laborales que le brinda la empresa donde trabaja</p>	<p>Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.</p> <p>Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad. El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.</p> <p>Recibo capacitaciones para el desarrollo de mis labores y para la prevención de accidentes.</p> <p>El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo.</p>	

Variable 2 Desempeño Laboral	Innovación	<p>Valoras las capacitaciones que efectúa la empresa donde labora</p> <p>Valora los objetivos que se traza la empresa</p> <p>Analiza las normas preventivas para realizar su trabajo</p>	<p>Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.</p> <p>Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.</p> <p>Existe una buena comunicación con mi coordinador.</p> <p>Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo.</p> <p>Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.</p> <p>Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.</p> <p>Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.</p> <p>Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.</p> <p>Tiene conocimiento sobre las normas prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.</p> <p>Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la empresa.</p>	<p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA</p> <p>A VECES</p> <p>3. SIEMPRE</p> <p>4. CASI SIEMPRE</p>
	Satisfacción	<p>Considera el reconocimiento como instrumento de motivación en su entorno laboral.</p> <p>Aprecia la remuneración como instrumento de motivación en su entorno laboral</p> <p>Valora la actitud positiva como parte de las motivación en el trabajo,</p>	<p>Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.</p> <p>Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.</p> <p>Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa.</p> <p>Es consiente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la empresa debe garantizar que su estado mental y físico en óptimas condiciones.</p> <p>Asume una actitud positive frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.</p>	
	Eficiencia	<p>Evalúa las medidas de seguridad como importantes para el desarrollo de su labor</p>	<p>Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud optima y desempeñarse mejor en la función que realiza.</p> <p>Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa.</p>	

	<p>Analiza la protección ante agentes tóxicos como relevante en su puesto de trabajo</p> <p>Evalúa el sistema de seguridad y salud como importante para el desarrollo de su labor</p>	<p>Utiliza agentes tóxicos con protección para procesos productividad a la empresa.</p> <p>Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral</p> <p>Se siente identificado y comprometido con las medidas de evaluación de la salud mental y física que efectúa la empresa de la empresa.</p>
Crecimiento	<p>Considera el perfil profesional como relevante en el desenvolvimiento laboral</p> <p>Su jefe inmediato valora el crecimiento personal y profesional tanto de sí mismo como de sus compañeros</p> <p>Su jefe inmediato Aprecia la optimización de ambiente de trabajo como relevante en el desarrollo de sus funciones</p>	<p>Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto trabajo mejor remunerado.</p> <p>El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.</p> <p>El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.</p> <p>El jefe promueve a través de talleres motivacionales para que mejore el ambiente de trabajo</p> <p>Considera Ud. Que es importante promover un buen ambiente laboral para lograr un mejor desempeño.</p>
Productividad	<p>Evalúa el grado de competitividad dentro de su eficiencia entorno laboral</p> <p>Analiza en las funciones que realiza</p> <p>Considera la alta valoración como importante de la en su área laboral parte de la empresa donde labora</p>	<p>Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.</p> <p>Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.</p> <p>Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye cumplir con los objetivos de la empresa.</p> <p>Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus superiores</p> <p>Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus compañero de trabajo</p>
Calidad	<p>Evalúa el grado de conformidad al desempeñar su labor</p>	<p>Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades de los clientes. GC</p>

Valora la capacidad de innovación la cual contribuye en el crecimiento de la empresa donde labora	Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa.
Considera su realización en su entorno laboral	Considera Ud. que existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada. INNOVAR
	Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y cambio en la empresa.
	Considera Ud. que existe una alta valoración acerca del resultado final de las construcciones realizadas,

ANEXO 04



Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO 1

VARIABLE 1: Motivación

Edad: _____ Sexo: _____

Cargo: _____ Fecha: _____

Instrucciones:

1. Lea atentamente cada una de las preguntas.
2. Señale con un aspa (X) el cuadro correspondiente, según su opinión:
3. Haga lo posible por responder con sinceridad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE

Dimensiones	N°	Preguntas	Respuesta				
			5	4	3	2	1
Motivación intrínseca	Realización						
	01	Considero que puedo obtener la experiencia necesaria en mi desempeño actual para el logro de nuevos cargos.					
	02	Creo que tengo la capacidad necesaria para asumir nuevas actividades en mi entorno laboral.					
	Reconocimiento						
	03	He recibido felicitaciones de parte de mis superiores debido a las labores que he venido desempeñando.					
	04	He recibido premios y/o incentivos de parte de mis superiores por mi desempeño en el trabajo.					
	El trabajo en sí mismo						
	05	Considero que las actividades desarrolladas en mi puesto en sí mismo laboral son relevantes para el progreso de la empresa.					
	06	Me encuentro a gusto con las labores que realizo diariamente					
	Responsabilidad						
07	Cumplo responsablemente con el horario de ingreso a la empresa.						
08	Realizo mi labor de tal forma que haga entrega del avance o del trabajo culminado en el tiempo que se ha determinado.						
Promoción							
09	Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.						
10	Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en trabajo.						
Motivación extrínseca	Política y administración de compañía						
	11	Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.					
	12	Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad. El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.					

Supervisión					
13	Recibo capacitaciones para el desarrollo de mis labores y para la prevención de accidentes.				
14	El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo.				
Salario					
15	Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.				
16	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.				
Relaciones					
17	Existe una buena comunicación con mi coordinador.				
18	Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo				
Condiciones laborales					
19	Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.				

