



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES EN LA EMPRESA  
CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LA  
REGIONAL E.I.R.L, PIURA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Bach. Abad Julca Carlos Andres  
<https://orcid.org/0000-0003-1308-8737>**

**Asesora:**

**Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel-Perú**

**2022**

**Aprobación del jurado**

**TESIS**

**DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y  
SERVICIOS GENERALES LA REGIONAL E.I.R.L – PIURA**

Asesor (a) : Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre completo Firma

Presidente(a) : Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre completo Firma

Secretario(a) : Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre completo Firma

Vocal(a) : Dra. Heredia Llatas Flor Delicia  
Nombre completo Firma

## **Dedicatoria**

Dedicado primeramente a Dios por llenarme de fortaleza, salud y sabiduría para poder cumplir con el desarrollo y término de mi proyecto.

Para mis padres Andres y Egriosina por inculcarme buenos valores y ser ejemplo de unión familiar.

Para mi esposa Cala, mis hijos Claudia, Paxi Johana y Baruc quienes son mi fuente de motivación, que mi esfuerzo les sirva de inspiración para el cumplimiento de sus propios proyectos.

Para mis hermanos, familiares y amigos, especialmente al ingeniero Wilson Ramal Tirado por dar su efecto motivador en el inicio de mi proyecto de profesionalización.

## **Agradecimiento**

Todo mi agradecimiento al divino creador por llenarme de sabiduría para culminar con éxito el desarrollo de mi tesis y termino de mi carrera profesional.

Mi Agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán por brindarnos la oportunidad de desarrollarnos y profesionalizarnos dentro de su magna casa de estudios.

A los profesores que durante el trayecto nos brindaron los conocimientos necesarios para poder avanzar y desenvolvemos en el ámbito laboral.

A nuestra profesora Flor Delicia Heredia Llatas quien nos dirigió y brindo todos los conocimientos para la culminación de la presente tesis y terminar con éxito nuestro proyecto.

Al gerente general de la empresa La Regional, por haberme brindado el espacio necesario dentro de sus instalaciones, para realizar la investigación y culminar con el desarrollo del proyecto.

## Resumen

El proyecto actual tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación de los trabajadores de la empresa constructora y servicios generales la regional eirl, cuya metodología de investigación fue básica cuantitativa, el diseño fue descriptivo correlacional, la población total fue de ocho trabajadores, y se ha adquirido una herramienta para recopilar información utilizada por Norabuena (2018), los resultados mostraron un nivel bajo de motivación, con un 50% en desacuerdo con el salario, sin embargo, el 100 % está de acuerdo con la higiene, el orden laboral se detecta en un nivel promedio, y el 62.5 % no coinciden con el riesgo y el 100 % corresponden al acuerdo de cumplir a cabalidad en las funciones. Esto se concluye determinando que no existe una relación estadística importante con el desempeño y la motivación, con una significancia de 0.420, mayor a 0.05, por lo que se recomienda que las empresas ejecuten una estrategia para aumentar la motivación y la eficiencia de los empleados.

**Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, satisfacción laboral**

## **Abstract**

The objective of the current project was to determine the relationship between the motivation of the workers of the construction company and general services of the regional eirl, whose research methodology was basic quantitative, the design was descriptive correlational, the total population was eight workers, and has acquired a tool to collect information used by Norabuena (2018), the results showed a low level of motivation, with 50% disagreeing with salary, however, 100% agree with hygiene, work order is detected at an average level, and 62.5% do not coincide with the risk and 100% correspond to the agreement to fully comply with the functions. This is concluded by determining that there is no significant statistical relationship with performance and motivation, with a significance of 0.420, greater than 0.05, so it is recommended that companies implement a strategy to increase employee motivation and efficiency.

**Keywords: Motivation, job performance, job satisfaction**

## Indice

Aprobación del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, satisfacción laboral.....	v
Abstract.....	vi
Keywords: Motivation, job performance, job satisfaction.....	vi
Indice.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
<b>1.2. Trabajos Previos.....</b>	<b>14</b>
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	34
II. MATERIAL Y METODOS.....	36
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
2.2. Población y muestra.....	36
2.3. Variables y Operacionalización.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	42
2.6. Criterios éticos.....	43
2.7. Criterios de rigor científico.....	44
III. RESULTADOS.....	45
3.1. Resultados en Tablas y figuras.....	45

3.2. Discusión de resultados.....	55
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
4.1. Conclusiones.....	59
4.2. Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	66

## Indice de tablas

Tabla 1 Jerarquia de la necesidades de maslow.....	27
Tabla 2 Porcentaje total de la población .....	37
Tabla 3 Matriz de operacional de variable motivación de población.....	39
Tabla 4 Matriz de operacionalización de variable desempeño laboral .....	40
Tabla 5 Distribución porcentual resultados generales .....	45
Tabla 6 Nivel de motivación según indicadores.....	47
Tabla 7 Nivel de desempeño según indicadores.....	49
Tabla 8 Comprobación de nivel de motivación y desempeño laboral.....	51
Tabla 9 Relación entre factores higienicos y desempeño laboral .....	52
Tabla 10 Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral .....	53
Tabla 11 Relación entre la motivación y el desempeño laboral.....	54

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

### **Internacional**

Colombia, Rodríguez (2019) asemejó el problema del desempeño laboral a la poca comunicación entre sus integrantes y la falta de retroalimentación para lo cual se requiere motivar a los trabajadores generándoles un clima organizacional optimo y preciso, generador de desarrollo dentro de la organización.

La falta de comunicación a la hora del desarrollo de actividades laborales genera una descoordinación entre las diferentes áreas dificultando el proceso productivo dentro de las organizaciones debido también a la falta de capacitación constante generador de competencias para los colaboradores.

Ecuador, Peña (2019) sostuvo que la falta motivación en los empleados, falta de un clima laboral estable, el cubrimiento de las necesidades básicas es muy importantes al interior de la organización, los factores motivacionales aplicadas a satisfacer cualquier necesidad que tengan los trabajadores genera un clima laboral positivo para el éxito de las organización, influyendo un papel muy importante la parte gerencial en la aplicación estratégica de factores motivadores que mejoren el entorno organizacional.

Corea del sur, Kwon (2020) dentro del contexto del teletrabajo, el aislamiento, y la falta de contacto con el equipo de trabajo afectó negativamente en la productividad las empresas, estas buscan el equilibrio dentro de sus organizaciones creando mejores ambientes laborales, a través de los procesos motivacionales entre sus colaboradores.

Debido al contexto emocional laboral generado por la pandemia por COVID-19 es que las empresas disminuyeron su producción, se generaron nuevos puestos de trabajo para sus colaboradores dentro de ellas y estos a su vez trajeron consecuencias de estrés laboral y bajo rendimiento laboral.

Ecuador, Bohórquez (2020) nos manifiesta que la desmotivación personal y laboral de los trabajadores es un problema interno bastante preocupante para las organizaciones, la falta de motivación mediante incentivos en los trabajadores influye de manera negativa en su desempeño lo cual retrasa el proceso productivo, aplazando el cumplimiento de los planes organizacionales y de sus colaboradores. El efecto motivador es muy importante, la escasez de este genera bajo rendimiento laboral debido a la falta de una estrategia de incentivos que genere un alto rendimiento laboral y de desarrollo organizacional.

México, Alpuche (2021) en su investigación que los problemas generados en los trabajadores debido a la pandemia fueron de salud mental y corporal, creando falta de interés hacia el trabajo, ausentismo por enfermedad, estrés laboral debido al aislamiento y medidas de protección sanitaria, esto generó baja productividad y desarrollo dentro de las empresas, la pandemia por COVID 19 ha mermado mucho en la parte mental de los trabajadores, creando inseguridad en la parte laboral y de salud dentro de las empresas, se habla de la motivación como herramienta para generar satisfacción, debiendo de utilizarse la activación como una herramienta para el cumplimiento de las metas programadas.

