

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa
de construcción en la Región Lambayeque**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

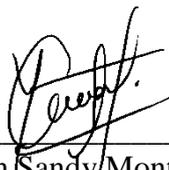
Investigador (a): Montalvo, Peralta, Yarlyn Sandy

Asesor (a): Mg. Idrogo Cabrera, Mary Cleofe

Lambayeque - Perú

2020

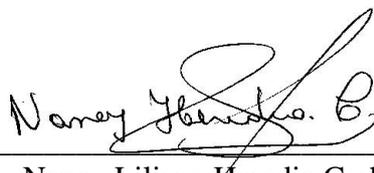
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Psicología.



Bach. Yarlynn Sandy Montalvo Peralta
Investigadora



M. Sc. Raquel Yovana Tello Flores
Presidente



M. Sc. Nancy Liliana Heredia Carhuapoma
Secretario



Ps. Nelson Yong Espinoza
Vocal



M. Sc. Mary Cleofe Idrogo Cabrera
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0183-VIRTUAL

Siendo las 09:00 horas, del día Martes 04 de enero de 2022; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/upw-nzqx-fyj>, los miembros del jurado designados mediante Decreto N° 079-2020-UJ-FACHSE, de fecha 27 de febrero de 2020, y su modificatoria el Resolución N° 2146-2021-V-D-NG-FACHSE de fecha 16 de diciembre de 2021 integrado por:

Presidente	:	Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Secretario	:	Dra. Nancy Liliana Heredia Carhuapoma
Vocal	:	M. Sc. Nelson Pacífico Espinoza Yong
Asesor	:	M. Sc. Mary Cleofé Idrogo Cabrera



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE."; presentada por MONTALVO PERALTA YARLYN SANDY para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (19) (DIECINUEVE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las 10:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
PRESIDENTE

Dra. Nancy Liliana Heredia Carhuapoma
SECRETARIO

M. Sc. Nelson Pacífico Espinoza Yong
VOCAL

OBSERVACIONES:.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRIMV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la transición virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de Investigación y de sus Informes de Investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0373-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Yarlyn Sandy Montalvo Peralta investigador principal, y M. Sc. Mary Cleofe Idrogo Cabrera asesor del trabajo de investigación **“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque”** declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 21 enero del 2020.

Bach. Yarlyn Sandy Montalvo Peralta
Investigadora principal

Bach. M. Sc. Mary Cleofe Idrogo Cabrera
Asesor

DEDICATORIA

A Dios por regalarme la vida e iluminarme siempre durante este largo camino.

A mis padres por ser el motor del día a día y por cada esfuerzo realizado que me ha permitido hacer llegado a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis maestros por cada enseñanza que me brindaron durante 6 años de mi vida en la
etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme fuerzas y sabiduría día a día.

A mi madre por sus enseñanzas y formación brindada desde mi primera clase hasta el
último día de la universidad.

A mi padre por su amor y respaldo incondicional.

A mis hermanas por celebrar mis logros.

Al Lic. Antonio Villacorta por su apoyo incondicional y desinteresado en la elaboración
de mi proyecto.

Al personal de una empresa de construcción en la Región Lambayeque por su
disposición para ser parte de mi muestra poblacional.

A Gustavo, por ser la persona que día a día me motiva y apoya para seguir creciendo
profesionalmente.

A mis amigos de clase con quienes compartí más de una amanecida, a mis maestros por
cada consejo y enseñanza.

ÍNDICE

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Resumen	9
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I. Diseño teórico	15
1.1. Antecedentes	15
1.2. Bases Teóricas	16
1.2.1. Motivación	16
1.2.1.1. Definición	16
1.2.2. Desempeño laboral	18
1.3. Definición y operacionalización de variables	21
Tabla 1: Matriz operacional	21
Capítulo II. Métodos y materiales	22
2.1. Diseño de la contratación de hipótesis	22
2.1.1. Hipótesis general	22

2.1.2.	Método de contrastación de hipótesis.....	22
2.2.	Población y muestra.....	22
2.3.	Procedimientos a seguir en la investigación	22
2.4.	Técnicas e instrumentos.....	23
2.4.1.	Técnicas.....	23
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	24
2.5.	Aspectos éticos	27
2.6.	Equipos y materiales	27
Capítulo III. Resultados y discusión		28
3.1.	Resultados.....	28
3.2.	Discusiones	41
Capítulo IV. Conclusiones		44
Capítulo V. Recomendaciones		46
Bibliografía.....		47
Anexos.....		49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz Operacional.....	21
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad.....	23
Tabla 3 Variable Motivación Laboral	32
Tabla 4 Variable Desempeño Laboral.....	32
Tabla 5 Dimensión Incentivos.....	33
Tabla 6 Dimensión Salario y/o beneficios económicos del trabajo.....	33
Tabla 7 Dimensión Capacitaciones	34
Tabla 8 Dimensión Ambiente laboral.....	34
Tabla 9 Dimensión Relaciones Interpersonales.....	35
Tabla 10 Dimensión Productividad	36
Tabla 11 Dimensión Productos o Servicios.....	37
Tabla 12 Dimensión Rendimiento.....	37
Tabla 13 Dimensión Actitud	38
Tabla 14 Prueba de Kolmogrov-Smirnov.....	40
Tabla 15 Grado de relación entre las variables.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	14
Figura 2 Variable Motivación laboral: Resumen de análisis de dimensiones	35
Figura 3 Variable Desempeño laboral: Resumen de análisis de dimensiones	38

RESUMEN

El presente estudio, siendo no experimental de tipo correlacional, caracterizándose por ser de corte transversal y enfoque cuantitativo, emplea una muestra de 74 colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque, plantea como objetivo general determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; y como objetivos específicos: describir el nivel de motivación y desempeño laboral según sexo y edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; describir los niveles de motivación según las dimensiones incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales, que presentan los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque y describir los niveles del desempeño laboral según las dimensiones productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque tomando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, se aplica a los colaboradores; comprobándose la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, siendo de una tasa de 0.922 haciéndola útil para la recopilación de la base de datos; tras el análisis estadístico de la base de datos, se obtiene que el nivel es satisfactorio con un 89% y 97% de aceptación respectivamente; las dimensiones de relaciones laborales (89%), las capacitaciones (82%), ambiente laboral (54%), salario y/o beneficios e incentivos (76%) y, finalmente, productos y servicios (97%), rendimiento (96%), actitud (85%) y productividad (91%). Finalmente, se acepta la hipótesis planteada, determinándose que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, con una tasa de 0.723, interpretándose que existe un grado de relación positivo y altamente significativo.