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO 2

VARIABLE 2: Desempeño laboral

Edad: _____ Sexo: _____

Cargo: _____ Fecha: _____

Instrucciones:

1. Lea atentamente cada una de las preguntas.
2. Señale con un aspa (X) el cuadro correspondiente, según su opinión:
3. Haga lo posible por responder con sinceridad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE

Dimensiones	N°	Preguntas	Respuesta				
			5	4	3	2	1
Innovación	01	Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.					
	02	Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.					
	03	Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.					
	04	Tiene conocimiento sobre las normas prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.					
	05	Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la empresa.					
Satisfacción	06	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.					
	07	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.					
	08	Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa.					
	09	Es consiente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la empresa debe garantizar que su estado mental y físico en óptimas condiciones.					
	10	Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.					
Eficiencia	11	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud optima y desempeñarse mejor en la función que realiza.					
	12	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa.					
	13	Utiliza agentes tóxicos con protección para procesos productividad a la empresa.					
	14	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral					
	15	Se siente identificado y comprometido con las medidas de evaluación de la salud mental y física que efectúa la empresa de la empresa.					
Crecimiento	16	Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto trabajo mejor remunerado.					

	17	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.					
	18	El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.					
	19	El jefe promueve a través de talleres motivacionales para que mejore el ambiente de trabajo					
	20	Considera Ud. Que es importante promover un buen ambiente laboral para lograr un mejor desempeño.					
Productividad	21	Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.					
	22	Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.					
	23	Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye cumplir con los objetivos de la empresa.					
	24	Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus superiores					
	25	Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus compañero de trabajo					
Calidad	26	Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades de los clientes. GC					
	27	Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa.					
	28	Considera Ud. que existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada. INNOVAR					
	29	Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y cambio en la empresa.					
	30	Considera Ud. que existe una alta valoración acerca del resultado final de las construcciones realizadas,					

Gracias por su colaboración

Anexo 05

Confiabilidad y validez del instrumento

a. Validez del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa
Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021. VALIDEZ DE
CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario" que hace parte de la investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombre y apellido del juez : Mg. Walter Rubén Sartana Camargo
Formación académica : Administrador
Áreas de experiencia profesional : Administrador
Tiempo : 20 Años
Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene sintáctica y semántica adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión e indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Mg. Walter Rubén Sartana Camargo



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y
Contables Escuela Profesional de
Contabilidad y Finanzas

Ficha informe de evaluación a cargo del
experto

Motivation y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

VARIABLE I	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Motivación	1. Considero que puedo obtener la experiencia necesaria en mi desempeño actual para el logro de nuevos cargos.	3	3	3	3	3	
	2. Creo que tengo la capacidad necesaria para asumir nuevas actividades en mi entorno laboral.	3	3	3	3	3	
	3. He recibido felicitaciones de parte de mis superiores debido a las labores que he venido desempeñando.	3	3	3	3	3	
	4. He recibido premios y/o incentivos de parte de mis superiores por mi desempeño en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	5. Considero que las actividades desarrolladas en mi puesto laboral son relevantes para el progreso de la empresa.	3	3	3	3	3	
	6. Me encuentro a gusto con las labores que realizo diariamente.	3	3	3	3	3	
	7. Cumpló responsablemente con el horario de ingreso a la empresa.	3	3	3	3	3	
	8. Realizo mi labor de tal forma que haga entrega del avance o del trabajo culminado en el tiempo que se ha determinado.	3	3	3	3	3	
	9. Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.	3	3	3	3	3	
	10. Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	11. Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.	3	3	3	3	3	
	12. Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad.	3	3	3	3	3	
	13. El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.	3	3	3	3	3	

14. Recibo capacitaciones para el desarrollo de mis labores y para la prevención de accidentes.	3	3	3	3	3	
15. El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo.	3	3	3	3	3	
16. Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.	3	3	3	3	3	
17. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	3	3	3	3	3	
18. Existe una buena comunicación con mi coordinador.	3	3	3	3	3	
19. Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo.						
20. Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS	3	3	3	3	3	

VARIABLE II	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Desempeño laboral	Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
	1. Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
	2. Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.	3	3	3	3	3	
	3. Tiene conocimiento sobre las normas de prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	4. Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	5. Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	3	3	3	3	3	
	6. Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	7. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	8. Es consiente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la empresa debe garantizar que	3	3	3	3	3	
	9. Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.	3	3	3	3	3	
	10. Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en	3	3	3	3	3	
11. Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa.	3	3	3	3	3		

12. Utiliza agentes tóxicos con protección para agilizar los procesos y generar mayor productividad a la empresa.	3	3	3	3	3	
13. Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
14. Se siente identificado y comprometido con las medidas de evaluación de la salud mental y física que efectúa la empresa.	3	3	3	3	3	
15. Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto trabajo mejor remunerado.	3	3	3	3	3	
16. El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.	3	3	3	3	3	
17. El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.	3	3	3	3	3	
18. El jefe promueve a través de talleres motivacionales para que mejore el ambiente de trabajo.	3	3	3	3	3	
19. Considera Ud. que es importante promover un buen ambiente laboral para lograr un mejor desempeño.	3	3	3	3	3	
20. Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	3	3	3	3	3	
21. Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	3	3	3	3	3	
22. Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye cumplir con los objetivos de la empresa.	3	3	3	3	3	
23. Considera Ud. que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus superiores.	3	3	3	3	3	
24. Considera Ud. que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3	3	
25. Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades de los clientes.	3	3	3	3	3	
26. Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores.	3	3	3	3	3	
27. Considera Ud. que existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada.	3	3	3	3	3	
28. Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y	3	3	3	3	3	
29. Considera Ud. que existe una alta valoración acerca del resultado final de las construcciones realizadas.	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS	3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).
Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Walter Rubén Santana Camargo	Magister	50	3