Ecuador, Izquierdo et al. (2021) dentro de los motivos que generan el bajo desempeño laboral y que no se pueden enrutarse tenemos: comunicación escasa, falta de compañerismo, poca cooperación laboral que no ayudan al cumplimiento de las metas asignadas, las empresas direccionan enfoques estratégicos, tecnológicos y de competencias que ayuden a elevar el desempeño laboral, sin embargo, estos no son suficientes.

España, Rodríguez (2021) el contexto laboral dentro de la pandemia por COVID 19 ha generado que las empresas apliquen el trabajo remoto para sus colaboradores, lo cual es todo un reto para ellos debido a la falta de estímulos, falta de contacto con el equipo de trabajo, aislamiento, las organizaciones deben aplicar un formato laboral que sea virtual-presencial, además de implementar estrategias de motivación que ayuden a la valoración y reconocimiento de los colaboradores, dándoles beneficios de acuerdo a lo que realmente desean.

## **Nacional**

Ica, Núñez et al. (2020) sostiene que la falta de competencias en los colaboradores genera una alta rotación, el carácter emocional también genera deserción laboral, debido a estos problemas las organizaciones deben estar enfocadas en crear ambientes laborales adecuados, crear programas motivacionales y de retroalimentación del talento humano para el desarrollo de capacidades, dicho sea de paso, el principal componente de las organizaciones es el capital humano.

Lima, Huamani (2021) manifiesta que las malas condiciones laborales generan un clima laboral deficiente para los colaboradores evitando así el trabajo en equipo, generando insatisfacción laboral dentro de las organizaciones afectando el desarrollo de las actividades, genera además el bajo rendimiento laboral para lograr los objetivos programados, debiéndose proyectar recursos motivacionales que conlleven al cumplimiento de estas.

Trujillo, Márquez (2018) complementa que la falta de motivación hacia el personal, evita que las empresas logren cumplir las metas trazadas, deben considerar como un factor muy importante a la motivación, los directivos deben darle la máxima atención, desarrollando un clima laboral favorable para sus trabajadores, generando bienestar de estos hacia la institución y para con los clientes.

Chimbote, Zúñiga (2021) enfatiza que la falta de capacidad de las empresas para poder mantener comprometidos a sus colaboradores ocasiona una desmotivación total entre sus colaboradores, estas deben obtener ventajas mediante el buen desempeño laboral expresado en competencias para lograr resultados programados, motivándolos constantemente hacia el logro de sus objetivos,

Jaén, Chinguel (2020) manifestó que los principales problemas encontrados en su investigación han sido la falta de capacitación, falta de ambiente laboral agradable, carga laboral excesiva, stress laboral, poca comunicación, falta de

motivación y liderazgo gerencial, todos estos factores generan un rendimiento laboral bajo conllevando a la poca capacidad para alcanzar las metas programadas.

Huaraz, Norabuena (2018) encontró que la falta de incentivos genera un nivel de motivación bajo, las malas decisiones dentro de la empresa genera un desempeño laboral muy bajo sobre el rendimiento normal, ante esto lo que produce la motivación hacia los colaboradores dentro de las empresas mediante incentivos, felicitaciones, reconocimientos por parte de sus superiores es que se produzca un buen ambiente de trabajo, generando un buen rendimiento productivo para el cumplimiento de las tareas dentro de las organizaciones.

Tumbes, Donayre (2022) identifica dentro de su estudio que el desempeño laboral se ve medianamente afectado debido a la sobrecarga de actividades, la falta del recurso humano, la falta de reconocimientos, la falta de infraestructura, la baja remuneración, el desinterés en el trabajo y la desmotivación en el trabajo dificulta el desarrollo de las metas organizacionales debido a una pésima capacidad gerencial.

## **Local**

Piura, Abad (2022) Manifiesta que en los últimos años el sector construcción ha tenido un crecimiento muy importante propiciando la inserción de nuevas empresas, en este contexto se observa que la empresa constructora y servicios generales la regional E.I.R.L-Piura desarrolla sus actividades de manera improvisada, muchas de las cuales adquiere su experiencia a través del método de Consorcio como una forma efectiva de sumar experiencia de manera rápida.

Es en ese contexto se observa también que la empresa no cuenta con un sistema gerencial muy bien organizado, propiciando el desarrollo de sus actividades de manera improvisada con el fin de reducir costos, los cuales muchas veces genera insatisfacción Laboral y falta de motivación en los trabajadores para el desarrollo de las actividades, esto a su vez ocasiona, penalidades, incumplimiento de contratos, ejecuciones fuera de plazo, observaciones al desarrollo de la ejecución de proyectos debido al bajo

desempeño laboral y falta de motivación, ante lo descrito anteriormente es que se urge encontrar soluciones inmediatas.

Por ello es que se aprecia la necesidad de desarrollar un estudio que permita conocer las causas por las cuales no generan una mayor competitividad frente a otras empresas de su mismo rubro y así poder formular recomendaciones a la parte gerencial permitiéndole adoptar medidas que beneficien a sus colaboradores y a la institución misma, por lo que se justifica la presente investigación.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Internacionales**

En Bolivia en 2019, su proyecto decide la relación entre la motivación de los empleados y el trabajo en la empresa electro puno, los exámenes, la investigación utilizó metodología descriptiva correlacional, de acuerdo con la motivación y el trabajo de Herzberg, Arpasi (2020) concluye que la motivación externa, que es una medición de la confiabilidad, estaba estrechamente relacionada con el rendimiento del trabajo con una relación de 0.978, eficiencia y valor de rendimiento.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede observar que los factores intrínsecos que son los que permiten el desarrollo integro de los trabajadores en la parte laboral, así como los factores extrínsecos que son los relacionados con la parte afectiva de las personas, están siendo muy bien utilizados por la empresa generando que sus colaboradores sean más eficientes en el desempeño de su trabajo, permitiendo el desarrollo productivo de la empresa.

Ecuador, Bohórquez et al. (2020) en su artículo titulado La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización, la investigación se realizó con el objetivo de analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, el tipo de estudio realizado fue no experimental y de carácter probabilístico, de enfoque cualitativo cuantitativo, exploratoria descriptiva, tuvo como población de 435 y una muestra de 157 personas, el principal instrumento fueron las encuestas, sus conclusiones fueron: que el 25% de los

trabajadores no estaban satisfechos ni insatisfechos en relación al cubrimiento de sus necesidades fisiológicas a través del trabajo que realizan, el 35% siente la necesidad de poder, EL 35% necesita equidad en cuanto a la asignación de recursos y recompensas, el 100% determina ser competentes, eficientes y eficaces, determinando que existe un nivel adecuado de motivación positiva que se corresponde con el buen ejercicio profesional.

Según lo observado se puede notar que las necesidades fisiológicas no están totalmente cubiertas, por ser una necesidad primaria esencial que debería satisfacerse por completo, la organización debería tomar en cuenta estas observaciones y tomar medidas que conlleven a la satisfacción personal de sus trabajadores aumentando los recursos y las recompensas por las actividades desarrolladas aumentando la satisfacción y el desempeño de sus trabajadores.

Ecuador, cadena (2019), analiza la relación entre motivación y relación entre la motivación y los indicadores de trabajo en envatub S.A. en Pichin -cha. El estudio tenía un enfoque cuantitativo con un concepto no experimental de Resolución cruzada con una correlación de nivel de descripción. Utilizó encuesta y cuestionario, como muestra un enlace al número total de operadores correspondientes a 50 operadores, sus conclusiones son las siguientes: La motivación del 68 % es baja según la escala. En los accesos sociales está relacionado con la interacción social y el trabajo en equipo, la protección, la seguridad y la potencia personal están en un nivel promedio, estableciendo un vínculo entre motivación y trabajo.