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present study, being non-experimental of correlational type, characterized by being cross-sectional and quantitative approach, uses a sample of 74 collaborators of the SYE ANCÓN Consortium, sets as a general objective to determine the relationship between motivation and work performance of the Consortium collaborators SYE ANCÓN, 2020; and as specific objectives: describe the level of motivation and job performance according to sex and age, type of contract, position and time in office of the employees of the SYE ANCÓN Consortium, 2020; describe the levels of motivation according to the dimensions of incentives, salary and / or economic benefits of work, training, work environment and interpersonal relationships, presented by the collaborators of the SYE ANCÓN Consortium, 2020 and describe the levels of work performance according to the dimensions productivity, products and services, performance and attitude of the collaborators of the SYE ANCÓN Consortium, 2020. Taking the survey as a technique and the questionnaire instrument, it is applied to the collaborators; The reliability of the instrument was verified by means of the Cronbach's Alpha coefficient, with a rate of 0.922, making it useful for the compilation of the database; After the statistical analysis of the database, it is obtained that the level is satisfactory with 89% and 97% acceptance respectively; the dimensions of labor relations (89%), training (82%), work environment (54%), salary and / or benefits and incentives (76%) and, finally, products and services (97%), performance (96 %), attitude (85%) and productivity (91%). Finally, the proposed hypothesis is accepted, determining that there is a relationship between work motivation and work performance, with a rate of 0.723, interpreting that there is a positive and highly significant degree of relationship.

Keywords: *Job motivation, job performance.*

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se encuentran postulados como: “Las personas se quejan con amargura del lugar en donde trabajan”. (Grupo Zócalo, 2012), o “Estar enfermo es la justificación más utilizada para no ir al trabajo, pero en ocasiones lo que se esconde es la falta de interés en la actividad que se desempeña diariamente”. Lo antes mencionado está asociado a la motivación y desempeño de los colaboradores dentro de su organización.

En nuestra sociedad, con altos índices de desempleo, inestabilidad laboral; trabajar se ha tornado difícil, pesado, y hasta riesgoso, por la falta de seguridad, haciendo que los colaboradores acepten, dichas condiciones, por la necesidad de trabajar, aunque preferirían otro empleo, observado en la alta tasa de rotación (Instituto Nacional de Estadística e informática, [INEI], 2019). En un artículo publicado por CNN expansión (2010), “La desmotivación laboral dentro de la empresa se da entre otras cosas por: la falta de objetivos o retos, ausencia de un plan de desarrollo profesional para el colaborador, monotonía, estrés, exceso de trabajo, mala relación con los jefes o compañeros de la empresa, trabajo mal remunerado, que el jefe no sepa escuchar, poco o nulo reconocimiento, líder incompetente y falta de comunicación interna”. Los indicadores antes mencionados deben ser evaluados y analizados para plantear alternativas de solución con el fin de obtener un buen desempeño laboral.

Se plantea como pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque?

Se plantea el objetivo general determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; y como objetivos específicos a) Describir el nivel de motivación y desempeño laboral según sexo y edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque b) Describir los niveles de motivación según las dimensiones incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales, que presentan los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque c) Describir los niveles del desempeño laboral según las dimensiones productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

La hipótesis planteada busca demostrar si existe relación alta, positiva y directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

El presente estudio será de tipo descriptivo correlacional, ya que no se manipularán las variables, la información recogida será utilizada para describir y analizar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, siendo una investigación no experimental, transversal, pues se recogerá la información en un solo momento, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Siendo el diseño de la investigación lo siguiente:

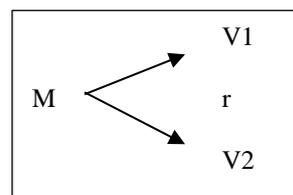


Figura 1 Diseño de investigación

CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

SUM M. (2015) Estudió la Motivación y desempeño laboral, encontró que los colaboradores tienen un nivel alto de motivación para su desempeño en la organización, el estudio se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se empleó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, finalmente con los resultados obtenidos durante la investigación se evidencia que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Olivera, E. (2015) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. Tuvo como objetivo general describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015. El diseño utilizado fue no experimental, transversal y correlacional, el instrumento de recolección de datos fue elaborado por el autor, para lo cual se consideró una muestra de 130 de una población de 825 trabajadores. Conforme a las conclusiones, las variables de motivación y desempeño laboral se encuentran relacionados positiva y significativamente en los trabajadores del HVLH. Los trabajadores se encuentran con nivel de motivación bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca y bajo en la motivación trascendental, no obstante, en desempeño laboral están en el nivel poco eficiente.

Salomón, R. (2018) Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima. Se propuso el objetivo determinar cómo la motivación laboral

impacta en el desempeño de los empleados de una entidad financiera en el distrito de Cercado de Lima. Se trabajó con un diseño de tipo descriptivo correlacional. El instrumento de recolección de datos que se aplicó en el trabajo de campo fue un cuestionario constituido, conformado por 54 preguntas, con respuestas de escala Likert. Se trabajó con una muestra conformada por 54 empleados, se concluyó que la motivación laboral predomina favorablemente en el desempeño de los empleados del área de Canal de Atención y Promoción de Servicios en una entidad financiera en Lima.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Motivación

1.2.1.1. Definición

González (2008) afirma que es un proceso interno y propio de cada ser humano, refleja la interacción que se constituye entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Stoner (2007) Indica que la motivación es consecuencia de la interacción del individuo por lo que el impulso motivacional cambia. Por tal motivo se debe considerar el grado de variación al estudiar el concepto de motivación.

Ferreiro y Alcázar (2007 pg. 16) La motivación es el estímulo para actuar para conseguir satisfacciones.

Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que un individuo esté motivado debe existir una interacción entre el individuo y la realidad que esté atravesando en ese periodo de su vida, el resultado arrojado por dicha interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción causaría la cimentación de su propio significado sobre la motivación.

Sexton (1977:162) La Motivación es el proceso de incitar a un individuo para que ejecute una acción que satisfaga cualquiera de sus necesidades y consiga alguna meta anhelada para el motivador.”

Robbins (1999:17) La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por obtener las metas de la organización, ceñido por la necesidad de cubrir alguna necesidad personal. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por lograr cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés fundamental por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

1.2.1.2. Teorías de la motivación

Robbins y Judge (2013) explican que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis

de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar

- Fisiológicas: Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo

- Seguridad: En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

- Sociales: Se pueden encontrar el afecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.

- Estima: Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

- Autorrealización: Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

1.2.2. Desempeño laboral

1.2.2.1. Definición

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para comprobar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel

organizacional la medición del desempeño laboral propone una evaluación acerca del cumplimiento de las principales metas a nivel individual.

Robbins y Timothy (2013) refiere que desempeño laboral es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral.

Chiavenato (2000) afirma que el desempeño laboral es una forma de comportamiento en el trabajador dentro del ambiente de trabajo ligado a las metas que establece la empresa, así como los personales. Estos comportamientos y necesidades que busca el personal dentro de los centros de labores siempre van a reflejarse en los resultados de la organización, garantizando las oportunidades y conminaciones de la economía.

