



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL
DISTRITO DE HUARAZ - 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

RAKEL LOIDA OLOTEGUI NIETO

ORCID: 0000-0003-2738-9768

ASESOR:

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0204-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:00** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUARAZ - 2023**

Presentada Por :
(1211122063) **OLORTEGUI NIETO RAKEL LOIDA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUARAZ - 2023 Del (de la) estudiante OLORTEGUI NIETO RAKEL LOIDA , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 27 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

Jurado

LIMO VÁSQUEZ MIGUEL ÁNGEL
ORCID ID 0000-0002-7575-3571
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
ORCID ID 0000-0001-6079-2379
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
ORCID ID 0000-0001-9140-3451
Miembro

Dedicatoria

A mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional durante mi formación profesional, por inculcarme buenos valores, consejos para seguir cumpliendo con mis metas y objetivos.

A mi esposo por su paciencia y comprensión, asimismo por su apoyo en cada meta trazada, por los buenos consejos, sugerencias para seguir con mi carrera profesional.

A mis dos hijas por ser mi motor y motivo de superación, mi fortalece para seguir luchando día a día, quienes han sido mi mayor estimulación para nunca rendirme en mis estudios, trabajo y poder llegar a ser un ejemplo para ellas.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a dios por darme la vida y guiar mi camino de manera espiritual.

Le doy gracias a mis padres, hermanas y esposo por apoyarme infinitamente en cada momento de mi vida y por darme el privilegio de tener una buena educación durante mi formación académica.

A la ULADECH por haberme aceptado formar parte de ella para poder lograr mis metas y objetivos, y a mis docentes quienes dedicaron su tiempo para compartir sus conocimientos, experiencias durante mi formación profesional.

Índice general

Caratula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad.....	III
Jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice general.....	VII
Lista de Tablas.....	IX
Lista de figuras.....	X
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	5
2.1.2 <i>Antecedentes Nacionales</i>	6
2.1.3 <i>Antecedentes Regionales/locales</i>	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Hipótesis de investigación.....	22
2.3.1. <i>Hipótesis general</i>	22
2.3.2. <i>Hipótesis específicas</i>	23
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	24
3.2. Población y Muestra.....	24
3.2.1. <i>Población</i>	24
3.2.2. <i>Muestra</i>	24
3.3. Variables. Definición y Operacionalización.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	27
3.5. Método de análisis de datos.....	27
3.6. Aspectos Éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	30

V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
ANEXOS	44
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	44
Anexo 02. Instrumentos de recolección de información.....	45
Anexo 03. Validez del instrumento.....	47
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	56
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	57
Anexo 06. Autorización de la institución	59
Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)	60

Lista de Tablas

Tabla 1 Relación del resultado del esfuerzo	11
Tabla 2 Normalidad de datos	30
Tabla 3 Modelo de la hipótesis general.	31
Tabla 4 Pendiente de la hipótesis general.	31
Tabla 5 Modelo de la hipótesis específica 1.	32
Tabla 6 Pendiente de la hipótesis específica 1.	32
Tabla 7 Modelo de la hipótesis específica 2.	33
Tabla 8 Pendiente de la hipótesis específica 2.	33
Tabla 9 Modelo de la hipótesis específica 3.	34
Tabla 10 Pendiente de la hipótesis específica 3.	34

Lista de figuras

Figura 1 Jerarquía de las necesidades humana según Maslow	11
Figura 2 Teoría de los dos Factores de Herzberg	12

Resumen

La presente investigación denominada “Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del Distrito de Huaraz - 2023”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023; la metodología usada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental- transeccional; la técnica para recabar los datos fue la encuesta y como instrumento se usaron dos cuestionarios aplicado al universo que estuvo conformado por 254 empresas constructoras del Distrito de Huaraz, quedando la muestra conformada, a través de muestreo probabilístico, por 153 de estas. Los resultados encontrados fueron: que la distribución de los datos no es normal, por ello se aplicó regresión lineal, la cual arrojó el valor de $F= 231,636$ y $R^2=,605$, por lo que, con los resultados obtenidos se denota que la motivación influye en un 60,5%, además, se determinó que la pendiente es positiva por contar con un valor de 0,778, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en el desempeño laboral. Concluyendo que existe influencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del Distrito de Huaraz.

Palabras clave: Constructoras, Desempeño laboral, Motivación

Abstract

The present investigation called "Motivation to improve work performance in construction companies of the District of Huaraz - 2023", had the objective of determining the influence of motivation on work performance in construction companies of the district of Huaraz - 2023; The methodology used was applied type faith, quantitative approach, explanatory level and non-experimental-transectional design; The technique to collect the data was the survey and as an instrument two questionnaires were used applied to the universe that was made up of 254 construction companies from the District of Huaraz, leaving the sample made up, through probabilistic evidence, of 153 of these. The results found were: that the distribution of the data is not normal, for this reason linear regression was applied, which yielded the value of $F= 231.636$ and $R^2=.605$, therefore, with the results obtained, it is denoted that the Motivation influences 60.5%, in addition, it is prolonged that the slope is positive because it has a value of 0.778, therefore, a direct influence of motivation on work performance is shown. Concluding that there is a direct and significant influence of motivation on work performance in the construction companies of the District of Huaraz.

Keywords: construction companies, job performance, Motivation.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente las empresas son relevantes en las sociedades que se encuentran, es por ello que día a día es necesario y fundamental hacer un análisis profundo de los procesos laborales y además valorar el papel de la motivación en el trabajo ya que este finalmente se refleja en el desempeño laboral, que tienen como propósito mejorar el bienestar del personal y la productividad de las empresas, en diversos estudio se ha podido comprobar que en tanto en las empresas se encuentren altos grados de igualdad, no se excluyan, se asocian estos principios a mayores niveles de innovación, mejor productividad y rendimientos, por lo que es importante contratar apropiadamente y retener al talento y buscar el bienestar del personal, (ONU, 2022).

Además, el contexto actual, después de la pandemia, cambió la forma de trabajar; los trabajadores son más conscientes del entorno en que se encuentran laborando y desarrollando sus funciones, de las faltas o beneficios que se les brindan, lo cual ha establecido cambios en el entorno laboral, aunque también ha mermado en la salud del personal y su motivación. Por ejemplo, en México, un 23% de trabajadores consideran que su estado de ánimo empeora, el 8% sienten frustración, el 6% con estrés constante, 5% están preocupados, 1% agotados y un 64% buscan nuevas motivaciones; el no aumento de salario representa con un 22% la primera causa de desmotivación; seguido de la falta de ascensos o crecimiento con 56% y la falta de interés de parte de las organizaciones por el bien de sus trabajadores representa el 50%, por este motivo muchos empleados se desmotivan y renuncian (López, 2022).

Respecto a la motivación laboral, los seres humanos perciben diversas necesidades, como la ausencia o falta de elementos sean bienes o necesidades internas que se desean satisfacer. Siendo la motivación un elemento idóneo para sustituir las necesidades, de manera que los colaboradores se sientan motivados en su trabajo, logrando desempeñarse de la mejor manera y desarrollar un sentido de pertenencia en la organización, como resultado de la interrelación del trabajador con la estimulación ejecutada por la empresa, impulsando al empleado a lograr los objetivos individuales e institucionales (Peña & Villón, 2018).

Por otro lado, el desempeño laboral, para Chiavenato (citado en Bautista et al., 2020) señala que el DL es la eficacia demostrada por el trabajador al realizar sus trabajos, esta resulta necesaria para las organizaciones, por eso, está es una ventaja competitiva actualmente para

las empresas, y ahora que existen permanentes cambios, para mantenerse en el mercado, el desempeño logrará que las organizaciones tengan la capacidad, competencia y conocimiento por parte de los colaboradores, logrando fortalecer a la empresa.

En America Latina y el Caribe en materia laboral los desafios son diversos, los paises de está parte del mundo son los que suelen trabajar más horas y aún así son menos productivos. Entre los retos a mejorar están formalizar a trabajadores, lograr mejorar los salarios, pagar las horas extra trabajadas, disminuir la brecha salarial de hombres y mujeres, entre otros. Trabajar en exceso genera pérdidas, disminuye la productividad, incrementa el ausentismo, disminuye la motivacion, al igual que el desempeño (Furchi et al., 2022). Por ejemplo en Ecuador, Sumba et al. (2022) mencionan que los ambientes laborales son inadecuados afectando el desempeño laboral, el compromiso, satisfaccion e identidad, ya que no se cumplen con las expectativas que tienen los trabajadores, siendo importante para las Mipymes de Ecuador y se debe comenzar a tomar en cuenta diversos factores que benefician el desempeño y aumentan la motivación del personal.

El Perú, es una de las naciones con indicadores del 20% respecto a la rotacion laboral, siendo uno de los mayores en Latinoamerica, una causante principal es la falta de motivación en las organizaciones, se tiene claro que la planificación y estrategias organizacionales generan rentabilidad, pero sin la esencia que da el humano como eje resulta más difícil (Grande, 2019).

Según la compañía global Supera World, en toda compañía constructora nacional se debe atender tres remuneraciones básicas, reconocimientos, desarrollo profesional y compensaciones económicas; se menciona también que a nivel nacional alrededor de 1000 trabajadores el 52% cree que su crecimiento laboral dentro de las empresas constructoras les permitirá mejorar la calidad de sus vidas, siendo más participativos y teniendo un instinto de pertenencia, siendo comprometidos esforzandose para sobresalir. Pero el mismo estudio revela que un 25% de trabajadores consideran que el incentivo con más valor es la compensaciones economicas y un 22% cree que las acciones de reconocimientos como diploma o felicitarlos por parte de los jefes son un incentivo para fortalecer la motivación para continuar en el camino de la organización (La Rosa, 2021). La Rosa (2021) comenta que si las compensaciones economicas son relevantes, no son las únicas, el reconocimiento y el desarrollo despiertan máximos esfuerzos, potencial y motiva a los equipos de trabajos,

creando una conducta y nuevas habilidades, logran que los trabajadores se motiven de manera permanente.

En Ancash, el Instituto Peruano de Economía (IPE,2022) menciona que la empleabilidad de las MYPES constructoras aumentó en 5% y 6% respectivamente, representando un 80% de empleo en la región siendo el sector empresarial con menor producción; asimismo, la calidad de los empleos se han deteriorado, este deterioro del mercado se evidencia también debido a la informalidad laboral y caída de ingresos salariales en la región, evidenciando un bajo nivel de empleo adecuado.

En Huaraz, no es diferente la situación en las MYPES de la ciudad no buscan esforzarse para mejorar su organización, encontrándose la motivación y desempeño en niveles muy bajos; y los colaboradores no brindan su mejor esfuerzo en las empresas constructoras, dejando el trabajo o demorando, lo que genera más horas de trabajo y poca productividad para las empresas constructoras; siendo que los colaboradores solo tratan de cumplir las tareas y no buscan ir más allá de su posición, por que no se encuentran motivados a realizarlo; si persiste esta situación en las empresas constructoras tanto los colaboradores como las organizaciones no van a destacar en el mercado y no se contribuye a la mejora profesional, manteniéndose en niveles muy bajos, sin aportar al crecimiento de estas empresas; por lo que se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera influye la motivación en la mejora del desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023? Y como problemas específicos: ¿De qué manera influye la motivación en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023?, ¿De qué manera influye la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023?, ¿De qué manera influye la motivación en la Evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023?