El nivel de motivación bajo encontrados debido a la insatisfacción laboral existente por el no cubrimiento de sus necesidades básicas genera un nivel de desempeño bajo o medio, la escasez de reconocimientos, de incentivos y de recompensas es el principal problema a tratar por los gerentes, el aumento de los niveles de satisfacción aumenta la productividad mediante el desempeño laboral.

Colombia, Rodríguez (2019) En un artículo titulado Desempeño Laboral Docente en las Instituciones Universitarias del ITSA, cuyo objetivo principal fue “presentar evidencia sobre los factores y niveles del desempeño laboral docente en las Instituciones Universitarias del ITSA, el estudio utilizó un enfoque empírico,

descriptivo, no experimental, y diseño transaccional, para llevar a cabo su investigación utilizó un número de 84 personas, consideró como técnica las encuestas, utilizó cuestionarios como herramienta de recolección de datos y concluyó que los niveles de desempeño laboral aumentarían en función de los incentivos, el incentivo, mejor será el desempeño laboral. Un ambiente de trabajo adecuado producirá el mejor ambiente de trabajo. La comunicación organizacional también es muy importante. Tratar de generar trabajo en equipo, mejorar el desempeño de los docentes y optimizar el mecanismo de capacitación. Un ambiente amigable con el clima Trabajo.

La comunicación organizacional es muy importante dentro de las empresas, aumenta las relaciones interpersonales y se generan equipos de trabajo, estos a su vez desarrollan una fuerza laboral que aumenta los niveles de desempeño contribuyendo al desarrollo institucional.

México, artículo de Alpuche (2021) Análisis del Comportamiento Organizacional: Perspectivas de Revitalización ante el COVID-19, Este estudio fue diseñado con el propósito relevante de “analizar el comportamiento organizacional frente a la activación en el contexto del COVID-19”. El tipo de estudio fue descriptivo y utilizó técnicas documentales para sacar las siguientes conclusiones: Afecta a otros miembros del grupo de trabajo, cada uno de los cuales afecta a toda la organización. La productividad laboral depende de la salud y el bienestar de los empleados, y la reducción de la motivación crea un efecto boomerang dentro de la empresa, afectando la productividad laboral para alcanzar las metas. La teoría de la activación proporciona conocimientos concretos sobre lo que se percibe en el lugar de trabajo. La activación es la motivación básica para poner la motivación en acción, hacer algo, tener una razón, pero también ponerla en práctica. Sin embargo, el comportamiento incluye tanto la motivación como el movimiento (comportamiento).

Las empresas deben generar programas motivacionales que generen competencias en los colaboradores activándolos con objetivos que ayuden al crecimiento personal de los trabajadores y de desarrollo para la organización.

La motivación tiene gran importancia dentro de las organizaciones que necesita ser evaluado constantemente dentro de las organizaciones, permitiendo conocer el grado de satisfacción laboral existente que les permita tomar medidas que ayuden al cumplimiento de los objetivos trazados.

Colombia, Benítez, et al. (2019) En su disertación sobre Motivación de los empleados en SeaAndOil Ltd. En tiempos del Covid-19, el objetivo principal fue comprender el fenómeno de la motivación de los empleados en Sea And Oil Ltda. En tiempos del Covid-19”, la encuesta fue una descripción interactiva, utilizando una población total de 30 trabajadores y utilizando como herramienta los cuestionarios. Al concluir que hubo una relación directa con las necesidades de protección, seguridad y motivación durante el Covid-19, también podríamos concluir que más del 50% de los trabajadores no tuvo una relación negativa con la motivación, sin embargo, esto afecta la situación laboral y varios aspectos de su vida cotidiana.

## **Nacionales**

En Tumbes Donaire (2021), motivación y desempeño del personal asistencial en hospital tumbes, el objetivo principal de este estudio es establecer una relación entre los indicadores de motivación y los indicadores desempeño del personal médico. Este estudio es una base para el diseño de no rendimiento con el nivel de población de 60 personas, y usa dos perfiles como instrumentos. La conclusión fue la siguiente: Se detecta el valor ( $\rho =, 560$ ;  $p < 0.01$ ), y la motivación y la medición de las responsabilidades de productividad ( $\rho =, 542$ ;  $p < 0.01$ ) es el resultado de la motivación y las dimensiones laborales. Con respecto a la motivación y las medidas del trabajo ( $Rho =, 489$ ;  $p < 0.01$ ), el compromiso institucional del trabajo de Resultados es ( $\rho =, 430$ ;  $p < 0.01$ ), y finalmente se completa la existencia de alto vínculo estadístico entre motivación y trabajo ( $\rho =$  trabajo ( $\rho =, 697$ ;  $p < 0, 01$ )). Teniendo en cuenta el tema de la investigación, las personas pueden determinarse que una organización que hace un mejor trabajo para lograr el propósito del sistema debe estar constantemente motivada.

En Lima Gálvez (2022), en su artículo titulado "Motivación de los trabajadores en el distrito de Cutervo" en 2021, este estudio utiliza el objetivo principal del no rendimiento y la determinación del concepto mutuo con el nivel de correlación de la motivación y el desempeño, el tipo principal de método cuantitativo. La relación entre la motivación de los empleados y la eficiencia del trabajo está en esta encuesta, como lo demuestra, 100 trabajadores se utilizan como método de encuesta y como herramienta el cuestionario. Además, concluye que el rendimiento del trabajo es una motivación externa precisa y tiene una alta correlación entre la motivación y el desempeño.

Generalmente cuando los factores motivacionales y los factores de higiene están bien posicionados dentro de las instituciones se desarrollan niveles altos de desempeño laboral, esto a su vez factibilidad la realización de los objetivos programadas.

En Andahuaylas Cusiquispe (2021), su investigación se llama la Motivación y eficiencia de un servicio de emergencia en Andahuaylas en 2021, objetivo de este estudio es la relación motivación del personal de la compañía y el índice de trabajo, lo principal, para determinar la relación, este estudio fue cuantitativo y tenía un concepto no experimental con un nivel de diseño de correlación descriptiva mediante el uso de 67 empleados como población. Se utilizaron encuesta y dos perfiles como herramientas. Los resultados encontrados en este estudio muestran que hay un alto nivel de 65.7 %. Del mismo modo, el rendimiento del rendimiento es del 79.1 %, alto. En conclusión, a través de las estadísticas de Rho Spearman, la existencia de una relación estadística moderada entre la motivación y el valor de la eficiencia laboral (valor  $p < 0.001$ ;  $r = 0.402$ ) Podemos decidir de acuerdo con la conclusión de que la motivación de alto nivel está haciendo esto. Por lo tanto, si el nivel es bajo o medio, la institución debe tomar medidas para mejorar.

En su artículo en Tacna Pérez (2021), La motivación y la actividad laboral de los empleados municipales en el distrito Pocollay, el objetivo, determinar la relación entre la motivación y la actividad laboral del empleado, se tomó 309 personas para el estudio, toda la población, este estudio utiliza encuesta como

metodología, utiliza un cuestionario como herramienta, presentando un tipo básico, de descripción y correlacional en la investigación, concluye que existe una correlación positiva entre la motivación y el trabajo, y enfatiza que los resultados son importantes. Si los empleados son muy ambiciosos, es fácil venir a usar los mismos recursos asignados de las consecuencias de la organización.

En Huaraz, Norabuena (2018), motivación y eficiencia en la constructora T&S en Huaraz 2018, esta investigación su objetivo fue el conocimiento de la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Explicó un diseño simple de diseño no experimental, y utilizó la encuesta y el cuestionario contó a 41 empleados. Esto fue encontrado. El 97.6 % de este informe son adecuados para orden en el trabajo. El 80.5 % no tiene incentivos ni política de motivación, la política de motivación y el desempeño es parcialmente bueno, falta una motivación para aumentar el rendimiento de los trabajadores.