Dessler (2009) instaure que el desempeño laboral es el proceso que acopla la fijación de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema universal, cuya finalidad es avalar que el desempeño de los empleados ampare las metas trascendentales de la empresa (p.336)

Robbins y Judge (2013) exponen que, en las organizaciones, solo evalúan la forma del cumplimiento de actividades de los trabajadores que a su vez incluye una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales menos jerárquicas y más orientadas al servicio necesitan de más información hoy en día, por tal motivo, se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

1.2.2.2. Factores

Desempeño de las tareas

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo

Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo

Falta de productividad

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

1.3. Definición y operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz operacional

Variable	Dimensión	Indicadores	Datos	Categoría
Variable Independiente Motivación Laboral Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo. González (2008) Se siente motivado (61 - 100) No se siente motivado (20 - 60)	Incentivos.	Percepción de Incentivos.	Escala Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Adecuado (10 - 15) Inadecuado (3 - 9)
	Salario y/o beneficios económicos del trabajo.	Percepción de salario y/o beneficios económicos del trabajo.		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
	Capacitaciones.	Percepción sobre las capacitaciones.		Adecuado (13 -20) Inadecuado (4 - 12)
	Ambiente laboral.	Percepción sobre el ambiente laboral.		Adecuado (10 -15) Inadecuado (3 - 9)
	Relaciones Interpersonales.	Percepción sobre las relaciones interpersonales.		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
Variable Dependiente Desempeño Laboral Robbins, Stephen, Coulter (2013) es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Adecuado (61 - 100) Inadecuado (20 - 60)	Productividad.	Percepción sobre su productividad.	Escala Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
	Productos o Servicios.	Percepción sobre los productos o servicios.		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
	Rendimiento.	Percepción sobre su rendimiento.		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)
	Actitud.	Percepción sobre su actitud.		Adecuado (16 -25) Inadecuado (5 - 15)

Elaboración: Propia

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de la contratación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existe relación alta, positiva y directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

2.1.2. Método de contrastación de hipótesis

Se determina el índice de correlación mediante el coeficiente de Pearson, y, su comprobación es realizada mediante la prueba de Kolmogorov y Smirnov – como método cuantitativo.

2.2. Población y muestra

La población está constituida por los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque, quienes forman parte de la planilla del personal en el año 2020, considerando tanto personal administrativo, como obrero del área de redes internas, utilizando una población censal, pues se trabajó con el 100% de los colaboradores, siendo una muestra total de 74, cuyos datos servirán para poder determinar la presencia de las variables, según los objetivos planteados.

2.3. Procedimientos a seguir en la investigación

Tras el diseño del instrumento de recolección de datos, se procede a validar el instrumento con expertos en el área con la finalidad de pulir el instrumento y sea efectivo y conciso al recopilar la información de la muestra. Se procede a generar una base de datos que contengan a detalle las respuestas proporcionadas, en el software Excel, con la finalidad de poder generar tablas y figuras que permitan la mejor interpretación de los resultados, así mismo, se emplea el software SPSS 26v con la

finalidad de contrastar de manera estadística la información recopilada. Se emplea el coeficiente Alfa de Cronbach como validez científica, obteniéndose una tasa de 0.922, lo que se interpreta como que el instrumento es confiable.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	40

Nota. En la tabla 2 se observar el cálculo de confiabilidad del instrumento.

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad

Según el cálculo de Alfa de Cronbach, se alcanzó un 92.20% de confiabilidad en relación al instrumento aplicado en la prueba piloto, por lo que sí es lo suficientemente confiable para ser aplicado a gran escala.

2.4. Técnicas e instrumentos

2.4.1. Técnicas

Como métodos y técnicas de investigación se utilizarán:

Del nivel teórico (análisis-síntesis, inducción-deducción, histórico-lógico) para la caracterización de los antecedentes teóricos e históricos de la teoría cognitivo conductual y la construcción del aporte.

Del nivel empírico, para la caracterización del estado actual de la dinámica del proceso socioemocional en los niños (encuestas, entrevistas, análisis documental), la corroboración de la factibilidad y el valor científico-metodológico de los resultados de la investigación (criterios de expertos) y la ejemplificación de la Estrategia Cognitivo Conductual.

Técnicas de la estadística descriptiva para determinar medias y frecuencia de los indicadores medidos. (R. Fernández y A. Martín, 2007).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el instrumento tomado de la investigación realizada en el 2012 a personal administrativo de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe que cuenta con una población de diecisiete (17) trabajadores con el objetivo de obtener el grado de Maestro en Formación Directiva y Gobierno de las personas por alumnas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Este cuestionario, consta de cinco dimensiones para la variable motivación laboral y cuatro dimensiones para la variable desempeño laboral, teniendo como total 40 preguntas utilizando escala Likert del 1 al 5 donde se considera: Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

De acuerdo con las políticas de Consorcio SYE Ancón se procedió con los permisos y autorizaciones necesarias con el fin de obtener información de su data de personal activo en el año de la investigación, asimismo se comunicó debidamente a los colaboradores la aplicación del instrumento y se brindó un consentimiento informado previamente a la realización de este.

Es válido mencionar que los trabajadores no obtuvieron beneficios ni fueron perjudicados por ser parte de la investigación, no obstante, la empresa podría tomar medidas que crea necesarias según los resultados que se puedan obtener al finalizar el estudio.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario de Motivación y desempeño laboral
AUTOR	Murillo, N. (2012)
PROCEDENCIA	Universidad Tecnológica de Honduras. Dirección de Postgrado. San Pedro Sula, Honduras.
CATEGORÍA	Prueba Psicométrica
OBJETIVO	Evaluar el nivel de Motivación y desempeño laboral de los colaboradores.
ASPECTOS QUE EVALÚA:	Conceptualmente el cuestionario está fundamentado en las teorías de motivación de Herzberg. Este autor basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. Puntualizó la importancia del enriquecimiento de la tarea, para incrementar su impacto sobre la motivación de los empleados y así mejorar el desempeño laboral.
ADMINISTRACIÓN	Individual y colectiva
BAREMACIÓN	Los baremos escalares y percentiles en personas de 18 a 65 años
APLICACIÓN	Personas de 18 a 65 años
TIEMPO	No hay tiempo límite, duración promedio 10 a 15 minutos.
SIGNIFICACIÓN	Apreciación de 08 indicadores relacionados a la reincidencia delictiva (Historial delictivo, familia, educación, grupo de iguales, consumo de sustancias psicoactivas, ocio y tiempo libre, personalidad/ conducta y creencias).
ÁMBITO	Administrativo, organizacional, industrial
VALIDEZ	Criterio de 06 Jueces expertos, además de una validez $T=0.05$ y un $0,75$ coeficiente de la V de Aiken.
CONFIABILIDAD	Confiabilidad de un $0,81$ Alpha de Cronbach

Después de la revisión y la validación del cuestionario se dejó en 40 preguntas las cuales el 50% mide la variable motivación y el otros 50% mide la variable desempeño laboral utilizando escala de Likert del 1 al 5 en donde se tiene la siguiente consideración: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. Tomando en cuenta esas consideraciones, este instrumento queda totalmente válido para la aplicación en nuestro estudio.