Además se formuló como objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023; y como objetivos específicos:

- Establecer la influencia de la motivación en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.
- Determinar la influencia de la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

- Establecer la influencia de la motivación en la Evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

En lo que se refiere a la justificación, el trabajo se justificó porque el abordaje de las variables en estudio se va a realizar a través de teorías de autores reconocidos y con renombre, de libros y artículos científicos recientes que traten las variables en estudio, los resultados a obtenerse van a incrementar el cuerpo teórico de las ciencias administrativas; asimismo, se justifica en la práctica porque las recomendaciones emanadas del estudio en proceso van a orientarse a mejorar el desempeño del personal en cada empresa constructora de Huaraz, lo cual va a mejorar el bienestar de sus familias, de ellos mismos y de las empresas en las que realizan actividades; por otra parte, se justifica metodológicamente En referencia a este aspecto, se van a adaptar a la realidad de las empresas constructoras huaracinas dos escalas que han sido apropiadamente validadas, ambas escalas van a ser filtradas mediante test para establecer su confiabilidad y su validez a través de la opinión de expertos, y luego estarán disponibles para poder ser empleadas por otras estudiosas que quieran ampliar el estudio de las variables.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

Solimán y Altabtai (2021) en el estudio “Motivación de los empleados en empresas de construcción en Kuwait”, se planteó la identificación de las causas que motivan el desempeño de trabajadores de empresas constructoras. Se obtuvieron los resultados mediante ANOVA y el estadígrafo de Spearman, con el fin de incrementar la productividad de las empresas en mención; la comprensión de las maneras en que se motivan a estos trabajadores que mejoren el contexto laboral y los niveles de productividad en empresas constructoras. Conclusiones: no se ha encontrado relación directa entre los diversos factores estudiados y la motivación y no se ha encontrado correlación significativa entre cada categoría encuestada, y no existe consenso sobre los factores estudiados y la motivación en los trabajadores de construcción.

Bohórquez et al. (2020) en su estudio “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización” los autores se propusieron caracterizar la motivación y el DL del personal en el GAD Salinas; investigación probabilística de paradigma mixto y de nivel descriptivo, luego de recopilar datos con dos escalas se obtuvieron estos resultados: la cuarta parte del personal se encuentran insatisfechos en lo referente a sus demandas de carácter fisiológico, más de la tercera parte se encuentra insatisfecho en lo referente al poder y otro porcentaje similar no se encuentra satisfecho con la equidad en la organización; se concluye: brindar recomendaciones para motivar y se mejore el DL, para lograr de esta manera desarrollar a los trabajadores y a la organización.

Nwachukwu et al. (2019), y su trabajo “Motivación de los empleados y desempeño laboral de empresas constructoras seleccionadas en el estado de Rivers”, se planteó establecer la correlación que existe entre motivación y el desempeño del personal de empresas constructoras. Investigación cuantitativa, correlacional y sin que manipulen variables. Los datos se recopilaron mediante dos escalas estructuradas aplicadas a una muestra de 90 colaboradores. Los datos fueron procesados con la t-Student, y se llegó a la conclusión que hay que enfocarse en incrementar la satisfacción en el trabajo (remuneraciones, relaciones, seguridad), en tanto que el logro, los reconocimientos, la promoción y un contexto agradable son factores motivadores. Trabajadores motivados son leales a la organización y más productivos.

Sweis et al. (2019) en su trabajo “Los efectos de capacitar y motivar a los empleados en la mejora del desempeño de las empresas constructoras: El caso de Jordania”, tuvo el objetivo de conocer el efecto de las capacitaciones y motivar a trabajadores de constructoras jordanas y su influencia en el DL. La data fue recopilada mediante dos escalas estructuradas. La muestra estuvo conformada por 375 representantes y se distribuyeron 90 cuestionarios. Luego del procesamiento de los datos recogidos mediante el SPSS se concluyó: Existe fuerte correlación directa entre capacitaciones, motivar y el desempeño del personal en tales constructoras. Conjuntamente, mejorar los conocimientos y buen ambiente buenas interrelaciones y abierta comunicación son los principales factores motivadoras.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Enrique, S. (2022) en su investigación denominada “La motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022” se propuso determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa mencionada; el estudio se realizó bajo el paradigma cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental; para recolectar la información se usó la encuesta y dos cuestionarios; el universo estuvo conformado por 28 colaboradores de la empresa, optándose por una muestra poblacional. Los hallazgos evidencian que, el 67.9% afirma estar conforme con la motivación, el 42.8% afirma estar conforme con la motivación extrínseca. Se concluyó que la motivación aumenta la productividad, siendo la motivación una clave organizativa importante dentro de una empresa, asimismo, es de importancia el trabajo en equipo y la atención a los trabajadores para mejorar su productividad, sustentado por el valor $=0.607\%$.

Sánchez, I. (2020) titulada “La Motivación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020” sustentada en la UPN para obtener la maestría optar el grado de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano, se propuso confirmar si la motivación se correlaciona con el desempeño laboral. Estudio de paradigma cuantitativo, sin manipular variables y transaccional, descriptivo-relacional. La población y la muestra fueron establecidos en 21 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y dos cuestionarios para cada una de las variables. Los resultados evidenciaron que, dada la prueba RHO Spearman $=0.906$ lo que refiere es que

hay correlación entre las variables, mientras que el nivel de responsabilidad se encuentra 62.50% y la productividad está en 66.7%. Conclusiones: la motivación se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la mencionada organización.

Vizcarra (2020) en su trabajo “Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción” realizada para la UPCA para la licenciatura en Psicología, se propuso determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en entidades constructoras. De nivel relacional, se consideró como universo poblacional de 300 trabajadores, con muestra intencional de 105 trabajadores con dos escalas validadas por expertos. Los resultados evidencian que, la relación con la responsabilidad es baja dado el valor de Spearman = 0.050 y con la productividad = 0.206. Conclusiones: existe relación entre las motivaciones extrínsecas e intrínsecas con el DL, es decir, mientras mayor se la motivación mayor será en rendimiento de los colaboradores.

Jambo y Hernández (2022), en su trabajo propuesto acerca de “Relación entre motivación y el desempeño laboral en la empresa minera y constructora JJ&BD de cajamarca-2022”, se propuso reconocer la relación existente entre ambas variables de dicho lugar de estudio. Hizo uso de una metodología de propósito básico, de nivel descriptivo-correlacional, de un diseño no experimental transversal. Para ello tuvo un universo de estudio y muestra de 25 trabajadores. Para recopilar datos usa la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables.

2.1.3 Antecedentes Regionales/locales

Vega (2023), y el estudio “Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”, se planteó establecer la correlación entre ambas variables consideradas en el estudio. Investigación de paradigma cuantitativo, aplicada, correlacional, y de diseño transeccional y sin manipular variables. Se trabajó con una muestra censal de 72 colaboradores. Se recopilaron los datos mediante la encuesta y dos cuestionarios. Se procesaron los datos recopilados y se obtuvieron estos resultados: solo el 6 % de trabajadores señalan estar motivados y el 86 % casi siempre; en el DL se considera 76 % tiene un buen desempeño en su evaluación y solo el 22% es evaluado como regular; además en cuanto a la dimensión responsabilidad del DL, refirieron que el 97.2% lo es y que a su vez esto tiene que ver con la motivación que sienten con sus labores. Concluye: que existe correlación directa media entre motivación y el DL en la mencionada constructora.

Yupanqui (2023), en su trabajo “Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023”, se propuso establecer la correlación existente entre las variables señaladas en una empresa dedicada a la construcción limeña; Investigación aplicada, sin manipulación de variables, con un paradigma cuantitativo y con un nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 colaboradores. En la recolección de datos se empleó la encuesta y dos cuestionarios. Luego del procesamiento de datos se llegó a concluir que existe una relación alta = 0,676 entre la motivación y el RL y al obtener un p valor = 0.00 menor a 0.05, es rechazada la H0 y aceptada la hipótesis alternativa.

Abad (2022) en su trabajo “Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa constructora y servicios generales la regional E.I.R.L-Piura”, se propuso establecer la correlación entre ambas variables en la empresa de construcción civil. El diseño metodológico corresponde al tipo básico, cuantitativo, descriptivo/relacional. Se trabajó con una muestra censal de 8 colaboradores, los datos se recopilaron usando la encuesta a través de dos cuestionarios. Se obtuvieron resultados referidos a que existe niveles bajos de motivación, el 50.00% se encuentra disconforme con las remuneraciones, todos están conformes con la higiene, se considera regular el orden en el trabajo, y el 63 % considera que existen actividades riesgosas y finalmente se llegó a las siguientes conclusiones: se ha establecido la existencia de correlación media entre la motivación y el desempeño, con un RS=0.420, mayor a 0.05.

Cochachin y Rosales (2022) en su trabajo propuesto “La Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora CYR construcciones generales SAC, Chavín de Huántar- 2020”, se planteó conocer la correlación entre motivación y el DL en la constructora huaracina. Estudio de tipo aplicado, relacional, de enfoque cuantitativo, transeccional, y sin manipular variables, para recoger los datos se utilizaron dos escalas estructuradas. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra censal de 60 colaboradores profesionales. Los resultados fueron: de acuerdo con el valor arrojado por Chi cuadrada $r= 0,808$, hallando correlación entre las variables de investigación. Se concluye: que ambas variables están asociadas de manera positiva con un alto nivel, se explica que, si los niveles de motivación aumentan, el desempeño laboral también se incrementa.

Álvarez y Zúñiga (2022) y su trabajo “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021”. Realizada para optar el grado de magister en la UPAO, se propuso establecer la correlación existente entre motivación y DL en la citada compañía chimbotana. Estudio correspondiente al paradigma cuantitativo, de nivel descriptivo/correlacional, se utilizaron dos escalas valorativas que se aplicaron a una muestra $n = 25$ colaboradores. Los resultados evidenciaron que el 32.00% de los encuestados refieren que la motivación es buena, y respecto al desempeño laboral el 72.00% refiere que es regular. Concluyendo que se encontró relación directa y significativa entre motivación y DL dado el valor de $r_{xy} = 0,453$.

También Norabuena (2018) y su trabajo propuesto “Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018”, tuvo como propósito conocer la relación entre motivación y el DL en una constructora huaracina. Investigación de enfoque cuantitativo, aplicada, correlacional, de diseño transeccional y sin la manipulación de variables. Se consideró una muestra constituida por 41 empleados de la mencionada empresa. Los datos se recolectaron con dos cuestionarios. Resultados: el 81 % considera que no existen incentivos que motiven, así como el 73% refiere que su sueldo no está acorde a su puesto; además en relación con el DL el 44% considera que está en un nivel bajo, así como refieren que el 73% cumple con los objetivos de la empresa y el 66% refiere ser productivo y cumplir con sus funciones. Conclusiones: se ha establecido la existencia de correlación directa moderada entre motivación y DL, y se recomienda implementar estrategias motivacionales que permitan elevar el desempeño en el personal de la referida constructora.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

Historia de la motivación

De acuerdo con (Narvaez, 2023) a lo largo de la historia, la motivación laboral refiere a la voluntad o deseo que tenga un trabajador para animar en su centro de labores, para ello la motivación laboral es uno de los pilares más importante para alcanzar la meta de una organización ya que incide directamente en la producción, el desempeño y el compromiso.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) expresa que, a partir del año 1919, se instauraron los Organismos Internacionales de los Trabajos (OIT) y por ello, se reconoció la condición laboral en las compañías. Asimismo, el tópico en mención engloba aspectos y

cuestiones sobre la cantidad de hora trabajada, los tiempos de descansos, el horario laboral, los incentivos monetarios, y las condiciones físicas y mentales de los colaboradores.