Con respecto a lo mencionado se puede observar la falta de factores motivadores que son los que están relacionados con el logro, el desafío del trabajo, el avance y el crecimiento de las personas con respecto a su rendimiento laboral, cuyos aspectos compete aplicar a las organizaciones para lograr que los trabajadores tengan sentimientos positivos para el cumplimiento de sus labores.

En Chiclayo Burga (2018), la investigación es cualitativa con el objetivo principal de explicar la motivación y el trabajo del personal administrativo en una empresa agrícola, documento sobre el título Motivación y actividad laboral del personal administrativo en la Asociación de la Industria Agrícola de Lambayeque. Fue aplicado a. El enfoque cuantitativo, el tipo de método positivo de diseño de nivel de descripción cruzada, y se utilizaron encuesta y el cuestionario y la población era 17 (17) trabajadores, y la conclusión es la siguiente. Excelente gestión de la motivación, excelente gestión relacionada con el interpersonal y demostración con el aumento de los salarios serían las ventajas de la empresa.

Según lo descrito existe una adecuada motivación y un desempeño laboral adecuado siendo estos resultados encontrados insuficientes para el desarrollo de la empresa necesitando esta definir estrategias que ayuden a elevar el nivel de

motivación mediante incentivos monetarios y de reconocimientos que ayuden a elevar los niveles de satisfacción de sus trabajadores.

Trujillo, Márquez (2018) A través de su investigación motivación y desempeño de distribuidora Gallo de Trujillo, tenía el objetivo principal de establecer una relación del desempeño con motivación en la distribuidora gallo, se hizo una resolución cruzada utilizando la población que consistía de 29 personas, la encuesta se utilizó para recopilar información mediante un cuestionario como herramienta., concluyendo, hubo una motivación de alto nivel, el 72.4 % hizo un trabajo motivado, encontré un alto nivel de trabajo y encontré el 62.1 % tiene un alto rendimiento, habiendo relación entre las variables.

Según lo concluido se evidencia la capacidad que tiene la empresa de mantener motivados a sus trabajadores en la realización de actividades, lo cual establece un alto rendimiento laboral, el cumplimiento y el desarrollo de los objetivos.

Cajamarca, Tirado (2018), La motivación e impacto del trabajo de las empresas de construcción civil en Cajabamba, en 2018, había un propósito principal determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores, este proyecto tiene un enfoque cuantitativo correlacional, utilizando la encuesta a 33 trabajadores, concluye que la motivación tiene un impacto positivo e importante en el desempeño del trabajo, la motivación son 90 % más altos y está claro que el nivel de trabajo es del 95 %, y eventualmente estadísticas entre la motivación y los indicadores de trabajo, con la definición de una relación significativa. (Valor P 0.00 <0.05).

Es importante para las empresas contar con sistemas de gestión que tenga un control del nivel de desempeño mediante evaluaciones constantes, así como de recursos humanos que gestione e implemente medidas que contemplen un nivel adecuado de motivación laboral que contribuyan a mantener un nivel alto de productividad que conlleve a la realización de los objetivos personales y organizacionales.

## **Locales**

Según Carcamo (2021), el objetivo principal del trabajo se presentó en el título Diagnóstico de la motivación laboral de los trabajadores de canales y venta directa de Compañía ENLASA PERU SAC – PIURA, teniendo como objetivo diagnosticar el estado actual de la motivación laboral que presentan los empleados, cierta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y descriptivo, para diagnosticar la razón actual, se utilizó una población de 61 trabajadores, aplicando un cuestionario diseñado por Gamarra (2018), los resultados encontrados diagnosticaron un nivel bajo de motivación con un 62.3% de acuerdo a los factores de motivación, también se diagnosticó un nivel bajo de motivación con un 60,7% de acuerdo a los factores de higiene, finalmente se pudo diagnosticar el grado de motivación de la compañía y esta cuenta con el 57,40% del personal motivado y el 42,60% un nivel mediano de motivación con la empresa que representan, se concluye que la motivación esta medianamente controlada y que se necesitan aplicar estrategias que eleven el nivel de motivación de su personal.

De acuerdo a lo observado se tiene que los factores motivacionales y de higiene tienen un nivel bajo dentro de la empresa mencionada, siendo que dichos factores son muy importantes y necesarios para mantener al personal motivado y pueda desarrollar con mentalidad positiva sus labores, la empresa de tomar las medidas correspondientes.

Según Quinde (2021) Clima organizacional y desempeño de los trabajadores en la Institución médica I-4 Catacaos Piura 2019-2020, el objetivo principal es determinar la relación entre el clima de la organización y el trabajo del empleado, de tipo cuantitativa correlaciona, El método usado es como un método de recopilación de datos, teniendo en cuenta la población de 117 empleados utilizando entrevistas y observaciones, Indicó que no existe una relación significativa entre el clima y desempeño en el entorno de la organización, la eficiencia del trabajo y la conclusión del trabajo Eficiencia (91.8 %), pero el entorno motivador de la organización es bajo (26.4 %), por lo que el gobierno, las instituciones necesitan mejorar sus estrategias.

El clima laboral dentro de las organizaciones es muy importante, los directivos deben aplicar estrategias para obtener un clima laboral favorable para que sus trabajadores se desenvuelvan de tal manera que compense con el buen rendimiento laboral ejercido, constituyendo un clima organizacional óptimo.

Girón (2021) en su investigación sobre motivación y satisfacción en la empresa Aquanoah. El objetivo principal de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción con el trabajo de la compañía, fue un tipo no experimental, descriptivo correlacional, Estos son 36 empleados que usan la encuesta como un método de recopilación de datos, y el cuestionario se usa como herramienta, y su conclusión es que la motivación para el respeto, el motivo y la satisfacción es estadísticamente importante. Hemos decidido la existencia. Con respecto al trabajo, era un vínculo estadísticamente significativo entre los motivos externos e internos y la satisfacción. "De acuerdo con el hecho de que se observa, el trabajo y las emociones para proporcionar incentivos al trabajo de los gerentes superiores, evaluar los esfuerzos, aumentar la conciencia de los costos laborales y usar los objetivos. Se espera que garantice la seguridad.

Reyes (2021) realizó una tesis de título Entorno organizacional y Ley de trabajo en el Instituto de Educación Técnica José Abelardo Quiñones 2018. El objetivo principal influencia del clima de organización en José Abelardo Quiñones 2018, es que el objetivo principal del entorno organizacional afectará el trabajo de los empleados institucionales, con un enfoque cuantitativo y una correlación de nivel de descripción. Por lo tanto, se contaron la encuesta un total 94 personas. Las personas para 94 Las personas para recopilar información, encuestas y medios aplicados fueron cuestionarios. La conclusión fue la siguiente. Relacionado con el entorno de la organización. También hay resultados de investigación, resultados y vínculos importantes.  $Rho = 0.654$ . El valor de  $p < 0.05$  tiene Un impacto significativo en el desempeño, la eficiencia y la eficiencia profesional de los trabajadores. También estamos prestando atención al hecho de que el clima emocional tiene un impacto significativo en la productividad en los trabajadores productivos. La conclusión es que el medio ambiente y el motivo de la

organización tienen un impacto significativo. Sobre los indicadores de trabajo y rendimiento.

El clima organizacional es la fuente principal de toda organización para lograr un rendimiento productivo programado o superior que conlleva a lograr el éxito de las organizaciones y el desarrollo emocional laboral de sus colaboradores.

Según lo dice, Guerrero (2019), en su tesis, motivación y desempeño en el trabajo de la Oficina de normalización previsional de Piura, con enfoque cuantitativo y descriptivo, correlacional, objetivo principal determinar la relación de ambas variables en estudio, había 19 empleados de muestra, usando la encuesta y el cuestionario, su conclusión ha decidido no existe relación estadística importante entre la motivación y desempeño laboral ( $0.855 > 0.05$ ), la motivación es baja y hay un rendimiento laboral regular.