Adaptación y validación:

Burga y Wisse (2018), realizaron la validación del instrumento en una empresa agroindustrial del departamento de Lambayeque. Obteniendo una validez al 0.05. Según la confiabilidad del instrumento es mayor del 0.7 por lo tanto podemos decir que el instrumento de motivación ($\alpha = 0.928$) y desempeño ($\alpha = 0.882$) del trabajador es muy bueno. George, D. y Mallery, P. (2003, pág. 231).

Confiabilidad del instrumento

Variables	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Motivación	0.928	0.929	20
Desempeño	0.882	0.899	20

2.5. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en la recopilación de la información son:

- a) Valor social: los detalles recopilados y el planteamiento del estudio en general son de importancia social, considerándose un aporte académico y en el campo de la investigación.
- b) Validez científica: los resultados recopilados y las conclusiones proporcionadas corresponden a la aplicación confiable del instrumento, empleándose información verídica.
- c) Principios éticos: la no maleficencia y la beneficencia son los principios considerados en la investigación.
- d) Código de ética profesional del Colegio de Psicólogos del Perú: Responsabilidad, competencia, confidencialidad son los principios considerados en la realización del estudio.
- e) Ausencia de intereses personales: La base de datos y resultados son empleados con fines investigativos, no se obtendrá ningún beneficio personal o económico con la realización del estudio.
- f) Consentimiento informado: Los sujetos conocen la finalidad del estudio y aceptan participar de manera voluntaria.
- g) Selección equitativa de los sujetos: se seleccionan a los sujetos de manera equitativa, sin estigma social o racial.

2.6. Equipos y materiales

Se hizo uso del software Excel y SPSS para lograr el tratamiento de la información recopilada en el instrumento.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

En la obtención de resultados, tras la aplicación del instrumento, se obtiene que para el objetivo específico describir el nivel de motivación y desempeño laboral según sexo y edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque:

Tabla 4
Motivación Laboral según sexo, edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo.

		Motivación			
		No se siente motivado		Se siente motivado	
		f	% de fila	f	% de fila
Sexo	Femenino	0	0.0%	12	100.0%
	Masculino	8	12.9%	54	87.1%
Edad	20-30	3	7.0%	40	93.0%
	31-40	3	12.5%	21	87.5%
	41-53	2	28.6%	5	71.4%
Contrato	A plazo indeterminado	0	0.0%	3	100.0%
	Contrato de confianza	0	0.0%	1	100.0%
	Por necesidad de mercado	4	9.8%	37	90.2%
	Por obra determinada	4	13.8%	25	86.2%
Tiempo	1 año	4	12.9%	27	87.1%
	2 años	4	10.3%	35	89.7%
	3 años	0	0.0%	4	100.0%
Área	Almacén y abastecimiento	0	0.0%	2	100.0%
	Comercial	0	0.0%	1	100.0%
	Construcción civil	4	14.8%	23	85.2%
	redes internas				
	Recursos humanos y administración	0	0.0%	3	100.0%
	Redes externas	1	6.3%	15	93.8%
	Redes internas	3	12.0%	22	88.0%

Se puede apreciar en la tabla 4 que en los trabajadores de ambos sexos predomina el sentirse motivado en el caso del sexo femenino es el 100% mientras que en sexo

masculino es el 87.1%. Con respecto a la edad también predomina el sentirse motivado, en los trabajadores de 20-30 años es el 93%, en los de 31-40 años son el 87.5% y los de 41-53 años son el 71.4%. Con respecto al tipo de contrato también predomina el sentirse motivado, para el caso de quienes tienen contrato a plazo indeterminado y de confianza son el 100%, los que tienen contrato por necesidad de mercado son el 90.2% y quienes tienen contrato por obra determinada son el 86.2%. Según el tiempo en el cargo predomina el sentirse motivado, para el caso de los que llevan 1 año es el 87.1%, los que tienen 2 años en el cargo son el 89.7% y los que llevan 3 años son 100%. Según el área predomina el sentirse motivado, en las áreas de almacén y abastecimiento, comercial y recursos humanos y administración son el 100%; mientras que en construcción civil redes internas son el 85.2%; en el área de redes externas es el 93.8% y finalmente el área de redes internas son el 88%.

Tabla 6

Desempeño Laboral según sexo, edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo.

		Desempeño			
		Adecuado		Inadecuado	
		f	% de fila	f	% de fila
Sexo	Femenino	12	100.0%	0	0.0%
	Masculino	60	96.8%	2	3.2%
Edad	20-30	41	95.3%	2	4.7%
	31-40	24	100.0%	0	0.0%
	41-53	7	100.0%	0	0.0%
Contrato	A plazo indeterminado	3	100.0%	0	0.0%
	Contrato de confianza	1	100.0%	0	0.0%
	Por necesidad de mercado	39	95.1%	2	4.9%
	Por obra determinada	29	100.0%	0	0.0%
Tiempo	1 año	29	93.5%	2	6.5%
	2 años	39	100.0%	0	0.0%
	3 años	4	100.0%	0	0.0%
Área	Almacén y abastecimiento	1	50.0%	1	50.0%
	Comercial	1	100.0%	0	0.0%
	Construcción civil redes internas	27	100.0%	0	0.0%
	Recursos humanos y administración	3	100.0%	0	0.0%
	Redes externas	16	100.0%	0	0.0%
	Redes internas	24	96.0%	1	4.0%

Se puede apreciar en la tabla 6 que en los trabajadores de ambos sexos predomina el desempeño adecuado en el caso del sexo femenino es el 100% mientras que en sexo masculino es el 96.8%. Con respecto a la edad también predomina el desempeño adecuado, en los trabajadores de 20-30 años es el 95.3%, en los de 31-40 años y los de 41-53 años son el 100%. Con respecto al tipo de contrato también predomina el desempeño adecuado, para el caso de quienes tienen contrato a plazo indeterminado, de confianza y por obra determinada son el 100%, los que tienen contrato por necesidad de mercado son el 95.1%. Según el tiempo en el cargo predomina el desempeño adecuado, para el caso de los que llevan 1 año es el 93.5%, los que tienen 2 y 3 años en el cargo son el 100%. Según el área predomina el desempeño adecuado, en las áreas comercial, construcción civil redes internas,

recursos humanos y administración, redes externas son el 100%; mientras que en almacén y abastecimiento son el 50%; y finalmente el área de redes internas son el 96%.

Tabla 3
Variable Motivación Laboral

Opciones de respuesta	n	%
No se siente motivado	8	11%
Se siente motivado	66	89%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 3 Variable Motivación Laboral

Acorde a la variable motivación laboral, se entiende que el 89% de los trabajadores de la empresa se sienten motivados en su centro laboral, pudiéndose caracterizar por la influencia de diversos factores; y el restante corresponde al 11% que admite la falta de motivación en su centro de labores.