Sello y Firma:


Mg. Walter Rubén Santana Camargo



**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**

**Motivation y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa
Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.VALIDEZ DE
CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN**

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario" que hace parte de la investigación: Motivation y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Dr. Luis Florencio Mucha Hospinal
Formación académica : METODÓLOGO
Áreas de experiencia profesional : METODÓLOGO
Tiempo : 20 Años
Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluarla dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido


 DR. LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y
Contables Escuela Profesional de
Contabilidad y Finanzas

Ficha informe de evaluación a cargo del
experto

Motivation y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

VARIABLE I	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Motivación	1. Considero que puedo obtener la experiencia necesaria en mi desempeño actual para el logro de nuevos cargos.	3	3	3	3	3	
	2. Creo que tengo la capacidad necesaria para asumir nuevas actividades en mi entorno laboral.	3	3	3	3	3	
	3. He recibido felicitaciones de parte de mis superiores debido a las labores que he venido desempeñando.	3	3	3	3	3	
	4. He recibido premios y/o incentivos de parte de mis superiores por mi desempeño en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	5. Considero que las actividades desarrolladas en mi puesto laboral son relevantes para el progreso de la empresa.	3	3	3	3	3	
	6. Me encuentro a gusto con las labores que realizo diariamente.	3	3	3	3	3	
	7. Cumpro responsablemente con el horario de ingreso a la empresa.	3	3	3	3	3	
	8. Realizo mi labor de tal forma que haga entrega del avance o del trabajo culminado en el tiempo que se ha determinado.	3	3	3	3	3	
	9. Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.	3	3	3	3	3	
	10. Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	11. Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.	3	3	3	3	3	
	12. Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad.	3	3	3	3	3	
	13. El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.	3	3	3	3	3	

14. Recibo capacitaciones para el desarrollo de mis labores y para la prevención de accidentes.	3	3	3	3	3	
15. El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo.	3	3	3	3	3	
16. Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.	3	3	3	3	3	
17. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	3	3	3	3	3	
18. Existe una buena comunicación con mi coordinador.	3	3	3	3	3	
19. Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo.						
20. Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS	3	3	3	3	3	

VARIABLE II	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Desempeño laboral	Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
	1. Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
	2. Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.	3	3	3	3	3	
	3. Tiene conocimiento sobre las normas de prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	4. Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	5. Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	3	3	3	3	3	
	6. Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	7. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	8. Es consiente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la empresa debe garantizar que	3	3	3	3	3	
	9. Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.	3	3	3	3	3	
	10. Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en	3	3	3	3	3	
11. Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa.	3	3	3	3	3		

12. Utiliza agentes tóxicos con protección para agilizar los procesos y generar mayor productividad a la empresa.	3	3	3	3	3	
13. Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
14. Se siente identificado y comprometido con las medidas de evaluación de la salud mental y física que efectúa la empresa.	3	3	3	3	3	
15. Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto trabajo mejor remunerado.	3	3	3	3	3	
16. El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.	3	3	3	3	3	
17. El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.	3	3	3	3	3	
18. El jefe promueve a través de talleres motivacionales para que mejore el ambiente de trabajo.	3	3	3	3	3	
19. Considera Ud. que es importante promover un buen ambiente laboral para lograr un mejor desempeño.	3	3	3	3	3	
20. Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	3	3	3	3	3	
21. Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	3	3	3	3	3	
22. Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye cumplir con los objetivos de la empresa.	3	3	3	3	3	
23. Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus superiores.	3	3	3	3	3	
24. Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3	3	
25. Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades de los clientes.	3	3	3	3	3	
26. Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores.	3	3	3	3	3	
27. Considera Ud. que existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada.	3	3	3	3	3	
28. Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y	3	3	3	3	3	
29. Considera Ud. que existe una alta valoración acerca del resultado final de las construcciones realizadas.	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS	3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

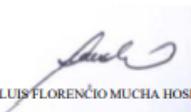
Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL	DOCTOR	50	3

Sello y Firma:


Dr. LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL

**Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.VALIDEZ DE
CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN**

Planilla Juicio de Expertos

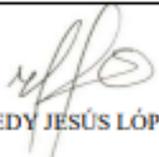
Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario" que hace parte de la investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : DR. FREDY JESÚS LÓPEZ QUILCA
Formación académica : ADMINISTRADOR
Áreas de experiencia profesional : ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Tiempo : 20 Años
Institución : Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluarla dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido


 Dr. FREDY JESÚS LÓPEZ QUILCA



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y
Contables Escuela Profesional de
Contabilidad y Finanzas

Ficha informe de evaluación a cargo del
experto

Motivation y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021

VARIABLE	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Motivación	1. Considero que puedo obtener la experiencia necesaria en mi desempeño actual para el logro de nuevos cargos.	3	3	3	3	3	
	2. Creo que tengo la capacidad necesaria para asumir nuevas actividades en mi entorno laboral.	3	3	3	3	3	
	3. He recibido felicitaciones de parte de mis superiores debido a las labores que he venido desempeñando.	3	3	3	3	3	
	4. He recibido premios y/o incentivos de parte de mis superiores por mi desempeño en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	5. Considero que las actividades desarrolladas en mi puesto laboral son relevantes para el progreso de la empresa.	3	3	3	3	3	
	6. Me encuentro a gusto con las labores que realizo diariamente.	3	3	3	3	3	
	7. Cumpro responsablemente con el horario de ingreso a la empresa.	3	3	3	3	3	
	8. Realizo mi labor de tal forma que haga entrega del avance o del trabajo culminado en el tiempo que se ha determinado.	3	3	3	3	3	
	9. Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.	3	3	3	3	3	
	10. Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	11. Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.	3	3	3	3	3	
	12. Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad.	3	3	3	3	3	
	13. El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.	3	3	3	3	3	