De acuerdo a lo investigado se determina que la motivación influye de manera muy importante en las organizaciones, las variables se relacionan de acuerdo al grado de motivación, mientras más alta sea la motivación más significativa es su relación con la variable que le depende, por lo tanto, los resultados ayudan a las organizaciones a tomar decisiones que ayuden a elevar el grado de motivación y el grado de productividad de estas.

Según un estudio realizado por Vásquez (2021) Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de boticas felicidad Piura, su objetivo determinar relación entre la satisfacción y la motivación de los empleados, con un enfoque mixto de investigación descriptiva correlacional. De los 240 empleados, 36 empleados fueron utilizados como muestra, se utilizó un cuestionario. La conclusión es que la existencia de un vínculo importante entre la motivación del trabajo y la satisfacción del trabajo. Resultó que la política y el factor de motivación tenían un vínculo importante que estaba satisfecho con el trabajo de la política de estimulación y recompensa.

La utilización de políticas dentro de la empresa ayuda a tener un mejor control sobre el desempeño laboral, así como la utilización de recursos que permitan satisfacer las necesidades de los trabajadores, logrando un nivel de satisfacción laboral favorable que beneficie a ambas partes.

Según Panta (2020), Análisis de la correlación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de interbank tienda 720, el tipo de investigación básica con enfoques cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional con conceptos no experimentales, su objetivo analizar la relación motivación y desempeño de los trabajadores, con una población de (55) y de muestra 48 empleados utilizados, concluye con la existencia de un vínculo positivo y estadísticamente significativo entre la motivación y el desempeño del trabajo, definidos los factores motivacionales relacionados con el desempeño, la compañía puede lograr el objetivo organizacional, los empleados pueden desarrollar la capacidad de desarrollar habilidades, lo que ocupará las posiciones principales y desarrollará una línea de carrera.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **La motivación**

Según Alpuche (2021), esto significa que las personas hacen algo, y el propósito de la existencia y el comportamiento cubre tanto la activación como la motivación.

Pérez (2021) la “motivación es el proceso que influye en el comportamiento, dirección, desarrollo personal, profesional, familiar de los trabajadores, los mismos que van a estar ligados a los factores de la motivación”.

Bohórquez (2020) define a la motivación como un factor de gran importancia en las organizaciones para el desarrollo de sus actividades, la motivación mediante incentivos en los trabajadores influye de manera positiva para el cumplimiento de los objetivos de la organización y de sus colaboradores”.

Rivera (2020) define la motivación como un “inconsciente psicológico que permite identificar y fomentar compromisos en los individuos para el cumplimiento de los objetivos y las metas programadas”.

Yana (2019) considera a la motivación como una “fuerza interna que impulsa al cumplimiento de actividades, metas y objetivos trazados, consecuente al buen desempeño generado por la motivación para el cumplimiento de las actividades eficientemente, por lo tanto, las empresas deben enfocarse y poner atención en la motivación hacia sus colaboradores.

De acuerdo a lo citado anteriormente se define que la motivación es un impulso propio de cada persona que lo lleva a realizar y/o a cumplir diversas obligaciones, tareas, objetivos y metas ya sean para su propia persona, familia, trabajo. Impulsos generados por iniciativa propia y/o por algún efecto motivador.

### **La motivación en el trabajo**

Peña (2018), manifiesta que la “motivación en el trabajo se entiende como el resultado de las buenas relaciones que presenta el trabajador con la organización a fin de dar cumplimiento al logro de los objetivos”.

Cadena (2019), define que la “motivación laboral es la capacidad de la empresa de lograr que sus empleados se sientan satisfechos mediante la utilización de estrategias provocando su máximo rendimiento”.

Según los autores se podría definir a la motivación en el trabajo como el conjunto de procedimientos que las organizaciones deben desarrollar para que sus colaboradores se sientan motivados y puedan dar fiel cumplimiento a sus metas personales y organizacionales.

### **Motivación sustentación teórica**

#### **Teoría de Maslow**

El principal exponente de la psicología humanista fue Abraham Harold Maslow, quien fue el creador de la jerarquía de las necesidades, mediante esta teoría se logra explicar las diferentes necesidades que tiene cada persona, superando una

tras otra, necesidades que empiezan desde las básicas hasta las superiores las cuales se organizan de una forma estructurada (como una pirámide).

Según la satisfacción de sus necesidades en un determinado nivel pronto buscará. Una próxima satisfacción que lo lleva a avanzar al siguiente nivel.

### **Las Necesidades según Maslow:**

**Necesidades Fisiológicas:** “Son las que tienen mayor prioridad ya que se relacionan con su supervivencia como es la alimentación, la vestimenta, saciar la sed, el sexo, la maternidad” (Chiavenato, 2011, p. 43).

**Necesidades de Seguridad:** “Son las que le van a dar una sensación de orden, seguridad, protección. Dentro de las cuales tenemos la estabilidad laboral” (Chiavenato, 2011, p. 43).

**Necesidades sociales:** Estas aparecen cuando las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad ya han sido satisfechas, las cuales se relacionan con la necesidad de tener una compañía, la de comunicarse con otras personas, manifestarse, la de recibir afecto, la de ser aceptado dentro de un grupo y vivir en comunidad. (Chiavenato, 2011, p. 44)

**Necesidades de reconocimiento:** (Chiavenato, 2011), “Estas necesidades consisten en la necesidad que se tiene de sentir aprecio, de ganar reputación y lograr destacar, auto valorarse y respetarse así mismo” (p.44).

**Necesidades de auto superación:** “es la necesidad del hombre de auto realizarse, la necesidad de trascender, lograr crecer profesionalmente, realizar nuestros propios proyectos, desarrollar su capacidad al máximo” (Chiavenato, 2011, P. 44).

Según la teoría de Maslow el hombre siempre está tratando de alcanzar una satisfacción ya que a medida que satisface alguna necesidad siempre estará proyectándose para alcanzar otra, en general el hombre casi nunca estará satisfecho por completo (Chiavenato, 2011).

**Tabla 1**

*Jerarquía de las necesidades de Maslow*

<b>Fisiológica:</b>	<b>Seguridad:</b>	<b>Social:</b>	<b>Estima:</b>	<b>Autorrealización</b>
Alimento	Seguridad	Relacionamiento	Satisfacción del ego	Autodesarrollo
Reposo	Protección	Amistad	Estatus	Excelencia
Abrigo	Enfermedad	Aceptación	Orgullo	Personal
Sexo	Incertidumbre	Afección	Auto respeto	Competencia
		Comprensión	Reconocimiento	Experiencia
		Consideración	Confianza	

Fuente: Chiavenato (2011)

**Teoría de los factores de Herzberg**

“La teoría de los factores (Motivación-Higiene) del psicólogo Frederick Herzberg

**Factores Higiénicos:**

Según Chiavenato (2011) son los “factores que rodean al individuo y a su ambiente, tales como los beneficios sociales, el salario, el ambiente laboral, su optimización evita que el individuo se encuentre insatisfecho y si se encuentran en niveles pésimos generan insatisfacción” (p. 45).

**Factores Motivacionales:**

Según Chiavenato (2011) son los “factores que se relacionan con el cargo, la realización de actividades, el crecimiento y reconocimiento profesional, su optimización provoca satisfacción y si se encuentra en niveles bajos solo reducen la satisfacción” (p. 45).

De acuerdo a la teoría de la motivación e higiene de Herzberg, para las empresas el valor agregado más importante son sus empleados ya que de ellos depende el funcionamiento óptimo de la institución. También sugiere la participación de los gerentes quienes tienen el deber de aplicar efectos

motivadores que ayuden a que los empleados se sientan satisfechos en la realización de su trabajo (Chiavenato, 2011, p.46).