Tabla 4
Variable Desempeño Laboral

Opciones de respuesta	n	%
No se siente motivado	2	3%
Se siente motivado	72	97%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 4 Variable Desempeño Laboral

Acorde a la variable laboral, el 97% de los trabajadores tienen un desempeño laboral positivo, dando como resultado que se sientan motivados en su campo de acción, por el contrario, una minoría representada por el 3% no comparte la misma percepción.

Acorde al objetivo específico denominado describir los niveles de motivación según las dimensiones incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales, que presentan los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; se obtuvo que:

a) Dimensión Incentivos

Tabla 5

Dimensión Incentivos

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	34	46%
Adecuado	40	54%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 5 Dimensión Incentivos

Acorde a esta dimensión, se toma en cuenta a la totalidad de la muestra, aplicándose el instrumento basado en las preguntas 1, 2 y 3 (ver Anexo 2), obteniéndose que los trabajadores consideran que los incentivos se aplican de manera adecuada siendo representada por el 54% y el 46% consideran que no es así.

b) Dimensión Salario y/o beneficios económicos del trabajo

Tabla 6

Dimensión Salario y/o beneficios económicos del trabajo.

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	34	46%
Adecuado	40	54%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 6 Dimensión Salario y/o beneficios económicos del trabajo

Acorde a la dimensión salario, el 54% de los trabajadores asevera conformidad respecto a su percepción de remuneración por la labor que realizan en la empresa, mientras que un 46% rechaza este aspecto. Es fundamental asociar a la percepción respecto al salario como factor para la motivación laboral. Este análisis se desprende de las preguntas 4, 5, 6, 7 y 8 (ver Anexo 2).

c) Dimensión Capacitaciones

Tabla 7
Dimensión Capacitaciones.

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	13	18%
Adecuado	61	82%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 7 Dimensión Capacitaciones

Acorde a la dimensión capacitaciones, el 61% de los trabajadores considera que las estrategias de capacitación que plantea la empresa son pertinentes, generando valor y aprendizaje para realizar con éxito sus labores, sin embargo, ante esta misma realidad, el 18% de los trabajadores no consideran que la estrategia se aplique de manera correcta, considerándola inadecuada. Se realiza el análisis a las preguntas 9, 10, 11 y 12 del cuestionario (ver Anexo 2).

d) Dimensión Ambiente laboral

Tabla 8
Dimensión Ambiente laboral.

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	18	24%
Adecuado	56	76%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 8 Dimensión Ambiente laboral

Respecto al análisis de la dimensión ambiente laboral, basado en las respuestas a las preguntas 13, 14 y 15 (Ver Anexo 2), se obtiene que los trabajadores consideran un ambiente adecuado en un 76% mientras que es considerado como inadecuado por el 24% restante. Eso dilucida que las estrategias internas empleadas para que

los trabajadores ejerzan sus labores con normalidad, no están beneficiando a todos los trabajadores; este detalle puede ser subjetivo si se analiza desde el punto de vista tipo de beneficios, sin embargo, se debe acotar que las estrategias se plantean como beneficio al área y no de manera específica a cada trabajador.

e) Dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 9
Dimensión Relaciones Interpersonales.

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	1	1%
Adecuado	73	99%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 9 Dimensión Relaciones Interpersonales

La dimensión relaciones personales, analizada acorde a las respuestas obtenidas en las preguntas 16, 17, 18, 19 y 20 (ver Anexo 2), siendo considerada como adecuada por el 99% de los trabajadores como adecuado, sin embargo, existe una minoría que considera que es inadecuado.

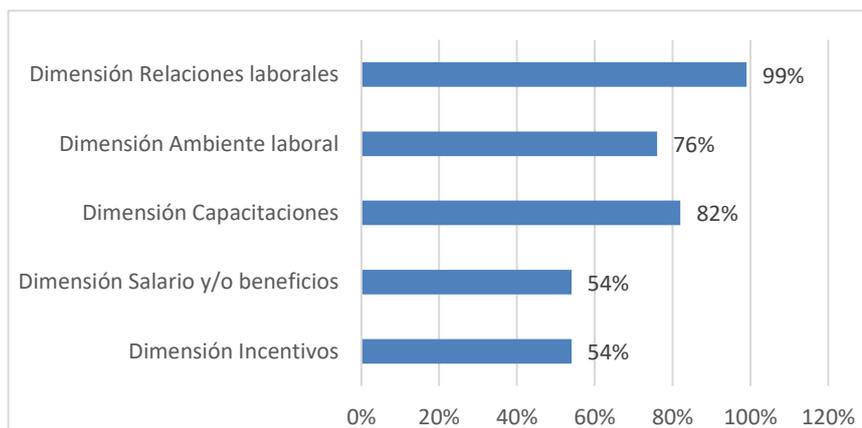


Figura 2 Variable Motivación laboral: Resumen de análisis de dimensiones

En base a lo analizado, se concluye que las dimensiones con mayor aceptación por parte de los trabajadores son las relaciones laborales y las capacitaciones, teniendo los porcentajes más elevados siendo 99% y 82% respectivamente. Las dimensiones

ambientes laboral, salario y/o beneficios e incentivos pueden ser considerados dentro del rango de aceptación media, dado que el nivel de aceptación es superior a la media, con 54% y 76% respectivamente.

Finalmente, para el último objetivo específico denominado describir los niveles del desempeño laboral según las dimensiones productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; se obtuvo que:

f) Dimensión Productividad

Tabla 10
Dimensión Productividad

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	7	9%
Adecuado	67	91%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 10 Dimensión Productividad

Respecto a la dimensión Productividad, los trabajadores consideran que las acciones tomadas para conseguir mejorar su productividad son eficaces, el 91% avala esta situación, sin embargo, el 9% de los trabajadores consideran este detalle como inadecuado. El análisis de la variable concierne a las respuestas brindadas en las preguntas 21, 22, 23, 24 y 25 (Ver Anexo 2).

g) Dimensión Productos y servicios

Tabla 11
Dimensión Productos o servicios

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	2	3%
Adecuado	72	97%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 11 Dimensión Productos o Servicios

Respecto a la dimensión productos o servicios, se plantea conocer acerca del grado de responsabilidad en las tareas encomendadas, la calidad y desempeño como factor de dignidad, que se desprenden de las preguntas 26, 27, 28, 29 y 30 (ver Anexo 2). El grado de adecuación fue del 97% respecto a los trabajadores, sin embargo, fue inadecuado para el 3% de la misma.

h) Dimensión Rendimiento

Tabla 12
Dimensión Rendimiento

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	3	4%
Adecuado	71	96%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 12 Dimensión Rendimiento