De acuerdo con Chiavenato (como se citó Peña y Villón, 2018) se dice que la motivación se asocia con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores externos e internos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo también se argumentan aspectos motivacionales en los diversos procesos, involucrando los estímulos, direcciones y persistencias en las actuaciones por voluntad propia con la finalidad de lograr los propósitos empresariales. El estudio en mención concluyó que los colaboradores motivados se desarrollan productivamente en los procesos laborales y nutren los climas laborales positivos.

Teoría sobre las motivaciones

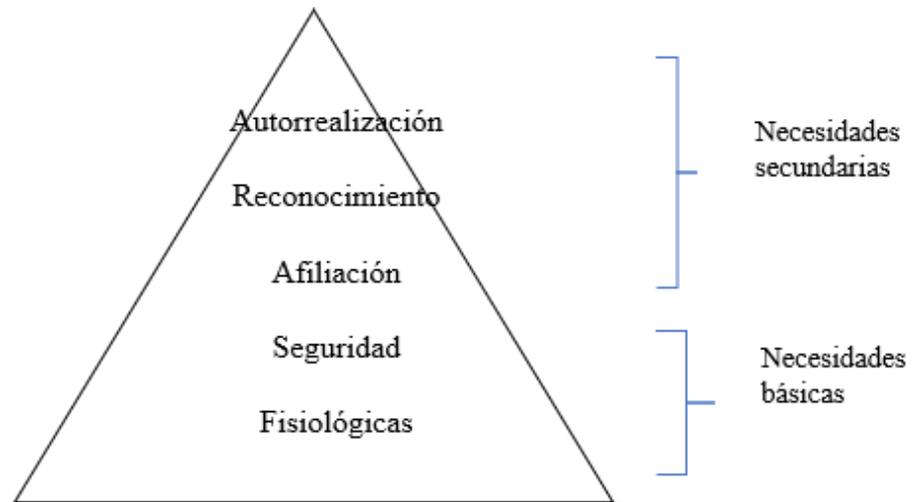
a) Teoría de jerarquías en la necesidad de Maslow

Griffin et al. (como se citó en Madero, 2022) manifiesta que los sentimientos, valores y orientaciones de los colaboradores son parte fundamental del desempeño organizacional, también hace referencia al diseño el triángulo de necesidades, exhibiendo que los déficits se ubican en la zona baja y la necesidad de superación se encuentra en la zona alta. Por otro lado, señala que los hombres hambrientos no se preocupan por genera impresiones en sus amistados con sus valores y destrezas, sino, se aseguran de ingerir suficientes alimentos.

Maslow (como se citó en Maza, 2021) como manifiesta una frase fundamental como es: La introspección de la identidad del ser humano se encuentra ligada a la diferenciación personal del resto de la sociedad.

- Necesidad fisiológica: Comprende los alimentos, las ingestas líquidas, energías, protecciones y siestas.
- Necesidad de seguridades: Abarca las ausencias de riesgos como los miedos de ser despedidos de un trabajo, perder la propiedad y las protecciones.
- Necesidad de afiliaciones: De ser aceptado por la sociedad.
- Necesidad de estimas: De ser considerado con grados altos de estimas.
- Necesidad de autorrealizaciones: De superarse hasta lograr nuestras máximas destrezas.

Figura 1 Jerarquía de las necesidades humana según Maslow



Nota: De “Administración de recursos humanos” por Chiavenato, I., 2007.

La teoría de los niveles de necesidad de Maslow se encuentra relacionado con la dimensión de estímulo intrínseco y responsabilidades laborales, porque establecen el correlato de autorrealizarse, comunicarse y autoestimas con la necesidad laboral que debe ser cubierta para lograr los propósitos.

b) Teoría de la equidad de John Stacey Adams

John S. Adams plantea que las motivaciones provienen de comparaciones sociales, los colaboradores evalúan la proporción del esfuerzo y recompensa que reciben y comparan ello, con los estímulos recibidos por sus amistades de trabajo.

$O / IA = \text{Esfuerzos aportados} / \text{resultado obtenido}$.

$O / IS = \text{Esfuerzos aportados} / \text{resultado obtenido por otro}$.

Tabla 1 Relación del resultado del esfuerzo

Comparaciones	Percepciones	Comentario
$O / IA < O / IS$	Injusticias / premios menores a los merecidos.	Se obtienen premios menores a los que se merecen
$O / IA = O / IS$	Equidades/ premios iguales a los merecidos	Premios equitativos
$O / IA > O / IS$	Injusticias/ premios mayores a los merecidos.	Se obtienen premios mayores a los que creen que merecen.

Nota. De “Comportamiento Organizacional” por Robbins, 1998, por Mc Graw Hill.

La teoría de equidades de John Stacey Adams guarda relación con la dimensión de motivaciones extrínsecas y rendimiento en las labores, porque determina el correlato entre el reconocimiento y las percepciones de los rendimientos.

c) Teoría X y teoría Y de Douglas McGregor

De acuerdo con McGregor (2001), las Teorías X reflejan estilos de gestiones duras, rígidas y autocríticas donde los colaboradores laboran de acuerdo con el esquema y estándar planificado y organizado, considerando la consecución de los propósitos institucionales.

Según Hellriegel & Slocum (2009) las teorías X son compuestos de proposiciones y pensamientos subyacentes, que adopta enfoques de mandos y controles en la gestión empresarial y se basan en críticas negativas del ser humano.

Para Machuca (2009) las teorías X se caracterizan por rígidas, debido a que consideran a los sujetos como medios para producir enfocados en lograr los propósitos de las instituciones.

De conformidad con McGregor (2001) las teorías Y son estilos de gestión abiertas, dinámicas y democráticas, mediante la cual, la gestión es el procedimiento para producir oportunidades, librar potenciales, romper obstáculos, empoderar y brindar orientaciones para el alcance de los propósitos.

Según Hellriegel y Slocum (2009) las teorías Y son el conglomerado de proposiciones y dogmas que adoptan enfoques de liderar y empoderar la gestión, basados en percepciones positivas de la naturaleza del hombre.

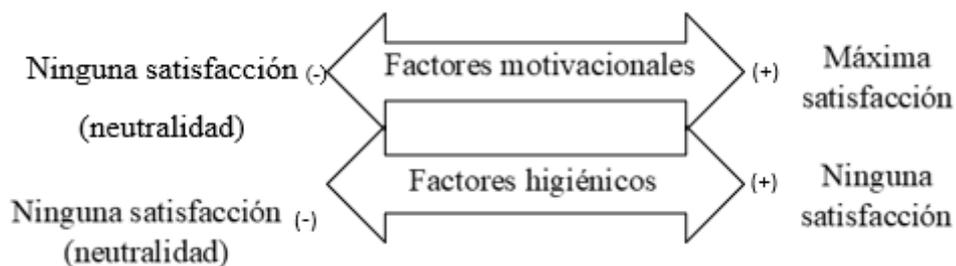
Para Machuca (2009) las teorías Y son caracterizadas porque son dinámicas y brindan la oportunidad de alcanzar propósitos individuales para los colaboradores y organizaciones

Las teorías X y Teorías Y de Douglas McGregor connotan correlatos entre las motivaciones y los desempeños profesionales porque establecen relaciones directas entre ambas.

d) Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg indagó sobre los anhelos laborales que presentan colaboradores y estableció que existen factores intrínsecos que derivan en satisfacciones laborales y factores extrínsecos que derivan en insatisfacciones laborales.

Figura 2 *Teoría de los dos Factores de Herzberg*



Nota. De “Administración de recursos humanos” por Chiavenato, I., 2007.

La teoría de Herzberg encuentra correlato con las motivaciones y los desempeños laborales porque establecen relaciones directas entre ambas.

e) Teoría de David McClelland

McClelland (como se citó en Herna, 2017) indica que las motivaciones están ligadas con el conocimiento e interpretación de las conductas, contrastándolas con el qué y el cómo de las mismas, esta necesidad se encuentra en diversos grados de variedad en todo los trabajadores y directores.

La cultura, el anhelo de crecer, de influir y de relacionarse con los demás influyen en las personas. Todo esto se puede observar en los siguientes tres tipos de necesidades:

- Necesidades de logros: son las necesidades del hombre para alcanzar metas consecutivas y derivan en las satisfacciones de realizar cosas de forma procedimental en criterios de excelencias, hay una fuerte necesidad de retroalimentación del proceso y logros, una necesidad por sentir dotado, realizado, gratificado, y con talento, McClelland (como se citó en Herna, 2017)
- Necesidades de poder y autoridad: son las necesidades inferiores que determinan las conductas de los individuos direccionados a lograr propósitos e influir a otros sujetos o conjunto de ellos, también hay una fuerte necesidad de aumentar el poder y el prestigio, McClelland (como se citó en Herna, 2017)
- Necesidades de afiliaciones: Son las formas de conductas sociales que responden a impulsos que buscan satisfacerse a través de creaciones y disfrutes de relaciones afectivas con otros sujetos. Las metas perseguidas son las de lograr relaciones basadas en amistades recíprocas, McClelland (como se citó en Herna, 2017)

Las teorías de David McClelland encuentran relación con las motivaciones intrínsecas y evaluaciones de los desempeños porque establecen correlatos entre las

autorrealizaciones, comunicaciones y las autoestimas con las evaluaciones de los desempeños.

Motivación Laboral

Definición

De conformidad con Callata y Fuentes (2018) las motivaciones son los deseos de emplear niveles altos de esfuerzos a ciertos propósitos institucionales, los que se condicionan por las capacidades de satisfacción de necesidades personales.

Las motivaciones son las voluntades para desarrollar esfuerzos inmensurables con la finalidad de lograr propósitos en una institución, Callata y Fuentes (2018).

Asimismo, las motivaciones laborales involucran los compromisos de la institución con los colaboradores, con el propósito de aumentar los desempeños. Por ello, las entidades deben dar reconocimientos a los miembros de la entidad que muestran productividad y motivarlos. Además, son todas las cualidades que presenta un individuo para lograr ciertos propósitos, Callata y Fuentes (2018).

Tipos de motivaciones

Las motivaciones surgen por factores extrínsecos (externos) en los contextos laborales, verbigracia de ello, la felicitación de los jefes, agasajos, regalos y otros. Ello contribuye con los desempeños de los profesionales. Además, las motivaciones surgen por factores intrínsecos (internos) los que dependen del propio colaborador y su capacidad de automotivarse.

- **Motivaciones intrínsecas**

De acuerdo con López Rodríguez (2012) expresa que las motivaciones intrínsecas son las que emanan de un mismo y es la que incentiva las acciones hacia los propósitos.

La motivación intrínseca se compone de lo siguiente:

- Autorrealización: Son los estímulos de mejora que presentan los individuos y abarcan los crecimientos y desarrollos de potenciales.
- Comunicaciones Internas: Para Andrade (2010) son los aspectos que las entidades deberían implementar para lograr los propósitos institucionales. Aunado a ello,

otorgar fortalecimiento de las identidades a los colaboradores y generar ambientes laborales gratos.

De acuerdo con Chiang (2012) el propósito de comunicarse internamente en las instituciones es brindar facilidades para trabajar con el resto de los colaboradores. Para García (2011) Las comunicaciones organizacionales internas se integran por los miembros de alta dirección, socios, representantes legales, colaboradores, y otros. Pudiendo ser formales e informales.

Autoestimas: Son las valoraciones y reconocimientos personales de lo que uno es en la actualidad y lo que podría llegar a lograr en el futuro. La autoestima positiva comprende los sistemas inmunitarios del pensamiento, que proporcionan resistencias, fuerzas y capacidades para la regeneración mental, (Valencia, como se citó en Panesco, 2017).