### **Teoría de McClellan**

En su teoría McClellan sostiene que las personas adquieren necesidades en las diferentes etapas de su vida de acuerdo a la forma en que viven y como se realizan van adquiriendo una necesidad superior a la otra, a las cuales denomino como: Logro, Afiliación y Poder

### **Dimensiones de las Necesidades Adquiridas**

**Necesidad de Logro:** es la necesidad de dar todo esfuerzo posible por sobresalir, lograr tener relación con un grupo superior determinado y conseguir el éxito.

**Necesidad de Poder:** es lograr que las personas actúen de manera diferente, conseguir tener impacto sobre ellas, asumiendo una posición de líder logrando tener el control de los demás.

**Necesidad de Afiliación:** son las necesidades que tiene la persona de relacionarse con los demás, lograr que ciertos grupos te acepten, tener vínculos de amistad, lograr institucionalizarse dentro del grupo organizacional para conseguir estabilidad en la organización.

### **Teoría de ERC Alderfer**

Alderfer en su teoría manifiesta que las necesidades se organizan en tres grupos: Existencia, Relaciones, Crecimiento (ERC).

**Existencia:** se ocupa de satisfacer las principales necesidades básicas, fisiológicas y de seguridad, a través de componentes externos.

**Relaciones:** se refiere a la necesidad que tenemos de relacionarnos con lo demás en un nivel importante, interactuar con el entorno a través del reconocimiento.

**Crecimiento:** estas necesidades se satisfacen cuando se logra un objetivo personal de gran importancia que le signifique la autorrealización.

La teoría ERC de Alderfer nos lleva a concluir que las necesidades primarias que son la de existencia, de relaciones, y de crecimiento son una cadena de sucesos que debemos lograr para poder ir desarrollándonos como personas e ir alcanzando nuestros objetivos y poder obtener el éxito, pero también indica que en algún momento podríamos tener un fracaso al intentar satisfacer una necesidad superior, y podríamos volver a tener necesidades básicas empezando a satisfacerlas nuevamente para poder seguir escalando hasta volver a obtener el éxito anhelado (Chiavenato, 2009).

## **Definición de términos**

### **Jerarquía de las necesidades**

Es la definición de ciertos tipos de nivel que puede alcanzar la persona de acuerdo a sus necesidades, siempre que una supere a la otra.

### **Motivación**

Significa que las personas satisfacen algo, y el propósito de la existencia y el comportamiento cubre tanto la activación como la motivación (Alpuche, 2021).

### **Motivación intrínseca**

Es la “motivación que se tiene para desarrollar alguna tarea que procede del exterior” (Cusiquispe, 2022).

### **Motivación extrínseca**

Es la motivación interna “propia de cada persona y que logra controlar, obteniendo la capacidad de auto motivarse” (Cusiquispe, 2022).

## **Satisfacción Laboral**

Es el grado de asentimiento que una persona siente de acuerdo a la proporción de su trabajo, ósea que tan pleno se siente con lo que hace, donde lo hace, para quien lo hace y que recibe a cambio (Equipo editorial, 2022)

## **Desempeño Laboral**

Hace muchos años se ha venido estudiando, en sus inicios se le denominó descripción de puestos, es a principios del siglo XX que se le determinó como desempeño laboral.

Según Alles (2017), este es un proceso que ayuda a determinar el grado de éxito de una empresa en el logro de sus objetivos empresariales y laborales, así como lo relacionado con el desarrollo, desempeño y consecución de objetivos.

Así mismo se puede definir que “son todas las acciones o actividades desarrolladas en el proceso productivo y que se observan en los trabajadores que determinan el cumplimiento de las metas dentro de la organización” (Pérez, 2009, párrafo 1).

## **Dimensiones del desempeño laboral**

El desempeño en el trabajo es el proceso y la acción que toman los trabajadores dentro de una organización y que constituye la productividad real de sus acciones para el logro de los objetivos empresariales.

Entre sus dimensiones tenemos:

**Desempeño de la tarea:** es el proceso laboral que realiza determinada persona de acuerdo a sus conocimientos que contribuyen directa o indirectamente a la organización.

**Comportamientos contraproducentes:** son comportamientos intencionales que realizan algunos trabajadores que perjudican a la empresa.

**Desempeño contextual:** son comportamientos de superación que realizan algunos empleados en favor de la empresa ayudándola a cumplir con los objetivos organizacionales.

Las dimensiones que contempla el presente proyecto de acuerdo al instrumento tomado, elaborado por Norabuena (2018) son:

**Productividad:** Es el producto del desempeño y capacidad de obtener recursos que beneficien a las personas y/o organizaciones alcanzando una producción adecuada.

**Toma de decisiones:** Es la opción de poder decidir sobre las posibles alternativas que conlleven a cumplir con las metas u objetivos que se le presenten en la parte laboral e institucional.

**Eficacia laboral:** Capacidad que tienen los trabajadores o las organizaciones de poder cumplir los objetivos, asumiendo retos y superándolos.

**Relaciones interpersonales:** Relación que hay entre las personas para cumplir un fin social y/o de trabajo.

## **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño y potencial de desarrollo de una persona. Todas las evaluaciones son el proceso de motivar o evaluar el valor, la excelencia y la calidad de una persona.

Se utilizan diferentes procedimientos con diferentes nombres para evaluar a las personas que trabajan en una organización, como evaluaciones de desempeño, evaluaciones de desempeño, evaluaciones de empleados, informes de progreso y evaluaciones de desempeño (Chiavenato, 2011, p. 202).

## **Responsabilidad de la evaluación del desempeño**

Dependiendo de la política de personal adoptada por la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño recae en el desempeño de los gerentes, personas, personas y sus líderes, grupos de trabajo, departamentos de

personal o comités de evaluación. Cada una de estas seis opciones incluye una filosofía de comportamiento (Chiavenato, 2011, p. 203).

### **Beneficios de la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2011) afirma en su estudio que los programas de evaluación del desempeño pueden ser beneficiosos a corto, mediano y largo plazo si son planificados, coordinados y bien diseñados. Los principales beneficiarios son personas, gestores, organizaciones y comunidades (p. 207).

### **Métodos tradicionales de evaluación del desempeño**

Las principales formas de evaluar la eficacia son: Método de escala gráfica.

El método del gráfico de escalera mide el desempeño de una persona por un factor paso a paso. Por lo tanto, utilizamos múltiples cuestionarios en los que las líneas horizontales representan ítems de evaluación del desempeño y las barras verticales representan el grado de cambio en estos ítems (Chiavenato, 2011, p.207).

#### **Método de selección forzada.**

El método de selección forzada consiste en evaluar los desempeños individuales utilizando enunciados alternativos que describen los tipos de desempeño individuales. Esta elección es obligatoria porque cada bloque consta de dos, cuatro o más frases, y el evaluador sólo tiene que seleccionar una o dos frases que mejor describan el trabajo del evaluador (Chiavenato, 2011, p. 210).

#### **Método de encuesta de campo**

Este es un método de evaluación del desempeño en el que un evaluador entrevista al supervisor directo de un subordinado, evalúa el trabajo y registra la razón, la fuente y el motivo del trabajo con base en el análisis del trabajo y análisis (Chiavenato, 2011, p. 212).

## **El método de un incidente grave.**

Chiavenato, (2011) es un método que permite a los administradores observar y registrar los hechos exclusivamente positivos y exclusivamente negativos del trabajo evaluado (p. 207).

## **Métodos mixtos.**

Es una técnica que utiliza diversos métodos de evaluación.

### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL, Piura 2022?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La importancia de esta investigación nos permite descubrir la relación entre la motivación y la eficiencia laboral dentro de Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L-Piura. Esto te ayudará a encontrar las principales razones de la falta de posicionamiento y desarrollo de tu empresa. Las actividades de nuestros representantes.

La presente investigación permitirá a la empresa desarrollar un nivel de gestión empresarial que le ayude nuevamente a posicionarse dentro del sector construcción, así como también a la implementación de estrategias motivacionales que permitan el buen desempeño y satisfacción laboral para beneficio de sus colaboradores y de la organización misma.