Acorde al rendimiento, se pretende analizar la actividad productiva, el desarrollo de actividades, habilidades y la utilidad que el trabajador siente en su puesto laboral, siendo temas derivados de las preguntas 31, 32, 33, 34 y 35 (ver Anexo 2), se obtiene que la dimensión es adecuada para el 96% de la muestra, aunque existe un 4% que presenta disconformidad con las aseveraciones planteadas.

i) Dimensión Actitud

Tabla 13
Dimensión Actitud

Opciones de respuesta	n	%
Inadecuado	11	15%
Adecuado	63	85%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada en trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Elaboración: Propia

Tabla 13 Dimensión Actitud

Acorde a lo obtenido en la dimensión actitud, se planea analizar la equidad y justicia, la satisfacción de las necesidades y satisfacciones personales, el entorno y el comportamiento aunado al estado emocional, se obtiene que el 85% de los encuestados coinciden en calificarla como acciones pertinentes y positivas, sin embargo, el 15% las considera inadecuadas. Este análisis se efectúa de las respuestas obtenidas por la muestra, situadas en las preguntas 36, 37, 38, 39 y 40 (ver Anexo 2).

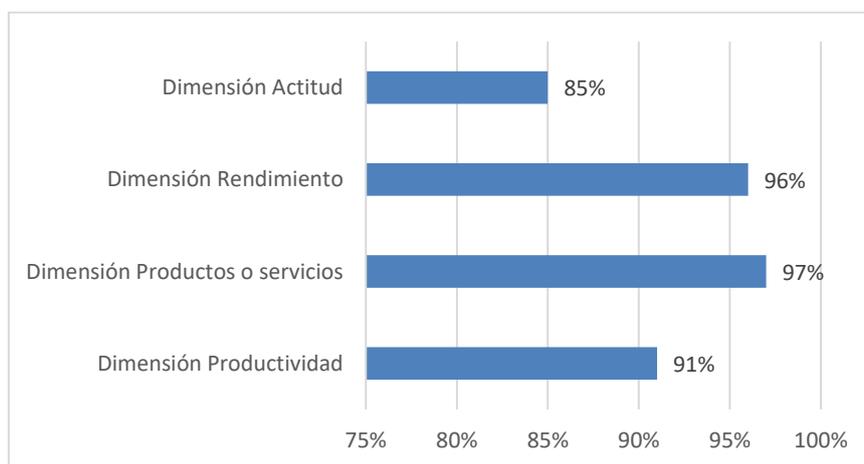


Figura 3 Variable Desempeño laboral: Resumen de análisis de dimensiones

Respecto al análisis la Figura 3, se entiende que todas las dimensiones tienen alta efectividad, acorde a las respuestas dadas por los Trabajadores, las más

predominantes fueron las dimensiones productos y servicios y rendimiento, con el 97% y 96% respectivamente.

Tabla 14

Distribución de datos de la muestra según las variables de Motivación Laboral y Desempeño Laboral

Nota. En la tabla 1, se observa la prueba de normalidad para determinar la distribución de datos

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Motivación Laboral	Desempeño Laboral
N		74	74
Parámetros normales	Media	73.2973	79.1757
	Desv. Desviación	11.12412	9.05441
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.083	.085
	Positivo	.083	.085
	Negativo	-.069	-.070
Estadístico de prueba		.083	.085
Sig. asintótica(bilateral)		.200	.200

Tabla 14 Prueba de Kolmogorov-Smirnov

En base a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con una significación asintótica mayor al 5%, las variables seleccionadas muestran una distribución de datos normal, por lo que se aplicará la prueba paramétrica de Pearson para determinar el grado de relación.

Tabla 15

Grado de relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral

		Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	.723
	Sig. (bilateral)		.000
	N	74	74
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.723	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	74	74

Nota. En la tabla 2, se observa la prueba de correlación de Pearson entre las variables de estudio
Tabla 15 Grado de relación entre las variables

En base a la prueba de correlación de Pearson, se determina que, con una significación de .000; menor al nivel de significancia del 5%, existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Asimismo, según el valor del estadístico de 0.723, se observa que existe un grado de relación positivo y altamente significativo, de modo que a medida que exista mayor motivación laboral en la empresa, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque.

3.2. Discusiones

Tras la aplicación del instrumento y la obtención de los resultados, se demuestra la hipótesis, sustentando que existe relación alta, positiva y directa entre las variables motivación laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de construcción de la Región Lambayeque; este resultado coincide con lo mencionado por Sum (2015) quien encontró que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto y que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Este mismo inciso, coincide con la perspectiva de Olivera (2015)

quien especifica que, de manera directa, la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionados positiva y significativamente.

La relación hallada, se fundamenta también de manera teórica, siendo la motivación un proceso interno y propio de cada ser humano, el cual se refleja en la interacción con el mundo y las situaciones que lo rodean, buscando satisfacer sus necesidades y logro de metas. Si lo mencionado lo centramos en una organización, estaríamos hablando de trabajar hacia el logro de metas personales y laborales, lo cual lo motiva a desempeñarse de manera eficaz y eficiente (Chiavenato, 2000; González, 2008; Sexton, 1977:162; Robbins, 1999:17). Lo mencionado anteriormente, aunado a Robbins, Stephen, Coulter (2013) quienes mencionan que un desempeño laboral eficiente es la prueba de que el colaborador realiza sus actividades motivado y satisfecho (Robbins y Timothy, 2013; Chiavenato, 2000), resulta palpable ante la relación entre las variables estudiadas, demostrado de manera estadística y teórica.

Se logró determinar que el nivel de motivación es bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca; resultados similares a los obtenidos por Sum (2015); Olivera (2015). El resultado determina que los colaboradores evaluados cumplen con sus obligaciones, responsabilidades y tareas, lo que contribuye de manera positiva en la organización.

Finalmente, respecto a lo estudiado por Salomón (2018), quien concluye que la motivación laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados, es una afirmación que se demuestra en el desarrollo del estudio, mediante la prueba de Kolmogrov - Smirnov aplicada.

Respecto a las limitaciones percibidas en el desarrollo de la investigación, se presentaron a causa de las medidas de prevención establecidas por el Estado Peruano en marzo del 2020, quien estableció el aislamiento obligatorio y el cese de las actividades a nivel nacional, de manera temporal; estas acciones dificultaron la obtención de la información proporcionada por la muestra, teniendo repercusión de la dilatación del tiempo de aplicación del instrumento y por consecuencia el análisis de los datos. El sesgo de información basado en el contexto de aplicación fue una de las características predominantes al momento de establecer el instrumento y su contenido, dado que se diseñó con la finalidad de que toda la muestra pueda entender y responder de manera efectiva a cada pregunta; por otro lado, la condición de aislamiento social puede ser un factor relevante de la capacidad de respuesta obtenida, dado que puede haber influenciado en la subjetividad de la respuesta dada la situación de pandemia en la que vivimos actualmente.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Tras llevar a cabo el estudio, se tiene la capacidad de responder a la pregunta de investigación y a su objetivo principal, determinándose que existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

Así mismo, se logra describir el nivel de motivación y desempeño laboral según sexo y edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque, concluyendo que el nivel que contemplan las variables es satisfactorio en ambas situaciones, caracterizada por 89% y 97% de aceptación respectivamente.