Asimismo, Martínez (como se citó en Panesco, 2017). indica que la autoestima no se obtiene en un solo acto y de forma permanente cuando se es infante. Se puede dar en la etapa de crecimiento o en su defecto, deteriorarse. Existen personas que mostraban la autoestima más alto a los 10 años que a los 60, y de forma contraria.

- **Motivaciones extrínsecas**

Las motivaciones extrínsecas corresponden a situaciones externas inducidas por factores necesarios para el desarrollo de una actividad en una persona, además también requiere de recompensas para llevar a cabo ciertas labores o funciones con productividad, (López Rodríguez, 2012).

Dentro de las motivaciones extrínsecas se observan:

- Salarios e incentivo: Los salarios son las retribuciones económicas que se le brindan a los colaboradores como recompensas por sus servicios, desempeños y trabajos.

Para Tarira y otros (2018), son las cantidades fijas que reciben los empleados, sea como pagos semanales, mensuales o como retribuciones por horas. Los incentivos son pagos por el mérito obtenido y aumentos de sueldos concedidos a los empleados de acuerdo con su desempeño personal. El incentivo son todas las prestaciones especiales que otorga una entidad a ciertos ejecutivos claves y son diseñados para brindarle pagos extras.

- Reconocimientos: son las felicitaciones a los empleados por su desempeño laboral y por la productividad mostrada. Se expresa de forma verbal, mensajes de texto, correos electrónicos, y otros.
- Capacitación: Son las inversiones que las instituciones pretenden implementar con el propósito de incrementar los desempeños, habilidades, aptitudes y rendimientos de los trabajadores. Las capacitaciones se encargan de informar, mejorar habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos y desarrollar competencias profesionales en la institución. Estas se basan en mapas, trazados de forma previa, y competencias necesarias para lograr los éxitos en las instituciones, (Chiavenato, 2009). Son fundamentales las capacitaciones porque permiten disponer de colaboradores idóneos, calificados y que de forma permanente se actualizan para mejorar la calidad, competitividad y productividad de la institución, (Quiñonez, 2010).

Dimensiones

Necesidad de logro

Se entiende como el estímulo de querer sobresalir, de lograr la consecución de los objetivos, de aplicarse por conseguir éxito, los individuos lo pueden realizar por diversos motivos como es la de complacer a los demás, prevenir los comentarios, tener la aceptación o solo ir en búsqueda de una compensación (Bautista Facho y otros, 2021).

Se refiere a los motivos que direccionan el comportamiento de los individuos hacia las metas específicas, afirmando que hay tres tipos de necesidades como son la psicológica básica, propia, así como universales (García Romero y otros, 2020).

Tratan de la necesidad por resaltar además por tener vínculos sobre un conglomerado de normativas, sin duda, lograr el éxito, es el empuje por la superación de los obstáculos con el objetivo del logro de los fines (Benavides Paz, 2017).

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores que son:

Ejecución de actividad con interés. Son las acciones que se realizan en la empresa con el objeto de lograr las metas empresariales y con mayor interés las personales (CTAIMA, 2014).

Ascenso en el puesto de trabajo. Este se refiere a tomar un puesto con una mayor responsabilidad por parte del colaborador, a cambio de aumento salarial y otros beneficios (Raga, 2022).

Asistencia a programas de capacitación. Este busca el aumento de las habilidades técnicas y conductas para los colaboradores, capacitando sus destrezas en áreas fundamentales (Da Silva, 2022).

Necesidad de poder

Son aquellos requerimientos de hacer que los demás se guíen como lo hubieran desarrollado de otra forma, es decir, trata de un empuje con el fin de influir en los individuos además sobre los sucesos ocasionando transformaciones (Benavides Paz, 2017).

Indica aquellas acciones condicionadas por la mentalidad de incidir y dirigir a los demás, se puede ver en los individuos que poseen requerimientos de control sobre el entorno donde se desarrollan (Villalba Benítez & Ortega Carrasco, 2021).

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores. Es la habilidad de persuadir en los colaboradores la manera de pensamiento y acción de manera que uno busca para el beneficio de la organización (Nagy y Wolf, 2011).

Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad. Es una estrategia que se usa para demostrar aprecio, motivar al colaborador a elevar su productividad y reforzar su conducta deseada por la organización (Pursell, 2023).

Necesidad de triunfo. Consiste en lograr ciertos propósitos personales o profesionales de cada persona (Jericó, 2019).

Necesidad de afiliación

Trata de la tendencia de los individuos a aproximarse e instaura relaciones de colaboración y amical con el resto, este tipo de individuos laboran de mejor forma cuando son recompensadas por sus labores favorables (Benavides Paz, 2017).

Son aquellos comportamientos dirigidos a cumplir con los requerimientos por los vínculos entre personas cercanas, son los individuos con gran necesidad de este tipo las que resaltan por sostener buenos vínculos con el resto, generan entornos amigables, su preocupación va

hacia los individuos además les agrada sostener una vida social activa (Villalba Benítez & Ortega Carrasco, 2021).

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

Relaciones interpersonales con los demás colaboradores. Esta es la interacción con los colaboradores siendo primordial la comunicación y relación social que se realiza entre dos o más personas (Castro, 2023).

Reuniones de camaradería y/o integración. Son actividades en grupo que se usan para motivar a los trabajadores, evaluando su compromiso y buscando fomentar la colaboración de cada integrante (Zendesk, 2022).

Búsqueda de reconocimiento. Los colaboradores buscan el reconocimiento para sentirse valorados y competentes con sus actividades dentro de la organización (Lupo, 2021).

Desempeño laboral

Historia

Los empleadores desde el s. XIX no podían establecer los niveles del trabajo y los rendimientos de sus trabajadores, en aquel entonces no se contaba con herramientas para la medición de los rendimientos individuales. Con el transcurrir de los años ciertos empleadores comenzaron a valorar el resultado diario de todos los trabajadores registrándolo en libros, en los cuales se registraban a diario los rendimientos. Los empleadores registraban las acciones realizadas en cada puesto de trabajo, evaluaban a sus empleados y empezaron a incrementar la competitividad puesto que pudieron detectar las fallas y establecieron las debilidades en el quehacer diario.

“El desempeño se refiere a esos comportamientos dirigidos a la misión o metas de la organización, o de los productos y servicios resultantes de esos comportamientos” (Hughes, y otros, 2007, p. 244).

“El desempeño es la conducta del evaluado al buscar las metas establecidas. Constituyendo estrategias personales para conseguir los objetivos que se desean” (Borman y Motowidlo, se citó en Bautista y otros, 2020).

Definición del desempeño laboral

“El desempeño laboral (DL) es la valorización que se busca brindar a las entidades en diversos capítulos de conducta que los sujetos realizan en un determinado periodo” (Aamodt, se citó en Bautista y otros, 2020).

DL son las actividades o conductas que se observan en los colaboradores siendo relevantes para los objetivos organizacionales, pudiendo ser medibles en términos competitivos de los sujetos y sus niveles que contribuyen a la organización. Siendo algunos autores que mencionan que se define el desempeño complementariamente con descripciones que, esperadas de los empleadores, asimismo de una orientación permanente a desempeños eficaces (Pérez, 2009, p. 4).

Teorías sobre el desempeño laboral

- **Teoría según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”**

Hacker, W. (se citó en Pastor, 2018) edifica una teoría cognoscitiva que examina los comportamientos especializados en la situación laboral. Este menciona dos perspectivas, primero, se observa la acción que empieza en metas hasta proyectos, continuando con la realización y posterior una retroalimentación de las actividades; segundo, se observa que las actividades se establecen por sapiencias sensatas o automáticas. Comprendiendo seis aspectos: determinando metas, orientando, generando planes, decisiones, ejecutando – control y retroalimentando.

La teoría de Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción” está correlacionada con las dimensiones de motivación y DL ya que existe correlación positiva entre ellas.

- **Teoría de Desempeño Laboral según Campbell**

“El DL es la acción y no los resultados de esta” Campbell (se citó en Luna y otros, 2019). Esta sapiencia declarativa, conocer procesos, habilidades y estimulación son relevantes para establecer buenos comportamientos, menciona 08 componentes del DL: rendimientos de acciones específicas del área, rendimientos de acciones del área sin especificar, rendimientos en las dos formas de comunicaciones, esfuerzos evidenciados, manutención de la conducta personal, fácil desempeño del grupo y de cada par, supervisando, liderando y administrando.

La teoría de Campbell se correlaciona con las dimensiones de las motivaciones íntimas y análisis del DL con las dimensiones motivacionales interiores y evaluando el

desempeño de la tercera hipótesis determinada ya que establece una correlación de la autorrealizándose, comunicaciones y la autoestima.

- **Teoría de Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”**

“El DL como un acrecentamiento del establecimiento de metas” Earley y Shalley (se citó en Ramirez y otros, 2020). Expone que las metas empresariales influyen en el DL y en cada acción. Proponiendo dos partes del DL, siendo el primero la formulación, evaluando e internalizando las metas organizacionales y de segunda desarrollando y ejecutando los programas de acción.

La “Teoría de la Motivación – Cognitiva” está correlacionada con las motivaciones externas y evaluando el desempeño puesto que se instituye una correlación entre el reconocimiento, comunicaciones y autoestima vinculada a evaluar el DL.

Factores relevantes en el Desempeño Laboral

Responsabilidad

- Responsabilidad: es ejecutar los deberes, cuidando el desarrollo de las cosas, siendo una forma de réplica que envuelve la sapiencia de los objetivos u obligaciones que se quieren cumplir y vuelve a caer sobre el sujeto.
- Objetivos y metas: “Los objetivos o metas de logro de un colaborador es el primordial mecanismo para establecer si la persona percibe si ha logrado el éxito o si fracasa” (Macagno, se citó en Jara, 2018).

Productividad

- Tolentino (20019), menciona que es el producto de equilibrar y relacionar la tecnología, el recurso humano, la entidad y método administrado por colaboradores eficientes, buscando una correlación acorde, armonizada y eficiente de recursos, desempeño y productividad.
- Mejora de habilidades: Castro (2018) menciona que es la destreza para ejecutar acciones determinadas, es la capacidad que se obtiene al realizar cada acción, comunicación, interacción de personal, aprendizaje, enseñanza y es resultado de la práctica que se orienta constantemente.

Evaluación del desempeño laboral

García, J. (2010) refiere que para evaluar este desempeño debe de hacerse bajo criterios objetivos y no conjeturas ni suposiciones. Su finalidad es que los gerentes o administradores y su personal lleguen a acuerdos acerca de los trabajos realizados por el personal y las que deben de ser mejoradas; por lo tanto, es indispensable que se

implementen niveles de rendimiento cuando inician sus actividades para poder tener una medida de comparación cuando se realice la evaluación.

La valoración del DL posibilita la calificación, valorización de este, así como si es necesario que se realice capacitaciones, establecimiento de políticas; así mismo, permite identificar si existen deficiencias en los diseños de los puestos e inconvenientes de los trabajadores. En resumen, es la acción que permite determinar el nivel de rendimiento de un trabajador (Ivancevich, 2015).