Además, los resultados de la presente investigación ayudarán a las empresas y logrará despertar el interés de aliados estratégicos y comerciales para el fortalecimiento de aspectos relevantes sobre la gestión de personas dentro de la empresa.

Mediante la realización del presente proyecto de investigación, se busca obtener información importante que ayudará a la empresa a corregir errores y encaminarse en un nivel de desarrollo que le permita surgir dentro del mercado, logrando utilizar las diversas técnicas y estrategias empresariales que le permitan ganar confianza y credibilidad en las diversas gestiones que tenga que realizar dentro del proceso de contrataciones con el estado y demás servicios públicos y privados a desarrollarse dentro del sistema de reconstrucción nacional, lo que nos permitirá afianzarnos logrando una estabilidad económica que permita cumplir a cabalidad con nuestros clientes y colaboradores.

## **1.6. Hipótesis**

Las hipótesis son hipótesis sobre las relaciones entre rasgos, rasgos, rasgos o cualidad que determinan el problema en estudio. Estas propiedades o propiedades se definen como variables de investigación (Bernal, 2010, p.139).

Para el presente proyecto tenemos las siguientes hipótesis:

H1: Existe un nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L- Piura, 2022

H0: No existe un nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L- Piura, 2022

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura, 2022

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura.
- Determinar si existe relación entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura.
- Determinar si existe relación entre la dimensión factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura.

## II. MATERIAL Y METODOS

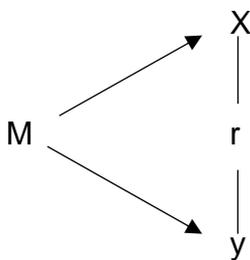
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** (Básica) porque tiene como propósito obtener información para explicar los hechos obtenidos mediante la investigación.

**Enfoque o tendencia:** (cuantitativa) porque el propósito de la investigación es cuantificar las características para medir el nivel de motivación y desempeño laboral que existe en los trabajadores dentro de la empresa.

**Diseño:** (No experimental) porque no hay manipulación de la variable, es transeccional porque los datos que se han recogido son de un determinado momento.

**Nivel:** (Descriptiva – Correlacional) por que se basa en información obtenida para realizar su descripción y medir el tipo de relación entre las variables.



M= Población; x= Motivación; Y= Desempeño laboral; r= relación entre variables

### 2.2. Población y muestra

#### **Población**

Según Bernal (2010) con referencia a Jany (1994), la población es un conjunto de elementos referenciados por el estudio (p.36). En este estudio se definió la población total de ocho trabajadores de la empresa constructora y de

mantenimiento La Regional EIRL-Piura entre personal administrativo y contratistas.

**Tabla 2**

*Porcentaje de la población*

Indicador	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Población	Administrador	1	12.5	12.5	12.5
	Asistente administrativo	2	25.0	25.0	37.5
	Contador	1	12.5	12.5	50.0
	Ingeniero	2	25.0	25.0	75.0
	Almacenero	1	12.5	12.5	87.5
	Auxiliar logístico	1	12.5	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

### **Muestra**

Según Bernal (2010), se concluye que la muestra es parte de una población que brinda información real sobre el diseño del estudio, y las variables investigadas son medidas y observadas (p.161). La muestra es pequeña y consta de ocho trabajadores, desde personal administrativo hasta jefes de proyecto, por lo que se tomó como muestra a toda la población.

### **2.3. Variables y Operacionalización**

Según Bernal (2010) con referencia a Fracica (1988), uno de los principales aspectos a la hora de realizar una investigación es la necesidad de conocer las características específicas de la población objeto de estudio.

Variable Dependiente: Motivación La motivación es un estado mental que surge siempre que una fuerza interna o externa estimula, guía o apoya la conducta (Chiavenato, 2011, p. 458).

Variable Independiente: Productividad Laboral Es el producto de la acción colaborativa que permite realizar actividades que producen una producción específica en beneficio de uno mismo o de la organización.

## Definición y Operacionalización de las variables

**Tabla 3**

### *Matriz de Operacionalización de la variable **motivación***

<b>Definición Conceptual:</b>	<b>Definición Operacional:</b>	<b>Dimensiones:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Items</b>	<b>Escala :</b>
La motivación es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influenciar a otro ser humano o grupo de ellos. (McClelland, 1974)	la motivación es un impulso interno, propio de cada persona que lo lleva a realizar y/o a cumplir diversas obligaciones, tareas, objetivos y metas, ya sean para su propia persona, familia, trabajo. Impulsos generados por iniciativa propia y/o por algún efecto motivador.	<b>Factores Higiénicos</b>          <b>Factores Motivacionales</b>	- Condiciones de trabajo. - Salario.  - Prestación social. - Relación con el supervisor. - Relación con los empleados. - Administración de la empresa.  - Trabajo en sí.  - Realización.  -Reconocimiento. - Desarrollo profesional. - Responsabilidad	- Es adecuado la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo -El salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña -La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley -Siente que puede hablar con facilidad ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones -El trato es igualitario, compañerismo y muestra de respeto entre los compañeros de trabajo -Se toma en consideración las normas, leyes, reglamentos, directivas oportunamente  -Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades, destrezas en el desarrollo de sus actividades -Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera -Existe un programa de incentivos en la empresa -Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo -Las funciones desarrolladas están acorde a sus capacidades de cada trabajador	Ordinal:  a) Completamente de acuerdo  b) De acuerdo  c)Indeciso  d)En desacuerdo  e) Completamente en desacuerdo

Fuente: Tomado de Norabuena (2018)

**Tabla 4**

*Matriz de Operacionalización de la variable desempeño laboral*

<b>Definición Conceptual:</b>	<b>Definición Operacional:</b>	<b>Dimensiones:</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de medición</b>
Expone que el desempeño es eficaz del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2002)	El desempeño laboral es la capacidad significativa del desarrollo de una actividad que puede determinar el progreso de los colaboradores y las organizaciones.	<b>Productividad:</b>	Objetivos obtenidos.	- En el desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir con los objetivos trazados.	Ordinal: a) Completamente de acuerdo b) De acuerdo c)Indeciso d)En desacuerdo e) Completamente en desacuerdo
			Tiempo Utilizado.	- Las tareas asignadas se han cumplido en el menor tiempo previsto.	
		<b>Toma de decisiones:</b>	-. Riesgo.	- Asumimos riesgos altos que conllevan a tener mejores resultados.	
			-. Incertidumbre.	- Con frecuencia nos encontramos en un clima de incertidumbre por no saber que nos espera.	
		<b>Eficacia Laboral:</b>	-. Evaluación de Alternativas.	- Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.	
			-. Eficiencia en el Rendimiento.	- Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones.	
			-. Responsabilidad.	- Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.	
		<b>Relaciones Interpersonales:</b>	-Percepción Interpersonal.	- Las personas con quienes interactúo muestran un trato cordial y agradable.	
			-Atracción Interpersonal.	- Puedo confiar con facilidad en cualquiera de los miembros de la empresa.	

Fuente: Tomado de Norabuena (2018)

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnicas:**

Esta encuesta utiliza el método de encuesta. Bernal (2010) es un método de recolección de datos para proyectos de investigación basado en cuestionarios como herramienta de recolección desarrollada previamente para recolectar información de humanos (p.194).

### **Instrumento de recolección**

La información se recolectó del cuestionario utilizado en la encuesta anterior, el cual fue elaborado de acuerdo con Norabuena (2018). Construcción y Servicios Generales para esto. EIRL- Regional Piura. Esta herramienta de recopilación fue diseñada para recopilar información para identificar aspectos relacionados con la motivación laboral y el desempeño de la empresa.