Acorde a la descripción de los niveles de motivación según las dimensiones de Incentivos, Salario y/o beneficios, Capacitación, Ambiente Laboral y Relaciones Interpersonales de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; se obtiene que las dimensiones con mayor aceptación por parte de los trabajadores son las relaciones interpersonales y las capacitaciones, teniendo los porcentajes más elevados siendo 99% y 82% respectivamente. Las dimensiones ambientes laboral, salario y/o beneficios e incentivos pueden ser considerados dentro del rango de aceptación media, dado que el nivel de aceptación es superior a la media, con 54% y 76% respectivamente.

Respecto a la descripción de los niveles del desempeño laboral según las dimensiones productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque; todas las dimensiones tienen alta efectividad, acorde a las respuestas dadas por los trabajadores,

las más predominantes fueron las dimensiones productos y servicios y rendimiento, con el 97% y 96% respectivamente. La dimensión actitud 85% y la dimensión productividad un 91% siendo las segundas más altas.

Finalmente, se prueba la hipótesis planteada, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la comprobación mediante la prueba de correlación de Pearson, determinándose que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, con una tasa de 0.723, interpretándose que existe un grado de relación positivo y altamente significativo, de modo que a medida que exista mayor motivación laboral en la empresa, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque.

CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES

Se recomienda, a la empresa, mantener sus estrategias internas de motivación laboral, dado que tiene excelente recepción por los colaboradores y, estas estrategias, influyen de manera directa y positiva en el desempeño laboral que éstos tengan.

Es fundamental comprender que el mantener motivado al personal de la empresa genera impacto positivo en la resolución de labores, aumentando la satisfacción y la fidelización. Así mismo, mejora el desempeño laboral y mantiene a los trabajadores unidos. En esta situación, es necesario plantear nuevas estrategias que les permitan a todos los trabajadores de la empresa estar motivados.

Respecto a la motivación, se debe enfatizar los esfuerzos en establecer incentivos equitativos y relevantes para todos los trabajadores, así como establecer salarios y beneficios acorde a la labor que cada trabajador desempeña dentro de la empresa; reforzar los conocimientos y comportamientos de los trabajadores mediante capacitaciones y establecer un ambiente grato y tranquilo para que ellos puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones y de esta manera crear relaciones interpersonales que les ayude a desenvolverse en el área. Estos esfuerzos se verán reflejados en la empresa a manera de cumplimiento de objetivos, mejoramiento de la capacidad de producción y aumento de la rentabilidad

Respecto al desempeño laboral, se recomienda mantener definida la capacidad productiva de la empresa basada en el desempeño del trabajador respecto a los productos o servicios. Medir de manera económica las actividades que realizan los trabajadores para evaluar su permanencia es un efecto relevante para la continuidad de la empresa, sin embargo, es necesario también proveer de un espacio en el que los trabajadores se puedan desempeñarse de manera efectiva y crear relaciones interpersonales.

BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, E (2006). Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Editorial. Eumed. Universidad de Málaga. España.
- Chiavenato, I. (2001) “Administración de Recursos Humanos”. 5ª Edición.: McGraw Hill - Colombia.
- Delgado, M; Di Antonio, A. (2010) La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional: un estudio de caso., de la Universidad Central de Venezuela. Texto completo rescatado de internet.
- Estrada, Ada. (2009). El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital. [Tesis en Línea]. Disponible: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/19390.pdf> [Consulta: 2014, novib.].
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas
- Grupo Zócalo Saltillo de México, 2012 Los pretextos más comunes para no ir a trabajar. Recuperado de: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/los-pretextos-mas-comunes-para-no-ir-a-trabajar>
- Hernández, Fernández, Baptista (2014). Metodología de investigación” 6ta Edición Editorial MC Graw Hill. México. D. F.
- Maslow, A. (1991), “Motivación y personalidad”. Díaz de Santos S.A.-España
- Fernández y Martín, 2007
- Olivera, E. (2017) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 Tesis de maestría, publicado en el 2017 <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9048>
- Sum M. (2015) Estudio la Motivación y desempeño laboral Universidad Rafael Landívar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Robbins y Judge (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación

Salomón, R. (2018) influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad

financiera en Lima, 2018,

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4362/chico_rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CNN expansión (2010), <https://expansion.mx/emprendedores/2010/09/17/la-formula-para-motivar-a-tus-colaboradores>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE"					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
P. GENERAL	O. GENERAL	HIPÓTESIS	IND.	TIPO	Colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque, quienes forman parte de la planilla del personal en el año 2020, considerando tanto personal administrativo, como obrero del área de redes internas
¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque?	Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque	Existe relación alta, positiva y directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque	Motivación	Correlacional	
				Transeccional	
				No Experimental	
				Cuantitativa	
P. ESPECÍFICO	O. ESPECÍFICOS			DEP.	DISEÑO
¿Cuál es el nivel de motivación y desempeño laboral según sexo, edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el encargo de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque?	Describir el nivel de motivación y desempeño laboral según sexo y edad, tipo de contrato, cargo y tiempo en el cargo de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque		Desempeño laboral	<pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> O2 style O1 fill:none,stroke:none style O2 fill:none,stroke:none style R fill:none,stroke:none </pre>	
				TÉCNICA	MUESTRA

<p>¿Cuáles son los niveles de motivación según las dimensiones incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales que presentan los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque?</p>	<p>Describir los niveles de motivación según las dimensiones incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales, que presentan los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque</p>			<p>Encuesta</p> <hr/> <p>INSTRUMENTO</p> <hr/> <p>Cuestionario</p> <hr/> <p>ANALISIS</p> <hr/> <p>Tablas de frecuencia, cuadros estadísticos y gráficos</p>	<p>74 colaboradores</p>
<p>¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral según las dimensiones productividad, productos, servicios, rendimiento y actitud de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque?</p>	<p>Describir los niveles del desempeño laboral según las dimensiones productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque</p>				

CUESTIONARIO

Cargo: **Tiempo en el cargo:**

Tipo de contrato: **Edad:** **Sexo:**

Estimado colaborador:

Con la finalidad de determinar el nivel Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque, se está el siguiente cuestionario, el cual agradeceré conteste con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es anónimo, favor no escriba su nombre. De antemano le agradezco su colaboración.