Tipos de evaluaciones del desempeño laboral

- De 90°: está vinculado a lograr objetivos y habilidades, para que con ello se pueda dar mejores beneficios, remuneraciones y las capacidades sirven para el desarrollo.
- De 180°: Según Alles, M. (2005) es un modelo en el que se evalúa al trabajador por su jefe y pares.
- De 270°: se diferencia de la evaluación, eliminando subjetividades, en este modelo el jefe es quien valora al colaborador, además de realizarse una evaluación propia de él mismo y una del resto de personal o que este a su cargo.
- De 360°: Según Alles, M. (2005) es un modelo en que el trabajador es evaluado por todos los que componen su ambiente laboral, como, gerentes, administradores, jefes, otros trabajadores, clientes o usuarios y suministradores.

Dimensiones

Responsabilidad

Trata de cumplir con los deberes, así como ser delicados al momento de tomar cualquier tipo de decisiones o al momento de desarrollar algo, así como ser responsables de algo o también de alguien (Andrés Vicente, 2021).

Se define como el valor que posee el ser humano, identificado por su competencia de accionar de forma adecuada además de responsabilizarse con los objetivos conjuntos, lo que implica poseer una postura mental donde se junten los saberes, el dominio interior además de seguridad (Escudero y otros, 2018).

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

Responsabilidad laboral. Esta se refiere a la responsabilidad en el trabajo que los colaboradores asuman está en sus decisiones, accionar, rendimiento y conducta, de manera que aumenta su compromiso en su centro de labores (Das, 2019).

Objetivos y metas. Estas son aspiraciones a corto, mediano o largo plazo, que requiere de planificar en diversas fases como lograr estas (Asana, 2022).

Productividad

Se define como el vínculo que hay entre la cantidad total de producción además de los recursos usados para lograr dicho grado de producción, es decir, la salida y entrada, entendiéndose como la forma en que usan los factores productivos en el proceso de creación de productos o servicios, para satisfacer los requerimientos de la comunidad (Fontalvo Herrera y otros, 2018).

Trata sobre el uso de forma eficiente de los recursos, como son la labor, el capital, la tierra, entre otros, es entonces la existencia de la capacidad de incrementar la producción desde el crecimiento de cualquiera de los factores productivos ya mencionados (Sladogna, 2017).

Esta dimensión presenta las siguientes dimensiones:

Percepción sobre la productividad. Es lo que refleja la relación que hay entre los resultados de ciertas actividades, tiempo y recursos invertidos en esta (Pursell S. , 2023).

Mejora de habilidades. Es un proceso para mejorar o desarrollar las habilidades que requieren los colaboradores que necesitan (Certus, 2021).

Evaluación de desempeño

Es aquel procedimiento en el que se calcula la capacidad, competitividad, destreza además de eficiencia de un trabajador con relación al desarrollo de sus labores dentro de una organización, en un tiempo establecido, haciéndose uso de diferentes mecanismos y métodos (Clavijo, 2022).

Esta dimensión presenta la siguiente dimensión:

Evaluación de desempeño: es un instrumento para medir el desempeño en las labores y profesional de las personas, respecto a sus funciones y responsabilidad en su cargo (Orellana, 2020).

2.3. Hipótesis de investigación

2.3.1. Hipótesis general

La motivación influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

He1: La motivación influye de manera directa y significativa en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

He2: La motivación influye de manera directa y significativa en la Productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

He3: La motivación influye de manera directa y significativa en la Evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

La investigación fue de tipo aplicada, este tipo de estudio buscó generar conocimientos directamente en los problemas sociales, que se basan esencialmente en observaciones técnicas de la investigación estándar, que se ocupa del vínculo proceso entre teoría – producto (Lozada, 2014).

Según su enfoque, esta investigación corresponde al cuantitativo, procurando explicar, analizar y describir las variables investigadas, buscando regularidades y relaciones causales entre ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Con respecto al nivel o alcance fue correlacional, porque tuvo como propósito conocer la relación o grado de asociación entre variables bajo un contexto (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2019).

La investigación siguió un diseño no experimental, que es definida como aquellos estudios en que la información recopilada tal cual se dan en su ámbito, sin intervenir o modificar los datos (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, será un estudio transversal por el periodo único en el que se realizará la investigación.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Una población según Hernández y Mendoza (2018) es aquel conjunto de diversos grupos de casos que suelen tener las particularidades semejantes. En este caso, la presente investigación consideró como población a 254 empresas constructoras del Distrito de Huaraz.

Criterios de inclusión

Sólo se consideraron a las micro y pequeñas empresas constructoras que de acuerdo con SUNAT tengan el estado de contribuyente activo y condición del contribuyente habido al código de UBIGEO 020101 Huaraz.

Criterios de exclusión

No se consideraron las empresas constructoras que no pertenezcan al distrito de Huaraz.

3.2.2. Muestra

Una muestra es definida como aquella parte representativa de la población, donde se recolecta la información necesaria para un estudio en específico (Hernández y Mendoza, 2018). En efecto se consideró una muestra, la cual quedó integrada por 153 empresas constructoras del distrito de Huaraz.

$$n_0 = \frac{Z^2 * N * P * Q}{Z^2 * P * Q + (N - 1) * E^2}$$

Donde:

Z (nivel de confianza) : 1.96

N (población total) : 2,279

P (0.5) : 0.5

Q (0.5) : 0.5

E (5%) : 0.05

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 * 254 * 0.5 * 0.5}{(1.96)^2 * 254 * 0.5 * 0.5 + (254 - 1) * (0.05)^2} = 153$$

Muestreo

En referencia al tipo de muestreo que fue utilizado con fines de establecer la muestra, fue el de tipo probabilístico, dado que todos los elementos tendrán la misma opción de ser elegidas para formar parte de la investigación, además se determinó usando la fórmula para poblaciones finitas.

3.3. Variables. Definición y Operacionalización

Variables y Operacionalización de variables

- **Variable independiente: Motivación laboral:** “La motivación es la aspiración de dedicar altos niveles de energía a determinados objetivos empresariales, condicionados por la destreza de satisfacer necesidades individuales”
- **Variable dependiente: Desempeño laboral:** “El desempeño laboral es el valor que se espera brindar a la empresa de los diversos episodios de comportamiento que una persona lleva a cabo en un determinado tiempo”

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORACIÓN
Motivación	La variable motivación se medirá mediante las respuestas obtenidas al aplicar la escala valorativa sobre motivación a los representantes de las empresas constructoras del distrito de Huaraz, en los niveles alto, medio, bajo.	Necesidad de logro	Ejecuta una actividad con interés.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel alto - Nivel medio - Nivel bajo
			Ascenso en el puesto de trabajo.		
			Asistencia a programas de capacitación.		
		Necesidad de poder	Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.	Ordinal	
			Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.		
			Necesidad de triunfo.		
		Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	Ordinal	
			Reuniones de camaradería y/o integración.		
			Búsqueda de reconocimiento.		
Desempeño laboral	Se va a medir mediante las respuestas a la escala sobre desempeño laboral de acuerdo con las dimensiones: responsabilidad, productividad y evaluación del desempeño, en los niveles: Bueno, regular y malo.	Responsabilidad	Responsabilidad laboral	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel bueno - Nivel regular - Nivel malo
			Objetivos y metas		
		Productividad	Percepción sobre la productividad	Ordinal	
			Mejora de habilidades		
		Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño	Ordinal	

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1. Técnicas

La técnica que se empleó en este estudio fue la encuesta, donde para Arias (2012) viene a ser una forma de recolección de información mediante entrevistas a sujetos, que tiene como objetivo obtener sistemáticamente medidas de conceptos derivados de un problema de investigación previamente construido.

3.4.2. Instrumentos

En esta investigación se empleó como instrumento el cuestionario que tiene preguntas cerradas con respuestas de tipo escala ordinal y tipo Likert. Para Ñaupás et al. (2019) los instrumentos para la recopilación de información son establecidas por su estructura sistemática, las cuales mantienen una secuencia que se basa en los temas a estudiar.

3.4.3. Validación

Los instrumentos fueron sometidos para su ejecución fue por medio de 3 evaluadores que tienen experiencia en el estudio de las variables de la investigación, donde cada uno de ellos evaluaron la coherencia y veracidad de los cuestionarios empleados, confirmando si es viable o no aplicar los instrumentos que medió cada variable.

3.4.4. Confiabilidad

Asimismo, los instrumentos para saber si son confiables fueron sometidos a la prueba de Alpha de Cronbach, llamada también la prueba de consistencia interna; para lo cual se construyó una muestra piloto y a partir de esta muestra se calcularon los coeficientes con el uso del paquete estadístico SPSS v. 26; en el que significó que el valor hallado fue superior a 0,7 por lo que se consideró confiable cada uno de los instrumentos (Bojórquez et al., 2018).

3.5. Método de análisis de datos

Para lograr los objetivos establecidos en la investigación, se creó una matriz de niveles y puntuaciones, donde de ahí se ejecutó el análisis de los datos cuantitativos, esto con la ayuda del software del SPSS. Para poder diferir las hipótesis establecidas, en primer lugar se realizó una prueba de asociatividad (diagrama de dispersión), pasando a efectuarse la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K - S) para la muestra establecida, esto con el propósito de decretar la normalidad de la distribución de los datos, donde si llegan a ser paramétricos se efectuará la prueba de Pearson y si en caso llegasen a ser

no paramétricos se ejecutará la Chi cuadrada o la prueba de Rho de Spearman, llegando de esta manera a contrastar las hipótesis en cuestión.

Para esto se empleó el paquete estadístico del SPSS en su versión 26, donde se trabajó con un margen de error del 0.05 y el nivel de confianza del 0.96, llegando así a el análisis de dichas hipótesis se rechazan o son aceptadas, para que posteriormente se sepa el grado de significancia.

3.6. Aspectos Éticos

El estudio fue ejecutado de acuerdo con lo que se establece en el reglamento de integridad científica establecido en el Código de Ética v. 004 de nuestra la Universidad Católica Los Ángeles (2021), que se detalla:

Protección de la persona: dar seguridad y proteger a cada persona es la finalidad suprema en todas las investigaciones, y se va a resguardar la dignidad, la diversidad sociocultural, reserva, secreto, su fe y cosmovisión. Esto no solamente requiere que los individuos o unidades de investigación puedan participar de forma voluntaria y deban estar informados adecuadamente, asimismo, se debe proteger los derechos fundamentales para que no queden en situación vulnerable.

Libre participación y derecho para estar informado: Los individuos que forman parte en cada uno de los procesos investigativos tienen el derecho de ser oportunamente informados respecto al objetivo y las metas establecidas para el estudio en el que forman parte; y tener la libertad de decidir su participación voluntaria, sin coacciones. En todas las investigaciones se deben respetar la voluntad, de ser informados, libres, mente y en detalle; a través de este principio los individuos como parte de la investigación o los que brindan los datos dan permiso para usar la información brindada con un fin específico contemplado en el estudio.

Beneficencia y no maleficencia: Todas las investigaciones deben estar balanceadas entre los riesgos y los beneficios esperados y justificados, para garantizar se proteja la vida y el bienestar de la población participante en el estudio. En esta investigación, la conducta de la investigadora responde a principios elementales básicos: no causar daños, mitigar los eventuales efectos desfavorables y maximizar el beneficio de la sociedad.

Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad: Dado que por el tipo de investigación realizada no se va a poner en peligro el medioambiente ni a plantas ni

animales, el estudio no representa riesgo para el medioambiente y los ecosistemas, pero se pone en manifiesto el compromiso con la biodiversidad sin atentar con el fin académico; y se recomienda adoptar ciertas medidas para cautelar y cuidar la naturaleza, se recomienda tener controladas las actividades y asimismo, mitigar todos los efectos daños al medioambiente y conservar el paisaje.