14. Recibo capacitaciones para el desarrollo de mis labores y para la prevención de accidentes.	3	3	3	3	3	
15. El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo.	3	3	3	3	3	
16. Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.	3	3	3	3	3	
17. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	3	3	3	3	3	
18. Existe una buena comunicación con mi coordinador.	3	3	3	3	3	
19. Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo.						
20. Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS	3	3	3	3	3	

VARIABLE II	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Desempeño laboral	Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
	1. Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
	2. Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.	3	3	3	3	3	
	3. Tiene conocimiento sobre las normas de prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	4. Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	5. Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	3	3	3	3	3	
	6. Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	7. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa.	3	3	3	3	3	
	8. Es consiente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la empresa debe garantizar que	3	3	3	3	3	
	9. Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.	3	3	3	3	3	
	10. Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en	3	3	3	3	3	
11. Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa.	3	3	3	3	3		

12. Utiliza agentes tóxicos con protección para agilizar los procesos y generar mayor productividad a la empresa.	3	3	3	3	3	
13. Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel de desempeño laboral.	3	3	3	3	3	
14. Se siente identificado y comprometido con las medidas de evaluación de la salud mental y física que efectúa la empresa.	3	3	3	3	3	
15. Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto de trabajo mejor remunerado.	3	3	3	3	3	
16. El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.	3	3	3	3	3	
17. El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.	3	3	3	3	3	
18. El jefe promueve a través de talleres motivacionales para que mejore el ambiente de trabajo.	3	3	3	3	3	
19. Considera Ud. que es importante promover un buen ambiente laboral para lograr un mejor desempeño.	3	3	3	3	3	
20. Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	3	3	3	3	3	
21. Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	3	3	3	3	3	
22. Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye a cumplir con los objetivos de la empresa.	3	3	3	3	3	
23. Considera Ud. que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus superiores.	3	3	3	3	3	
24. Considera Ud. que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3	3	
25. Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades de los clientes.	3	3	3	3	3	
26. Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores.	3	3	3	3	3	
27. Considera Ud. que existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creado.	3	3	3	3	3	
28. Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y	3	3	3	3	3	
29. Considera Ud. que existe una alta valoración acerca del resultado final de las construcciones realizadas.	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS	3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. FREDY JESÚS LÓPEZ QUILCA	DOCTOR	50	3

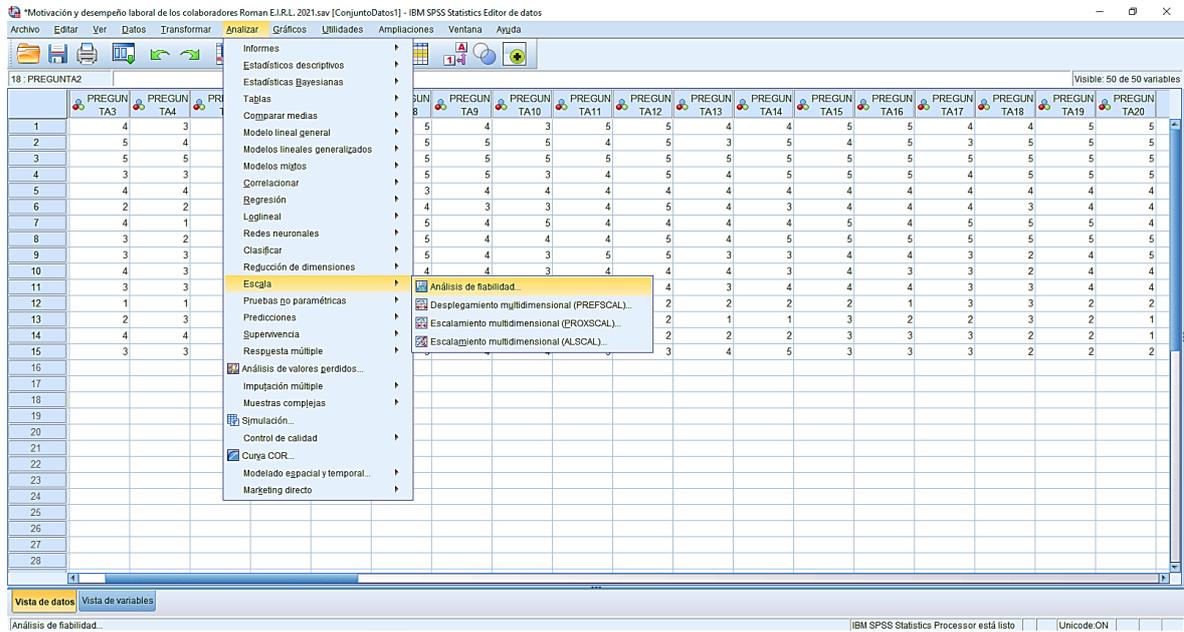
Sello y Firma:



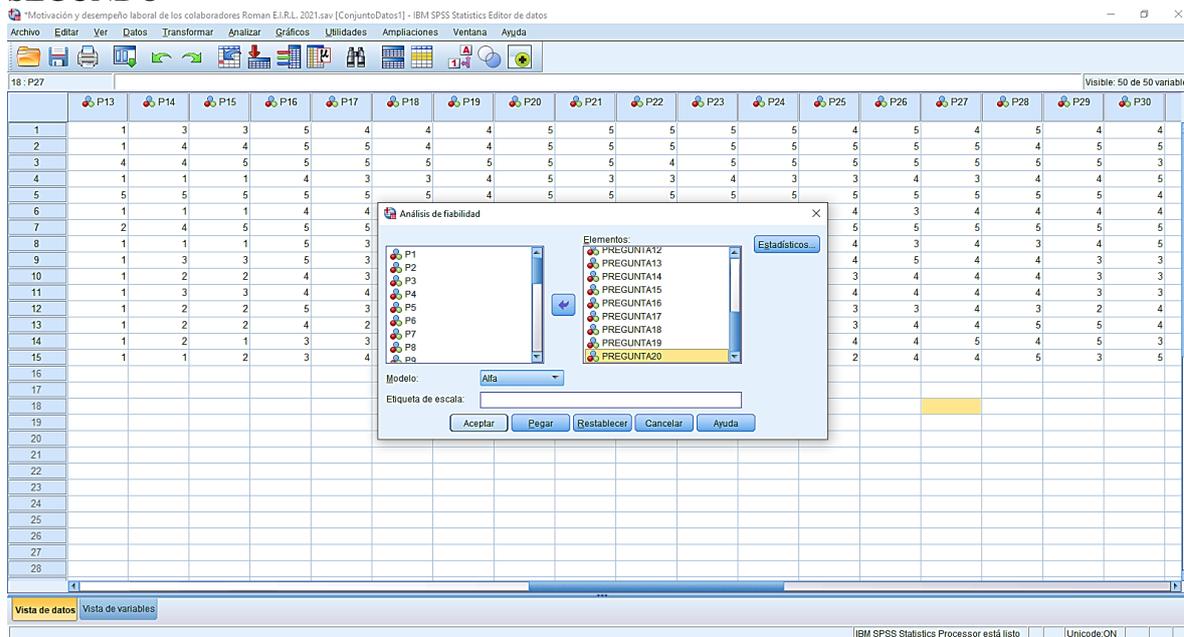
DR. FREDY JESÚS LÓPEZ QUILCA

b. Confiabilidad del instrumento

Para la Variable 1: Motivación 20 preguntas y 15 cuestionarios.
PRIMERO



SEGUNDO



RESULTADO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	20

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,75, y ya que el resultado de la Variable 1: Motivación es 0,947, por lo tanto, el instrumento es confiable.

Resultado de Alfa de Cronbach por pregunta de la Variable 1: Motivación- 20 preguntas y 15 cuestionarios

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
PREGUNTA1	4,53	,516	15
PREGUNTA2	4,40	,632	15
PREGUNTA3	3,33	1,113	15
PREGUNTA4	2,93	1,100	15
PREGUNTA5	4,13	,640	15
PREGUNTA6	4,40	,632	15
PREGUNTA7	4,60	,632	15
PREGUNTA8	4,47	,743	15
PREGUNTA9	3,93	,704	15
PREGUNTA10	3,33	1,175	15
PREGUNTA11	3,73	1,100	15
PREGUNTA12	4,00	1,195	15
PREGUNTA13	3,40	1,056	15
PREGUNTA14	3,67	1,291	15
PREGUNTA15	4,00	,926	15
PREGUNTA16	3,80	1,207	15
PREGUNTA17	3,60	,910	15
PREGUNTA18	3,53	1,246	15
PREGUNTA19	3,87	1,246	15
PREGUNTA20	3,73	1,486	15

Para la Variable 2: Desempeño Laboral 30 preguntas y 15 cuestionarios.

PRIMERO

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

SEGUNDO

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

RESULTADO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	30

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,75, y ya que el resultado de la Variable 2: Desempeño Laboral es 0,961, por lo tanto, el instrumento es confiable.

Resultado de Alfa de Cronbach por pregunta de la Variable 2: Desempeño Laboral - 30 preguntas y 15 cuestionarios

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,33	1,113	15
P2	4,13	,915	15
P3	3,93	,884	15
P4	3,80	1,373	15
P5	3,73	1,335	15
P6	3,40	1,183	15
P7	3,40	1,183	15
P8	4,13	,915	15
P9	3,93	1,033	15
P10	4,20	,941	15
P11	3,93	1,163	15
P12	4,13	,640	15
P13	1,53	1,246	15
P14	2,53	1,302	15
P15	2,67	1,496	15
P16	4,40	,737	15
P17	3,73	,961	15
P18	3,40	1,056	15
P19	3,47	1,060	15
P20	4,73	,458	15
P21	4,00	,926	15
P22	4,00	,756	15
P23	3,87	1,060	15
P24	4,07	,961	15
P25	3,87	,915	15
P26	4,20	,775	15
P27	4,27	,594	15
P28	4,27	,704	15
P29	4,00	1,000	15
P30	4,00	,845	15