Instrucciones:

Le presento a continuación una lista de afirmaciones, Ud. debe indicar con qué frecuencia se identifica con dichas afirmaciones, marque sus respuestas escribiendo un aspa (X) en el cuadro que corresponda con la opción con la que Ud. más se identifique:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
A) INCENTIVOS:						
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien.					
2	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial.					
3	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro.					
B) SALARIO Y/O BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
4	Estoy satisfecho con mi sueldo.					
5	El pago de viáticos es equitativo.					
6	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado.					
7	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución.					

8	Se le considera el pago de horas extra.					
C) CAPACITACIONES		1	2	3	4	5
9	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución.					
10	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.					
11	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
12	Con la formación que recibo cumplo metas.					
D) AMBIENTE LABORAL		1	2	3	4	5
13	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo.					
14	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo.					
15	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo.					
E) RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
16	Me siento parte de un equipo de trabajo.					
17	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas.					
18	Entre el personal existe una comunicación fluida					
19	Considera buena la relación entre usted y su jefe.					
20	Considera buena la relación entre usted y sus compañeros de trabajo.					
F) PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
21	Se desempeña favorablemente en sus labores.					
22	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad.					
23	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					
24	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento.					

25	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
G) PRODUCTOS O SERVICIOS		1	2	3	4	5
26	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.					
27	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad.					
28	El trabajo que desempeño es digno para mi persona.					
29	Cree que se brinda un servicio total al usuario.					
30	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad.					
H) RENDIMIENTO		1	2	3	4	5
31	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios.					
32	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas.					
33	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz.					
34	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades.					
35	El rendimiento se mide de manera individual.					
I) ACTITUD		1	2	3	4	5
36	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos.					
37	Este trabajo me satisface todas mis necesidades.					
38	El laborar para esta institución es de satisfacción personal.					
39	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento.					
40	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional.					

Anexo N° 3: Solicitud de autorización para realizar la investigación

Solicito: Autorización para realizar investigación

Srta. Brenda Esther Alejandra Quesquén Cumpa

Jefe de Recursos Humanos – Consorcio SYE ANCON

Yo, *Yarlyn Sandy Montalvo Peralta* identificada con DNI N°76311394 con domicilio en Los Faiques 291 – Sta. Victoria, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, como Bachiller en Psicología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y siendo requisito indispensable para obtener el título profesional realizar una investigación que cumpla con el rigor científico, solicito a su despacho autorice la aplicación de una encuesta, al personal de la empresa *Consorcio SYE ANCON* que usted dirige, y así poder ejecutar la investigación **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE”**

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chiclayo, 21 de enero de 2020

YARLYN SANDY MONTALVO PERALTA

DNI: 76311394

Anexo N° 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque” es conducida por Yarlyn Sandy Montalvo Peralta - Bachiller en Psicología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. El objetivo de este estudio fue determinar el nivel Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque. Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder preguntas del cuestionario. El tiempo aproximado para el instrumento es de 20 minutos. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que esto la perjudique. Desde ya agradecemos su participación.

Yo _____ de _____ años de edad, declaro que habiendo sido invitado a participar en la investigación “**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque**”, cuyo objetivo es determinar el nivel Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque. Siendo informado (a), de forma clara, precisa sobre mi participación confío en que:

La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Mis respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tengo alguna duda sobre el estudio, puedo hacer preguntas durante mi participación. Puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin que esto me perjudique. No se me tratará en forma diferencial si decido no participar o detener mi colaboración.

Tomando ello en consideración, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para participar del estudio.

Chiclayo, ____ de _____ del 2020.



FIRMA Y HUELLA

Apellidos y nombres:

Anexo N°5: Procesamiento de la base de datos en SPSS V26

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Cargo	Cadena	5	0	Cargo	{1, SUPER...	Ninguna	5	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Tiempo	Númérico	8	0	Tiempo	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
3	Contrato	Cadena	8	0	Contrato	{1, Por nece...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
4	Edad	Númérico	8	0	Edad	Ninguna	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	Sexo	Cadena	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguna	8	Izquierda	Nominal	Entrada
6	P1	Númérico	8	0	Se obtienen rec...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P2	Númérico	8	0	Los ascensos ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P3	Númérico	8	0	La pensión que...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P4	Númérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P5	Númérico	8	0	El pago de viati...	{1, TOTALM...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P6	Númérico	8	0	La remuneració...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P7	Númérico	8	0	Existe justicia ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P8	Númérico	8	0	Se le considera ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P9	Númérico	8	0	Ha recibido cap...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P10	Númérico	8	0	Mi trabajo me p...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P11	Númérico	8	0	Recibo la forma...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P12	Númérico	8	0	Con la formació...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P13	Númérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P14	Númérico	8	0	No existen ries...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P15	Númérico	8	0	Cuento con los ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P16	Númérico	8	0	Me siento parte...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P17	Númérico	8	0	Entre los comp...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P18	Númérico	8	0	Entre el person...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P19	Númérico	8	0	Considera buen...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	P20	Númérico	8	0	Considera buen...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P21	Númérico	8	0	Se desempeña ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P22	Númérico	8	0	Las recompens...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P23	Númérico	8	0	Recibo informa...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P24	Númérico	8	0	Le parece que ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P25	Númérico	8	0	En mi puesto d...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P26	Númérico	8	0	Tengo un alto g...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P27	Númérico	8	0	En mi departa...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P28	Númérico	8	0	El trabajo que d...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P29	Númérico	8	0	Creo que se bri...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P30	Númérico	8	0	Los servicios q...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P31	Númérico	8	0	La actividad pro...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P32	Númérico	8	0	Mi puesto de tr...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P33	Númérico	8	0	El servicio que ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P34	Númérico	8	0	Este puesto m...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P35	Númérico	8	0	El rendimiento ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P36	Númérico	8	0	Percibo que la ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P37	Númérico	8	0	Este trabajo m...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P38	Númérico	8	0	El laborar para ...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P39	Númérico	8	0	Los factores qu...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P40	Númérico	8	0	Mi comportami...	{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	MOTLAB	Númérico	8	2	Motivación Lab...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
47	DESLAB	Númérico	8	2	Desempeño La...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Yariyn Sandy Montalvo Peralta
Título del ejercicio:	tesis pregrado
Título de la entrega:	Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de un...
Nombre del archivo:	ENTE_Yariyn_Montalvo_Peralta_Motivacion_Desempe_o_Labo...
Tamaño del archivo:	1.61M
Total páginas:	54
Total de palabras:	9,272
Total de caracteres:	51,171
Fecha de entrega:	24-jun.-2021 07:51 p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1611794268



Derechos de autor 2021 Turnitin. Todos los derechos reservados.

MG.MARY CLEOFE IDROGO CABRERA
ASESOR

Anexo N° 7: Constancia de similitud Turnitin

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque

INFORME DE ORIGINALIDAD

13% INDICE DE SIMILITUD	13% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	



MG. MARY CLEOFÉ IDROGO CABRERA
ASESOR

<1 %

21 repositorio.urp.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo



MG.MARY CLEOFE IDROGO CABRERA
ASESOR