Justicia: La investigadora debe subordinar el bien general y la justicia a los intereses personales. Ejerciendo juicios razonables y garantizar que lo limitado de sus conocimientos y sus destrezas o no propicien prácticas indebidas. La investigadora está obligada a un trato equitativo a las personas que forman parte en la investigación, no tratar de manera discriminatoria y dejarse llevar por ideas preconcebidas y vicios asociados al estudio, que vayan en contra de la equidad y del trato equitativo y justo a quienes forman parte del estudio.

Integridad científica: La investigadora (estudiante) tiene que procurar mentir en cada fase del proceso investigativo, tiene que calcular, medir y considerar los riesgos, eventuales daños y el potencial beneficio que va a afectar a los participantes del estudio. También, la investigadora debe mantener el rigor científico, asegurar la validez de su metodología, sus fuentes y la información recopilada. Conjuntamente, debe certificar la autenticidad en todos los procesos investigativos, a partir de la descripción de la realidad en contrada y todo el consiguiente desarrollo de la investigación y hasta la publicación de las conclusiones arribadas.

IV. RESULTADOS

De acuerdo con el objetivo general: determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

Normalidad:

- H₀: La base de la data muestra distribución normal.
- H_i: La base de la data no muestra distribución normal.

Significancia: $\alpha = 5\%$

En términos técnicos, si el valor del coeficiente es menor que el nivel de significancia α , se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i). En este caso, se utilizó la prueba Kolmogorov Smirnov, que es la prueba adecuada para muestras de tamaño mayores a 50, como en este caso la muestra es de 153, se debe aplicar esta prueba para verificar la normalidad de los datos. En resumen, se aplicó la prueba de normalidad de KS para determinar si se puede rechazar la hipótesis nula o no, dado el tamaño de la muestra. Donde se concluye que es una distribución no paramétrica por lo que se usa regresión logística lineal.

Tabla 1 Normalidad de datos

	KS		
	Estadístico	gl	Sig.
Vx: Motivación	,112	153	,000
Vy: Desempeño laboral	,085	153	,009

Nota: base de datos de estudio.

Interpretación: La interpretación del test presentado en la Tabla 1 indica que ambas variables tienen un nivel de significancia de $p=0.000$ y 0.009 , el cual es menor que el nivel de significancia predefinido de 0.05 . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que la distribución de los datos de ambas variables no es normal.

Por ello para la contratación de resultados se empleó la regresión lineal.

Tabla 2 Modelo de la hipótesis general.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	F	Sig.
1	,778	0,605	0,603	2,059	231,636	,000 ^b

a. Predictores: (Constante), motivación.

b. Variable dependiente: desempeño laboral.

Interpretación. De lo observado en la tabla 3 se destaca que, en la regresión presentada, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,000 y que cumple con ser menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pudiendo demostrar estadísticamente la influencia. Además, se observa el valor de $F= 231,636$ y $R^2=,605$. Por lo que, con los resultados obtenidos se denota que la motivación influye en un 60,5% en el desempeño laboral en dicho lugar.

Tabla 3 Pendiente de la hipótesis general.

Modelo		B	Desv. Error	Coeficientes estandarizados		T	Sig.
				Beta			
1	(Const.)	13,138	1,090			12,051	0,000
	Motivación	,661	,043	0,778		15,220	0,000

a. Variable dependiente: desempeño laboral.

Interpretación. Además, según la tabla 4, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de 0,778, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en el desempeño laboral. De este modo queda definida la influencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras.

Según el objetivo específico 1: establecer la influencia de la motivación en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

Tabla 4 Modelo de la hipótesis específica 1.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	F	Sig.
1	,456	0,208	0,203	1,612	39,629	,000 ^b

a. Predictores: (Constante), motivación.

b. Variable dependiente: responsabilidad.

Interpretación. De lo observado en la tabla 5 se destaca que, en la regresión presentada, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,000 y que cumple con ser menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pudiendo demostrar estadísticamente la influencia. Además, se observa el valor de $F= 39,629$ y $R^2=,208$. Por lo que, con los resultados obtenidos se denota que la motivación influye en un 20,8% en la responsabilidad en dicho lugar.

Tabla 5 Pendiente de la hipótesis específica 1.

Modelo		B	Desv. Error	Coeficientes estandarizados		T	Sig.
				Beta			
1	(Const.)	7,481	,854			8,765	0,000
	Motivación	,214	,034	0,456		6,295	0,000

a. Variable dependiente: responsabilidad.

Interpretación. Además, según la tabla 6, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de 0,456, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la responsabilidad. De este modo queda definida la influencia directa y significativa de la motivación en la responsabilidad en las empresas constructoras.

Según lo señalado en el objetivo específico 2: determinar la influencia de la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

Tabla 6 Modelo de la hipótesis específica 2.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	F	Sig.
1	,627	0,393	0,389	1,750	97,601	,000 ^b

a. Predictores: (Constante), motivación.

b. Variable dependiente: productividad.

Interpretación. De lo observado en la tabla 7 se destaca que, en la regresión presentada, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,000 y que cumple con ser menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pudiendo demostrar estadísticamente la influencia. Además, se observa el valor de $F= 97,601$ y $R^2=,393$. Por lo que, con los resultados obtenidos se denota que la motivación influye en un 39,3% en la productividad en dicho lugar.

Tabla 7 Pendiente de la hipótesis específica 2.

Modelo		B	Desv. Error	Coeficientes estandarizados		T	Sig.
				Beta			
1	(Const.)	4,065	,926			4,388	0,000
	Motivación	,364	,037	0,627		9,879	0,000

a. Variable dependiente: productividad.

Interpretación. Además, según la tabla 8, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de 0,627, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la productividad. De este modo queda definida la influencia directa y significativa de la motivación en la productividad en las empresas constructoras.

Como señala el objetivo específico 3: establecer la influencia de la motivación en la evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

Tabla 8 Modelo de la hipótesis específica 3.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	F	Sig.
1	,268	0,072	0,066	1,140	11,716	,001 ^b

a. Predictores: (Constante), motivación.

b. Variable dependiente: evaluación del desempeño.

Interpretación. De lo observado en la tabla 9 se destaca que, en la regresión presentada, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,001 y que cumple con ser menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pudiendo demostrar estadísticamente la influencia. Además, se observa el valor de $F= 11,716$ y $R^2=,072$. Por lo que, con los resultados obtenidos se denota que la motivación influye en un 7,2% en la evaluación del desempeño en dicho lugar.

Tabla 9 Pendiente de la hipótesis específica 3.

Modelo		B	Desv. Error	Coefficientes estandarizados Beta	T	Sig.
1	(Const.)	1,592	,604		2,637	0,009
	Motivación	,082	,024	0,268	3,423	0,001

a. Variable dependiente: evaluación del desempeño.

Interpretación. Además, según la tabla 10, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de 0,268, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la evaluación del desempeño. De este modo queda definida la influencia directa y significativa de la motivación en la evaluación del desempeño en las empresas constructoras.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se realizará la contrastación de los resultados hallados con los antecedentes considerados en la investigación y las principales teorías en las que se fundamenta la presente investigación:

En relación con el objetivo general, determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023, se obtuvo a través de regresión logística lineal los valores de $F= 231,636$ y $R^2=,605$ y un nivel de significancia igual a $0,000$; evidenciando que la motivación influye en un $60,5\%$ en el desempeño laboral en dicho lugar; asimismo, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de $0,778$, por lo tanto, se muestra una influencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral. Estos resultados guardan similitud con lo encontrado por Jambo y Hernández (2022) quien concluyó que existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral en la empresa minera y constructora; además se asemejan a lo encontrado por Yupanqui (2023) que llegó a concluir que existe una relación alta $= 0,676$ entre la motivación y el RL y con los resultados de Cochachin y Rosales (2022) que evidencian que de acuerdo al valor arrojado por Chi cuadrada $r= 0,808$, hallando correlación significativa entre las variables de investigación; por otro lado se halló discrepancia con los resultados de Abad (2022) que refiere que existe niveles bajos de motivación, el 50.00% se encuentra disconforme con las remuneraciones, todos están conformes con la higiene, se considera regular el orden en el trabajo, y el 63% considera que existen actividades riesgosas y finalmente llegó a la conclusión que existe correlación baja entre la motivación y el desempeño, con un $RS=0.420$, así como con lo hallado por Álvarez y Zúñiga (2022) que evidenciaron que el 32.00% de los encuestados refieren que la motivación es buena, y respecto al desempeño laboral el 72.00% refiere que es regular. Concluyendo que se encontró relación directa pero baja entre motivación y DL dado el valor de $r_{xy} = 0,453$. Los cual se fundamneteta en lo referido por Ivancevich (2005), que las motivaciones laborales involucran los compromisos de la institución con los colaboradores, con el propósito de aumentar los desempeños. Por ello, las entidades deben dar reconocimientos a los miembros de la entidad que muestran productividad y motivarlos. Además, son todas las cualidades que presenta un individuo para lograr ciertos propósitos.

Respecto al objetivo específico 1, establecer la influencia de la motivación en la responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023, se demostró

de acuerdo con el valor arrojado por $F= 39,629$ y $R^2=,208$ y un nivel de significancia igual a $0,000$ que denota que la motivación influye en un $20,8\%$ en la responsabilidad en dicho lugar; además, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de $0,456$, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la responsabilidad; Estos hallazgos discrepan con lo encontrado por Sánchez, I. (2020) que evidenció que, dada la prueba RHO Spearman $=0.906$ lo que refiere es que hay correlación entre las variables, mientras que el nivel de responsabilidad se encuentra 62.50% debido a que encontró relación alta mientras que el investigación se halló relación media y con lo demostrado por Vega (2023) refirió que en cuanto a la dimensión responsabilidad del DL, refirieron que el 97.2% lo es y que a su vez esto tiene que ver con la motivación que sienten con sus labores; así mismo no coinciden con lo hallado por Vizcarra (2020) que evidencia que, la relación con la responsabilidad es baja dado el valor de Spearman $= 0.050$; finalmente no guarda ni relación ni discrepancia con Álvarez y Zúñiga (2022), Cochachin y Rosales (2022), Abad (2022), Yupanqui (2023), Jambo y Hernández (2022) dado que los investigadores no consideraron el mismo autor para las dimensiones de RL por lo que no se hallaron resultados con la dimensión responsabilidad, concluyendo que solo existe sostenimiento teórico. Además, esto se sustenta en lo expuesto por Maslow en las tendencias positivas de desarrollo del hombre, diseñó el triángulo de necesidades, exhibiendo que los déficits se ubican en la zona baja y la necesidad de superación se encuentra en la zona alta y que además se encuentra relacionado con la dimensión de estímulo intrínseco y responsabilidades laborales, porque establecen el correlato de autorrealizarse, comunicarse y autoestimas con la necesidad laboral que debe ser cubierta para lograr los propósitos; y con lo que refiere McClelland (como se citó en Herna, 2017), en sus necesidades de logros: Son las necesidades del hombre para alcanzar metas consecutivas y derivan en las satisfacciones de realizar cosas de forma procedimental en criterios de excelencias; mientras que respecto a responsabilidad Macagno (2005) indica que se trata de ejecutar los deberes, cuidando el desarrollo de las cosas, siendo una forma de réplica que envuelve la sapiencia de los objetivos u obligaciones que se quieren cumplir y vuelve a caer sobre el sujeto.