Anexo 06
Variable 1: Motivación

1.Considero que puedo obtener la experiencia necesaria en mi desempeño actual para el logro de nuevos cargos.	2.Creo que tengo la capacidad necesaria para asumir nuevas actividades en mi entorno laboral.	3.He recibido felicitaciones de parte de mis superiores debido a las labores que he venido desempeñando.	4.He recibido premios y/o incentivos de parte de mis superiores por mi desempeño en el trabajo.	5.Considero que las actividades desarrolladas en mi puesto laboral son relevantes para el progreso de la empresa.	6.Me encuentro a gusto con las labores que realizo diariamente.	7.Cumplo responsablemente con el horario de ingreso a la empresa.	8.Realizo mi labor de tal forma que haga entrega del avance o del trabajo culminado en el tiempo que se ha determinado	9.Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.	10.Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en el trabajo.
5	5	4	3	5	5	5	5	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	3	3	4	5	5	5	5	3
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	2	2	3	4	5	4	3	3
5	4	4	1	4	5	5	5	4	5
5	4	3	2	4	5	5	5	4	4
4	4	3	3	4	4	5	5	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	5	5	5	4	4	3
4	3	1	1	4	4	4	3	3	1
5	4	2	3	4	3	3	5	3	2
4	5	4	4	3	5	5	4	3	2
5	5	3	3	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	3	3
2	2	2	2	3	3	4	2	2	2
3	2	4	4	4	3	2	2	2	2
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	4	4	3	3
4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3	2	2
3	2	3	3	2	4	2	4	3	2
3	2	2	3	2	2	2	2	2	3

4	3	2	3	4	3	2	3	3	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	1
3	3	2	2	2	3	2	2	4	1
3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
3	4	2	3	3	2	3	3	3	4
3	2	3	2	4	3	3	2	3	2
2	3	4	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	2
2	2	4	2	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	2	3	2	2	3	3	4	3	3
3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
4	2	2	4	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
2	4	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	3	3	4	2	2	3	3	3
4	3	2	3	2	3	3	2	2	2
3	4	2	2	3	2	3	3	2	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
4	3	3	3	2	2	3	3	4	2
2	2	2	3	3	2	3	1	4	3
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3
4	3	1	3	2	3	3	3	2	3

11.Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.	12.Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad	13.El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.	14.Recibo capacitaciones para el desarrollo de mis labores y para la prevención de accidentes.	15.El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo	16.Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.	17.Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	18.Existe una buena comunicación con mi coordinador.	19.Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo	20.Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	3	5	4	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	4	4	3	2	4	5
4	4	4	3	4	3	3	2	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
1	2	2	2	2	1	3	3	2	2
3	2	1	1	3	2	2	3	2	1
2	2	2	2	3	3	3	2	2	1
3	3	4	5	3	3	3	2	2	2
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	4	3	3	2
3	1	2	1	3	2	4	3	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	4	3	3	2

2	2	3	1	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	4	4
3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
3	2	4	2	3	2	4	4	3	3
3	2	3	3	2	4	3	2	2	2
3	3	2	3	2	3	3	4	3	5
4	4	3	4	2	3	2	3	3	3
3	2	3	4	3	2	4	2	2	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	4
4	2	3	4	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	2	4	2	2	2	3
2	4	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	2	4	2	3	3	2	3	4
4	2	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	3	3	4
4	3	4	2	2	4	2	4	4	4
2	2	2	2	2	3	3	3	2	5
2	3	3	3	3	5	2	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
3	4	2	3	2	3	3	3	3	4
3	3	4	5	2	5	3	2	3	3
4	3	3	3	2	3	3	5	2	5
3	3	2	2	3	2	4	3	4	3
2	5	4	3	5	3	2	3	3	3
3	4	3	3	4	5	3	3	2	3
2	3	3	2	2	3	2	4	3	4

Variable 2: Desempeño Laboral

1.Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	2.Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral	3.Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.	4.Tiene conocimiento sobre las normas de prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.	5.Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la empresa.	6.Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	7.Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	8.Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa.	9.Es consiente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la empresa debe garantizar que su estado mental y físico en óptimas condiciones.	10.Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.	11.Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza	12.Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa	13.Utiliza agentes tóxicos con protección para agilizar los procesos y generar mayor productividad a la empresa.	14.Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral	15.Se siente identificado y comprometido con las medidas de evaluación de la salud mental y física que efectúa la empresa de la empresa.
4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	1	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	1	1	1
4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1
3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	1	1
3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	2
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3
2	3	3	1	2	1	1	4	4	3	2	4	1	2	2
2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	1	2	2
4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	3	1	2	1
1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2
3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	2	3	1	1	1
3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	1	1	2
3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	1	2	2
4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1
3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	1	3	1
4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	3	1	3	1
3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	1
4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1
3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	2	2
2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	1	2	2	3	4
2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	4

3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2
3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	4	1
4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	1	4	2
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	1	2	3
3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2
2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	3	3	2	2	4
2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	5	4	2	3	2
3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	1
4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2
3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	5	3
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2
3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3

16.Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto trabajo mejor remunerado	17.El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.	18.El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.	19.El jefe promueve a través de talleres motivacionales para que mejore el ambiente de trabajo	20.Considera Ud. Que es importante promover un buen ambiente laboral para lograr un mejor desempeño.	21.Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	22.Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	23.Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye cumplir con los objetivos de la empresa.	24.Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus superiores	25.Considera Ud. Que es relevante la alta valoración de su desempeño de parte de sus compañero de trabajo	26.Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades de los clientes. GC	27.Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa	28.Considera Ud. que existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada. INNOVAR	29.Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y cambio en la empresa	30. Considera Ud. que existe una alta valoración acerca del resultado final de las construcciones realizadas.
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5
5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	3	1	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4
4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	5	4
3	3	3	2	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3
3	4	3	3	5	4	3	2	2	2	4	4	5	3	5
3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	5	3	3
3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	5	3	4
3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	3
2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2
2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3
3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	2	3	4
2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4
3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	5

3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	4	2	2	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3
2	2	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3
2	3	2	2	5	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4
3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3
2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4
3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	5	1	2	4
3	3	3	3	5	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3
3	5	2	3	2	5	4	4	2	3	4	2	3	2	3
3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4
2	2	4	5	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
2	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	2	4	2	2
3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4
2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	5	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	5
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	5
2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3
3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4
3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4

Anexo 07

Consentimiento Informado



Lima 12 de febrero del 2021

CARTA DE ACEPTACION

SEÑOR(A):

MIRTHA JULIA RAFAEL LAZO
 Carrera Administración y Sistemas
 Presente:

Ref: Solicitud de Permiso para realizar trabajo de investigación

Señorita universitaria

Mediante el presente tengo a bien en comunicarle la aceptación de su solicitud para que realice el trabajo de investigación en mi Representada sobre **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MAQUINARIAS ROMAN E.I.R.L. 2021"** para que pueda optar el grado de Licenciada en Administración.