Referente al objetivo específico 2, determinar la influencia de la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023, de acuerdo con la regresión presentada que dio como valor de $F= 97,601$ y $R^2=,393$ y obtuvo un nivel de significancia igual a $0,000$ se demuestra que la motivación influye en un $39,3\%$ en la

productividad en dicho lugar; por otro lado, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de 0,627, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la productividad. Resultados que guardan similitud con lo encontrado por Enrique, S. (2022) que concluyo que la motivación aumenta la productividad, siendo la motivación una clave organizativa importante dentro de una empresa, asimismo, es de importancia el trabajo en equipo y la atención a los trabajadores para mejorar su productividad, sustentado por el valor $=0.607\%$ cuyos resultados se asemejan en porcentaje, dando con ello soporte a lo hallado; asimismo se respalda en lo expuesto por Sánchez, I. (2020), que encontró un nivel de responsabilidad en el 62.50% de los colaboradores de la empresa y con los hallazgos de Norabuena (2018) en relación con el DL el 44% considera que está en un nivel bajo, así como refieren que el 73% cumple con los objetivos de la empresa y el 66% refiere ser productivo y cumplir con sus funciones; por otro lado, estos resultados tienen discrepancia con lo encontrado por Vizcarra (2020) que evidencia que la relación con la productividad es baja dado el valor de Spearman = 0.206, que mientras la investigación evidencia una relación media alta, el autor encontró una relación baja. Esto también se fundamenta en lo descrito por McClelland (como se citó en Herna, 2017) indica que las motivaciones están ligadas con el conocimiento e interpretación de las conductas, contrastándolas con el qué y el cómo de las mismas. La cultura, el anhelo de crecer, de influir y de relacionarse con los demás influyen en las personas, especialmente en las necesidades de poderes que son las necesidades inferiores que determinan las conductas de los individuos direccionados a lograr propósitos e influir a otros sujetos o conjunto de ellos. Y en cuanto a productividad Tolentino (2004) menciona que es el producto de equilibrar y relacionar la tecnología, el recurso humano, la entidad y método administrado por colaboradores eficientes, buscando una correlación acorde, armonizada y eficiente de recursos, desempeño y productividad.

Relacionado al objetivo específico 3, establecer la influencia de la motivación en la evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023, se obtuvo según la regresión lineal $F= 11,716$ y $R^2=,072$ y un nivel de significancia igual a 0,001; lo cual evidencia que la motivación influye en un 7,2% en la evaluación del desempeño en dicho lugar; mientras que la pendiente positiva por contar con un valor de 0,268, se muestra una influencia directa de la motivación en la evaluación del desempeño. Lo que se asemeja a lo hallado por Vega (2023) que refiere que solo el 6 % de trabajadores señalan estar motivados y el 86 % casi siempre, en el DL se considera 76 % tiene un buen

desempeño en su evaluación y solo el 22% es evaluado como regular; y no guarda ningún tipo de relación con lo encontrado por Jambo y Hernández (2022), Yupanqui (2023), Abad (2022), Cochachin y Rosales (2022), Álvarez y Zúñiga (2022) debido a que los autores no tomaron las mismas dimensiones, y aunque si hallaron relación entre las variables en general no hallaron ningún tipo de relación entre las dimensiones que se tomaron en la presente investigación, por lo que se concluye que solo hay sostenimiento teórico entre las investigación. Esto se fundamenta en lo referido por Ivancevich (2005), que indica que las motivaciones laborales involucran los compromisos de la institución con los colaboradores, con el propósito de aumentar los desempeños. Por ello, las entidades deben dar reconocimientos a los miembros de la entidad que muestran productividad y motivarlos. Además, son todas las cualidades que presenta un individuo para lograr ciertos propósitos; por su parte García, J. (2010) refiere que para evaluar este desempeño debe de hacerse bajo criterios objetivos y no conjeturas ni suposiciones. Su finalidad es que los gerentes o administradores y su personal lleguen a acuerdos acerca de los trabajos realizados por el personal y las que deben de ser mejoradas; por lo tanto, es indispensable que se implementen niveles de rendimiento cuando inician sus actividades para poder tener una medida de comparación cuando se realice la evaluación.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023, se halló que los datos tuvieron distribución no normal, por lo usó regresión logística lineal que dio como resultado $F= 231,636$ y $R^2=,605$ y un nivel de significancia igual a $0,000$; por lo que, con los resultados obtenidos se denota que la motivación influye en un $60,5\%$ en el desempeño laboral en dicho lugar, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula; asimismo, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de $0,778$, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en el desempeño laboral.

Referente al objetivo específico 1, establecer la influencia de la motivación en la responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023; de acuerdo con el valor arrojado por $F= 39,629$ y $R^2=,208$ y un nivel de significancia igual a $0,000$; se denota que la motivación influye en un $20,8\%$ en la responsabilidad en dicho lugar, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose a hipótesis de investigación; además, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de $0,456$, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la responsabilidad.

Respecto al objetivo específico 2, determinar la influencia de la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023; de acuerdo con la regresión presentada se observa el valor de $F= 97,601$ y $R^2=,393$ y obtuvo un nivel de significancia igual a $0,000$; se denota que la motivación influye en un $39,3\%$ en la productividad en dicho lugar, aceptándose la hipótesis de investigación; por otro lado, se visualiza una pendiente positiva por contar con un valor de $0,627$, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la motivación en la productividad.

En cuanto al objetivo específico 3, establecer la influencia de la motivación en la evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023; dado el valor arrojado en la regresión lineal $F= 11,716$ y $R^2=,072$ y un nivel de significancia igual a $0,001$; se denota que la motivación influye en un $7,2\%$ en la evaluación del desempeño en dicho lugar, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; mientras que la pendiente positiva por contar con un valor de $0,268$, se muestra una influencia directa de la motivación en la evaluación del desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Objetivo general: A los administradores de las empresas constructoras del distrito, se recomienda implementar políticas que tomen en cuenta y cubran las necesidades de sus trabajadores como las de logro, poder y afiliación, las cuales le ayudarán a crear al colaborador un vínculo con la empresa, esto se verá reflejado en el desempeño del colaborador, ya que al sentirse motivado entonces podrá realizar de manera más eficiente sus actividades y sin necesidad de estar siendo supervisado para ello, asimismo crear un vínculo, como ya es conocido, ayudará a que la empresa logre retener al personal sin tener que estar preocupado por reclutar más personal e incurrir en gastos por ello.

Objetivo específico 1: A los gerentes de las empresas constructoras, se recomienda desarrollar actividades que brinden mayor responsabilidad en sus labores a sus trabajadores, esto a través de ascenso de puestos, reconocimientos de los colaboradores que han producidos más, las relaciones interpersonales entre empleados; que promuevan en los colaboradores una mayor motivación a través de mayores responsabilidades que apunten al cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa.

Objetivo específico 2: A los gerentes y colaboradores de las empresas constructoras del Distrito de Huaraz, adicionar estrategias como ascenso de puesto, capacitaciones, así como llevar a cabo actividades de interés para el personal que ayude a mejorar su productividad; por otro lado diseñar un plan que se dirija a mejorar las habilidades de los empleados ya que esto ayudará a que se cree mayor motivación en estos como establece McClelland cuyas necesidades son importantes para que se produzca una mayor productividad.

Objetivo específico 3: A los administradores de las empresas constructoras, se recomienda no considerar como un componente importante la motivación para la evaluación del desempeño de su personal; más bien desarrollar actividades en las que se reconozca al empleado como un elemento importante para la empresa, así como realizar reuniones de camarería que ayude n de alguna forma a retroalimentar las tareas que se han realizado en la organización y con ello compatibilizar de mejor manera con los empleados de modo que se cree un mejor ambiente de trabajo cuyo propósito es el de generar confianza; todo esto al final se podrá usar como estrategia para evaluar el desempeño de los colaborados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Julca, C. A. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional E.I.R.L – Piura*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9717>
- Álvarez Carrillo, N., & Zúñiga Cabrera, K. L. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote - 2021*. Universidad César Vallejo.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme. Obtenido de <file:///C:/Users/Equipo/Downloads/FidiasG.Arias.ElProyectedelInvestigacin6ta.Edicin.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., William, C., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 33-63.
- Cazau, P. (2016). *Introducción a la Investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- Cochachin Guimarey, B. J., & Rosales Depaz, N. Y. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97630>
- Enrique Osorio, S. (2022). *La motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33261/MOTIVACION_INTRINSECA_MOTIVACION_EXTRINSECA_ENRRIQUE_OSORIO_SAMUEL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Grande, J. (05 de diciembre de 2019). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jambo Marchena, E. I., & Hernández Hernández, M. J. (2022). *Relación entre motivación y el desempeño laboral en la empresa minera y constructora JJ&BD de cajamarca-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2487>
- La Rosa, J. (31 de 12 de 2021). *Año Nuevo: ¿Qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos?* Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-ano-nuevo-es-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-875362.aspx>

- López, E. (22 de Junio de 2022). *Desmotivación laboral, el otro efecto de la pandemia*. Obtenido de EL EMPRESARIO: <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Desmotivacion-laboral-el-otro-efecto-de-la-pandemia-20220622-0137.html>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, Nº., págs. 47-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Norabuena Crisolo, R. N. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018*. Universidad san Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10684>
- Nwachukwu Precious, I., Reginald I., H., Ezeh, J. I., & Idalunimulu, B. A. (2019). Motivación de los empleados y desempeño laboral de empresas constructoras seleccionadas en el estado de Rivers. *International Journal of Engineering and Management Research*. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.4.19>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, J. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá.
- ONU. (6 de Abril de 2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Solimán, E., & Altabtai, H. (2021). Motivación de los empleados en empresas de construcción en Kuwait. 1665-1674. <https://doi.org/10.1080/15623599.2021.1998303>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Artículos Científicos*, 8(1), 1. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2569>
- Sweis, R. J., Ghalion, R., Mashaleh, M. E., Amayreh, I., Niveen, A. S., & Balkhi6, W. A. (2019). The Effects of Training and Motivating Employees on Improving Performance of Construction Companies The Case of Jordan. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 179-211. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333089038_The_Effects_of_Training_and_Motivating_Employees_on_Improving_Performance_of_Construction_Companies_The_Case_of_Jordan?enrichId=rgreq-0b18a500182c6fb8a357813e1d776dd8-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzMz
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2021). *Código De Ética Para La Investigación*. Obtenido de <https://web2020.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2020/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v004.pdf>
- Vega Zavala, J. R. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106656>

Yupanqui Conde, L. E. (2023). *Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114328>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	UNIDAD DE ANÁLISIS Y PLAN DE MUESTREO	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera influye la motivación en la mejora del desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influye la motivación en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023? • ¿De qué manera influye la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023? • ¿De qué manera influye la motivación en la Evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la influencia de la motivación en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023. • Determinar la influencia de la motivación en la productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023. • Establecer la influencia de la motivación en la Evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023. 	<p>Hipótesis General</p> <p>La motivación influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: La motivación influye de manera directa y significativa en la Responsabilidad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.</p> <p>He2: La motivación influye de manera directa y significativa en la Productividad en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.</p> <p>He3: La motivación influye de manera directa y significativa en la Evaluación del desempeño en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Representante legal de la empresa constructora del distrito de Huaraz</p> <p>Plan de muestreo</p> <p>Probabilístico</p>	<p style="text-align: center;">Enfoque</p> <p style="text-align: center;">Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Nivel</p> <p style="text-align: center;">Explicativo</p> <p style="text-align: center;">Diseño</p> <p style="text-align: center;">No experimental – Corte Transversal</p>

Anexo 02. Instrumentos de recolección de información

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: MOTIVACIÓN					
	DIMENSIÓN: Necesidad del logro					
	Indicador: Ejecuta una actividad con interés					
1	Mantiene interés en sus tareas					
2	Se concentra en su trabajo					
	Indicador: Ascenso en el puesto de trabajo					
3	Espera una promoción o ascenso en sus labores					
	Indicador: Asistencia a programas de capacitación					
4	Asiste a las capacitaciones programadas					
	DIMENSIÓN: Necesidad del poder					
	Indicador: relaciona los procesos de influir a otros colaboradores					
5	Se considera un líder de opinión					
	Indicador: reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad					
6	Considera que usted debe ser premiado por su desempeño					
	Indicador: Necesidad de Triunfo					
7	Lo que más le interesa es ser el mejor en sus labores					
	DIMENSIÓN: Necesidad de afiliación					
	Indicador: Relaciones interpersonales con otros colaboradores					
8	Mantiene relaciones cordiales con todos sus compañeros de labores					
	Indicador: Búsqueda de reconocimiento					
9	Espera que este año se le premie con un reconocimiento					
10	Considera que son injustos porque no valoran su trabajo					

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: Responsabilidad					
	Indicador: Responsabilidad laboral					
1	Cumple con el horario establecido de la institución.					
2	Sus responsabilidades laborales son de alto grado.					
	Indicador: Objetivos y metas					
3	Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas.					
4	Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar.					
	DIMENSIÓN: Productividad					
	Indicador: Percepción sobre la productividad					
5	Considera eficaz su desempeño laboral.					
6	Tiene conciencia de cómo va su desempeño laboral					

	Indicador: Mejora de habilidades					
7	Desarrolla habilidades de manera continua					
8	Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la institución.					
	DIMENSIÓN: Evaluación de desempeño					
	Indicador: Evaluación de desempeño					
9	La evaluación de desempeño es constante					
10	La evaluación de 360° es más usada.					

Anexo 03. Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Jorge Francisco Sabbagg Chacón

Presente. -

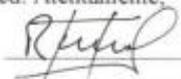
Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Rakel Loida Olortegui Nieto** estudiante / egresado del programa académico de la **Facultad de Ciencias e Ingeniería, Escuela Profesional de Administración**, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,



Firma de estudiante

70853390.....

DNI:

Formato de Ficha de Validación (Para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN							Observaciones
TÍTULO: Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023							
VARIABLE 1: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		
Dimensión 1: Necesidad de logro	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1 Ejecuta una actividad con interés.	✓		✓		✓		
2 Ascenso en el puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3 Asistencia a programas de capacitación.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Necesidad de poder	✓		✓		✓		
1 Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.	✓		✓		✓		
2 Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.	✓		✓		✓		
3 Necesidad de triunfo.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Necesidad de afiliación	✓		✓		✓		
1 Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	✓		✓		✓		
2 Reuniones de camaradería y/o integración.	✓		✓		✓		
3 Búsqueda de reconocimiento.	✓		✓		✓		
VARIABLE 2: Desempeño laboral	✓		✓		✓		
Dimensión 1:	✓		✓		✓		
1 Responsabilidad laboral	✓		✓		✓		
2 Objetivos y metas	✓		✓		✓		
Dimensión 2:	✓		✓		✓		
1 Percepción sobre la productividad	✓		✓		✓		
2 Mejora de habilidades	✓		✓		✓		
Dimensión 3:	✓		✓		✓		
1 Evaluación de desempeño	✓		✓		✓		

Recomendaciones:

.....

Opinión de experto: aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos de experto: Dr. Jorge Francisco Sabbagg Chacón

DNI: 09527825


 Firma



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Jorge Francisco Sabbagg Chacón

N° DNI / CE: 09527825

Edad:

54 años

Teléfono / celular: 943 812 588

Email: coco221168@gmail.com

Título profesional:

Administración

Grado académico: Maestría: ____ Doctorado: __x__

Especialidad:

Gerencia

Institución que labora: Universidad César Vallejo

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

"Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023"

Autor(es):

Rakel Loida Olortegui Nieto

Programa académico:

Facultad de Ciencias e Ingeniería Escuela Profesional de Administración



Firma



Huella digital

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Peláez Díaz Guillermo Napoleón

N° DNI / CE: 31934852

Edad: 36

Teléfono / celular: 955119490

Email: gpelaezd@unasam.edu.pe

Título profesional:

Doctor en Administración

Grado académico: Maestría: _____ Doctorado: x

Especialidad:

Docente FAT -UNASAM

Institución que labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

"Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023"

Autor(es):

Rakel Loida Olortegui Nieto

Programa académico:

Facultad de Ciencias e Ingeniería Escuela Profesional de Administración



Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Peláez Diaz Guillermo Napoleón

Presente.-

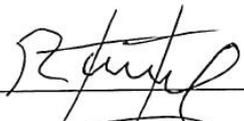
Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Rakel Loida Olortegui Nieto** estudiante / egresado del programa académico de la **Facultad de Ciencias e Ingeniería, Escuela Profesional de Administración** de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,


Firma de estudiante

.....70853390
DNI

Formato de Ficha de Validación (Para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								Observaciones
TÍTULO: Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huancayo-2023								
	VARIABLE 1: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Necesidad de logro							
1	Ejecuta una actividad con interés.	✓		✓		✓		
2	Ascenso en el puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Asistencia a programas de capacitación.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Necesidad de poder							
1	Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.	✓		✓		✓		
3	Necesidad de triunfo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Necesidad de afiliación							
1	Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Reuniones de camaradería y/o integración.	✓		✓		✓		
3	Búsqueda de reconocimiento.	✓		✓		✓		
	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	Dimensión 1:							
1	Responsabilidad laboral	✓		✓		✓		
2	Objetivos y metas	✓		✓		✓		
	Dimensión 2:							
1	Percepción sobre la productividad	✓		✓		✓		
2	Mejora de habilidades	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:							
1	Evaluación de desempeño	✓		✓		✓		

Recomendaciones:

.....

Opinión de experto: aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos de experto: Dr. Peláez Díaz Guillermo Napoleón

DNI: 09527825



Firma



Huella digital

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Dextre Martínez William René

Nº DNI / CE: 09527825

Edad: 56

Teléfono / celular: 993 007 106

Email: wdextrem@unasam.edu.pe

Título profesional:

Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría: x Doctorado:

Especialidad:

Administración y Negocios

Institución que labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

"Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023"

Autor(es):

Rakel Loida Olortegui Nieto

Programa académico:

Facultad de Ciencias e Ingeniería Escuela Profesional de Administración



Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Dextre Martínez William René

Presente. -

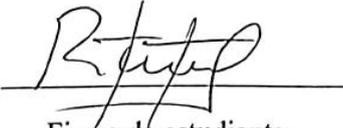
Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Rakel Loida Olortegui Nieto** estudiante / egresado del programa académico de la **Facultad de Ciencias e Ingeniería, Escuela Profesional de Administración** de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “**Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023**” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,


Firma de estudiante

.....70853390
DNI

Formato de Ficha de Validación (Para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: Motivación para mejorar el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz-2023								
	VARIABLE 1: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Necesidad de logro							
1	Ejecuta una actividad con interés.	✓		✓		✓		
2	Ascenso en el puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Asistencia a programas de capacitación.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Necesidad de poder							
1	Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.	✓		✓		✓		
3	Necesidad de triunfo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Necesidad de afiliación							
1	Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Reuniones de camaradería y/o integración.	✓		✓		✓		
3	Búsqueda de reconocimiento.	✓		✓		✓		
	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	Dimensión 1:							
1	Responsabilidad laboral	✓		✓		✓		
2	Objetivos y metas	✓		✓		✓		
	Dimensión 2:							
1	Percepción sobre la productividad	✓		✓		✓		
2	Mejora de habilidades	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:							
1	Evaluación de desempeño	✓		✓		✓		

Recomendaciones:

.....

.....

Opinión de experto: aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos de experto: Dextre Martínez William René

DNI: 40138473



Firma



Huella digital

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

Motivación

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10
1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	2
2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3
3	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2
4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2
5	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2
6	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
7	1	2	3	1	1	3	2	2	2	3
8	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3
9	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3
10	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
12	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3
13	2	3	3	3	2	2	1	3	4	3
14	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2
15	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
16	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3
17	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3
18	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3
19	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
20	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3
21	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3
22	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0,840
K (número de ítems)=	10,000
Vi (Varianza de cada ítem)=	5,036
Vt (Varianza total)=	20,651
INTERPRETACIÓN	
El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.840	

Desempeño Laboral

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10
1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1
2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1
3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	1
4	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1
5	2	1	1	2	4	1	2	2	2	1
6	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
8	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1
9	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1
10	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2
11	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
13	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2
15	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1
17	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2
18	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1
19	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1
20	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1
21	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1
22	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1
23	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2
24	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0,824
K (número de ítems)=	10,000
Vi (Varianza de cada ítem)=	6,231
Vt (Varianza total)=	24,082
INTERPRETACIÓN	
El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.824	

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la Bach. Rakel Loida Olortegui Nieto, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos escalas o cuestionarios acerca de Motivación y Desempeño laboral. Esto tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimos. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parece incómoda, usted tiene el derecho de hacérselo saber a la investigadora o no responderla.

Desde ya le agradezco su participación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bach. Rakel Loida Olortegui Nieto. He sido informado que el objetivo de este estudio es Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en las empresas constructoras del distrito de Huaraz – 2023.

Me han indicado también que tendré que responder a dos cuestionarios sobre Motivación y Desempeño laboral, lo que durará aproximadamente entre 15 a 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio,

puedo contactar a la responsable de esta investigación al celular N° 918 345 092.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto puedo contactar a la Bach. Rakel Loida Olortegui Nieto al celular antes mencionado.

DNI del Participante

Firma del participante

Huaraz,de junio del 2023.

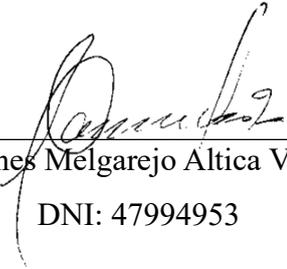
Anexo 06. Autorización de la institución

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA EMPRESA

La Sra. Camones Melgarejo Altica Violeta, identificada con DNI N° 47994953, Gerente General de la empresa **CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS CAMONES S.A.C. – CONSYEC S.A.C.** suscribe la presente y tiene el agrado de informar la **ACEPTACIÓN** para recabar los datos administrativos de mi representada por la estudiante Rakel Loida Olortegui Nieto identificada con DNI N° 70853390 de la **UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE**, sobre su estudio denominado: **MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUARAZ – 2023.**

Sin más que especificar, esperamos que su investigación inicie de acuerdo con lo programado y sea llevado a con éxito para beneficio personal y de la sociedad.

Huaraz, 06 de mayo del 2023



Camones Melgarejo Altica Violeta
DNI: 47994953

Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)

DECLARACIÓN JURADA

Huaraz, 03 de mayo del 2023

Presente. -

Quien suscribe, la Bach. Rakel Loida Olortegui Nieto, identificada con número de DNI 70853390, notifico la **ACEPTACIÓN** para recabar la información administrativa de la empresa Construcción y Servicios Camones S.A.C. – CONSYEC S.A.C., representada por su Gerente General la Sra. Camones Melgarejo Altica Violeta, identificada con número de DNI 47994953, puesto que es menester para la continuidad del estudio titulado **MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUARAZ – 2023”**.

Agradezco por anticipado la atención brindada a la presente; y sea propicia la ocasión para testimoniarle mis sentimientos de estima y aprecio profesional.

Atentamente,



Rakel Loida Olortegui Nieto

DNI: 70853390