Sin más que decirle me despido de usted.

INV. MAQ. ROMAN E.I.R.L.



.....
 Juan Román Coorahua
 GERENTE GENERAL

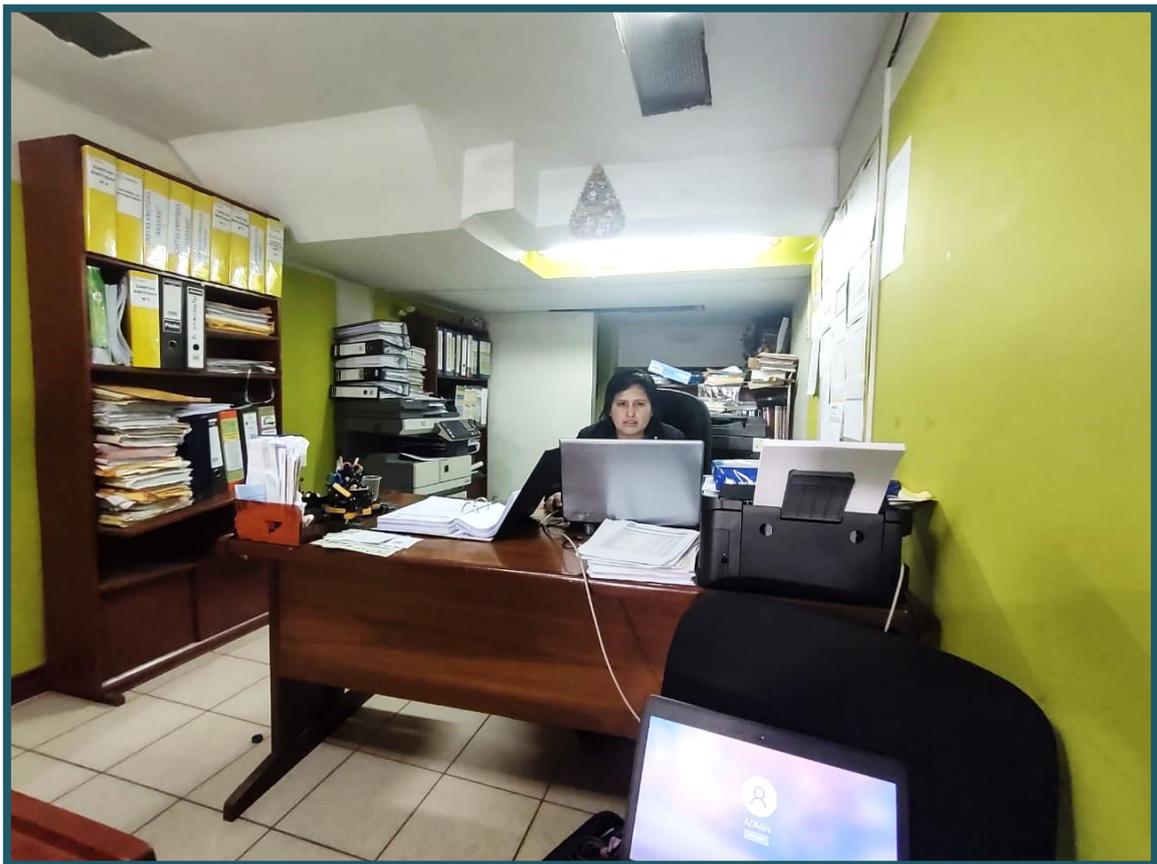
Juan Román Coorahua
 Gerente general

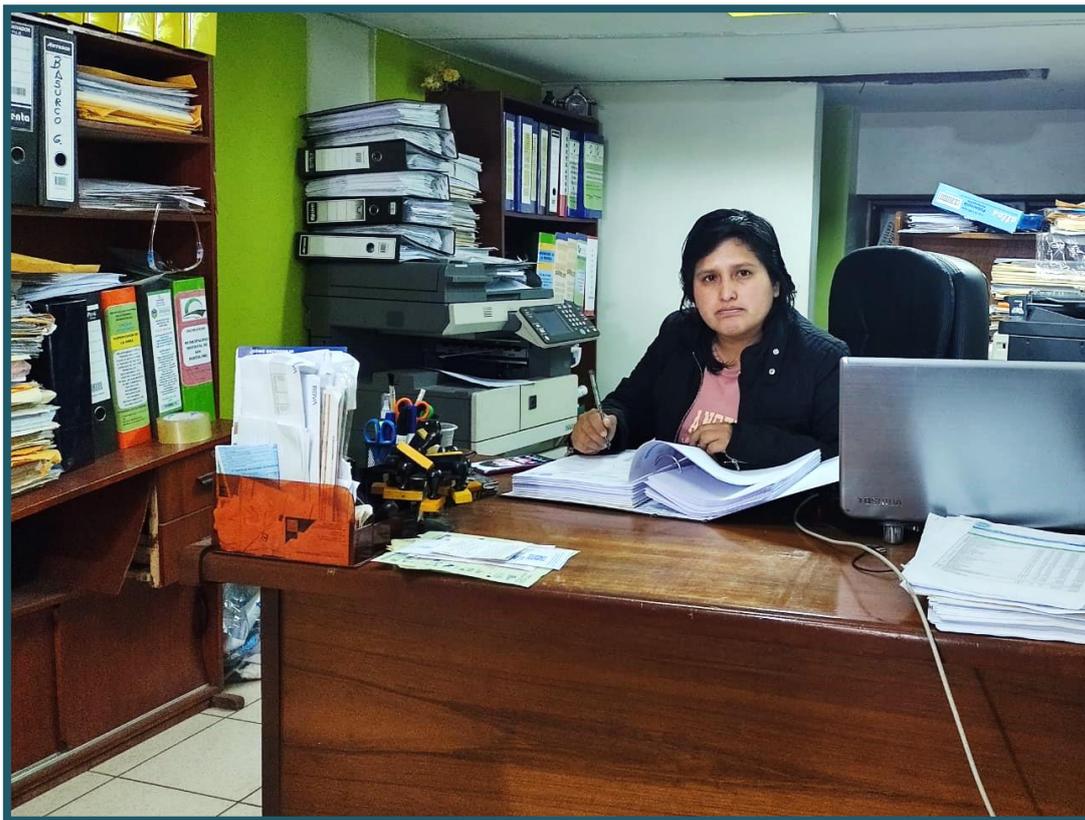
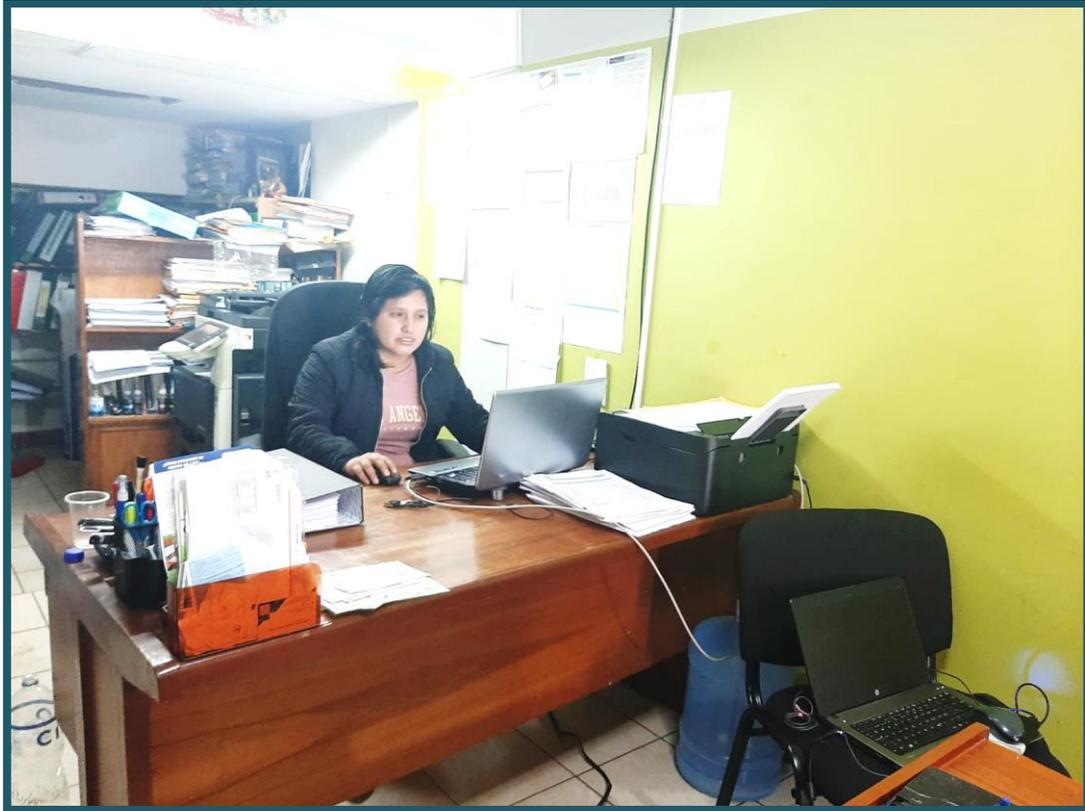
Anexo N° 08

Fotos o evidencias de haber realizado investigación









Anexo N° 09

Cuadro de Correlación

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

Anexo N° 10

Baremos

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

ESCALA	NIVELES	D1	D2	V1
1	Muy baja	10-18	10-18	20-36
2	Baja	19-26	19-26	37-52
3	Media	27-34	27-34	53-68
4	Alta	35-42	35-42	67-84
5	Muy alta	43-50	43-50	86-100
MAXIMO		50	50	100
MÍNIMO		10	10	20

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA	NIVELES	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V2
1	Muy malo	5-9	5-9	5-9	5-9	5-9	5-9	30-54
2	Malo	10-13	10-13	10-13	10-13	10-13	10-13	55-79
3	Regular	14-17	14-17	14-17	14-17	14-17	14-17	80-103
4	Bueno	18-21	18-21	18-21	18-21	18-21	18-21	104-127
5	Muy bueno	22-25	22-25	22-25	22-25	22-25	22-25	18-150
MAXIMO		25	25	25	25	25	25	150
MÍNIMO		5	5	5	5	5	5	30