### **Ficha Técnica**

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO (motivación y desempeño laboral)

Autor(es): Norabuena Crisolo Ronald Nivardo

Año: 2018

Validación: el presente instrumento fue validado por tres expertos en la materia:

- Lic. Adm. Manuel Fernando Salazar Gonzales (Adm. Operaciones)
- Lic. Adm. Jorge Augusto Daniel Pérez (Gerencia Estratégica)
- Lic. Adm. Julio Amancio Gonzales Hidalgo (Logística, RR. HH)

Administración: Individual

Duración: 25 minutos

Sujetos de aplicación: Trabajadores de la Empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura.

Número de ítems (preguntas): 20 PREGUNTAS

Dimensiones: Motivación (Factores Higiénicos y Factores Motivacionales).

Desempeño laboral (Productividad, toma de decisiones, eficacia laboral, relaciones interpersonales).

Escala de Respuesta: Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indeciso (3), De acuerdo (4), Completamente de acuerdo (5)

### **Validez y confiabilidad**

La información proporcionada es anónima y confidencial y es de gran utilidad para los fines de esta investigación. Gracias por su valioso apoyo. El instrumento es útil para medir todo lo diseñado. De manera similar, la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando son entrevistadas en diferentes ocasiones utilizando el mismo cuestionario (Bernal, 2010, pág. 247).

Las herramientas utilizadas fueron efectivas para el mantenimiento por tres jueces expertos en este campo, dando la aprobación y la aplicación adecuada de manera efectiva. La prueba de confiabilidad también se realizó por la fiabilidad de 0.811 y por el análisis estadístico de alfa -de -Cronbach.

### **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Para recolectar los datos, la gerencia de la empresa solicitó permiso para realizar una encuesta a los empleados de Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL-Piura. Previo a la recolección de datos, los trabajadores recibieron información vía telefónica o por redes sociales (WhatsApp) y les informaron de qué desarrollar y qué pasos seguir.

Para la recolección de datos se solicitó una autorización a Gerencia de la empresa para poder realizar la encuesta a los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura

## Plan de análisis estadísticos de datos

Para recopilar información (cuestionario), para completar información con papelería como lápices, borradores, bolígrafos, puede obtener la ayuda de asistentes que ayudaron a empleados específicos a visitar en diferentes lugares. , Hojas bond y consumibles como impresos y copias.

Finalmente, se recopiló toda la información, se validaron los datos y se inició la agregación adecuada. El desarrollo de la encuesta utilizó encuestas como metodología, cuestionarios como herramientas y tablas y estadísticas descriptivas. Luego de realizar una encuesta a los empleados de Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL-Piura, recolectamos toda la información, la sistematizamos en SPSS versión 26 y Excel 2010, la analizamos e integramos los resultados.

Esta herramienta fue utilizada en un estudio previo aprobado por expertos en la materia y fue revisada y aplicada en este estudio ya que era consistente con la teoría, conceptos y objetivos establecidos en dicho estudio.

### 2.6. Criterios éticos

Este estudio tiene en cuenta consideraciones éticas relevantes que son fundamentales para el correcto desarrollo de este estudio, como la confidencialidad, el consentimiento informado y el anonimato de la información. **Confidencialidad:** Los datos obtenidos son para uso exclusivo de este estudio y la información obtenida no será divulgada ni revelada, protegiendo así la identidad de quienes participaron en el estudio. **Consentimiento Informado:** Se obtuvo la debida aprobación de Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL-Piura para la investigación ya que se realizó la solicitud correspondiente para el trámite respectivo. **Anonimato:** La información recibida tiene el anonimato adecuado porque los resultados se divulgan sin comprometer la integridad y reputación de los encuestados.

## 2.7. Criterios de rigor científico

Los estándares de rigor científico que se aplican a la investigación se basan en las Regulaciones de Investigación de USS (Artículo 50).

Esta es una evaluación de la calidad de mi investigación, que incluye:

**Criterios de Selección:** Todo el personal de la empresa fue incluido en el proceso de encuesta ya que había poco personal de la empresa. Criterios de exclusión: Se tomaron las debidas precauciones, teniendo en cuenta que no se incluyeron empleados en la encuesta y que solo los gerentes no se incluyeron en la encuesta. **Confiabilidad:** La confiabilidad que brinda esta herramienta le permite reconocer que los datos que obtiene son confiables, los resultados son verdaderos y cómo piensan y sienten sobre lo que está investigando. **Neutralidad:** Garantizamos que lo revelado durante este estudio es independiente de los motivos e intereses del investigador. Los resultados de la encuesta deben garantizar la exactitud de las explicaciones de los participantes.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas y figuras

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura.

**Tabla 5**

*Distribución porcentual de indicadores generales*

Indicador	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	6	75.0	75.0	75.0
	Femenino	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	
Tipo de salario	Jornal	0	0.0	0.0	0
	Mensual	8	100.0	100.0	100
	Total	8	100.0	100.0	
Cargo en la empresa	Administrador	1	12.5	12.5	12.5
	Asistente administrativo	2	25.0	25.0	37.5
	Contador	1	12.5	12.5	50.0
	Ingeniero	2	25.0	25.0	75.0
	Almacenero	1	12.5	12.5	87.5
	Auxiliar logístico	1	12.5	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	
Antigüedad en la empresa	Años	4	50.0	50.0	50.0
	Meses	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	
Nivel de instrucción	Menos de nivel secundario	0	0.0	0.0	0.0
	Secundaria completa	2	25.0	25.0	25.0
	Superior no universitario	2	25.0	25.0	50.0
	Superior universitario	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

De los resultados obtenidos podemos observar que el 75% de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura, son de sexo masculino debido a que la empresa necesita esta fuerza laboral para poder desplazar las actividades hacia otras localidades y el 25% son de sexo femenino ya que se establece en oficina para gestión administrativa, en la definición de

cargos que ocupan dentro de la empresa el 50% son ingenieros y asistentes administrativos porque son los encargados de analizar y ejecutar los proyectos y el otro 50% lo ocupan el administrador, contador, almacenero y auxiliar logístico además el 100% recibe un salario mensual ya que así fue establecido en sus contratos en cuanto a su nivel de instrucción el 50% tiene educación superior universitario necesaria para cumplir funciones de acuerdo al rubro de la empresa el 25% tiene educación superior no universitario y el otro 25% solo educación secundaria completa, necesaria para gestión administrativa y logística, además el tiempo que llevan en la empresa vemos que el 50% lleva años en la empresa por la experiencia que tienen en la ejecución de proyectos y el otro 50% solo meses debido a que recién se han incorporado para cubrir puestos por incremento de actividades.

**Comprobar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura**

**Tabla 6**

*Nivel de motivación de los trabajadores según indicadores de la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura.*

Indicador	CD		D		I		A		CA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Es adecuado la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo.	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	8	100
El salario que percibe se ajusta a las funciones que realiza.	0	0	4	50	3	37.5	1	12.5	0	0	8	100
La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley.	0	0	4	50	1	12.5	3	37.5	0	0	8	100
Siente que puede hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones.	0	0	0	0	6	75	2	25	0	0	8	100
El trato es igualitario, compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo.	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	8	100
Se toma en consideración las normas, leyes, reglamentos, directivas oportunamente.	0	0	2	25	1	12.5	5	62.5	0	0	8	100
Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades, destrezas en el desarrollo de sus actividades.	0	0	0	0	1	12.5	7	87.5	0	0	8	100
Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera.	0	0	0	0	7	87.5	1	12.5	0	0	8	100
Existe un programa de incentivos en la empresa.	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100
Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo.	0	0	0	0	5	62.5	3	37.5	0	0	8	100
Las funciones desarrolladas están de acorde a sus capacidades de cada trabajador.	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	8	100

Según los resultados, el 100 % de las empresas de construcción y los servicios locales de Eirl-Piura podrían acordar higiene y ordenar en lugar de higiene. Se pueden desarrollar acciones y el 50 % no está de acuerdo con el salario de recibir. Solo el 12.5 % está de acuerdo con el salario recibido. En la antigüedad, la

compañía no ha determinado que el 75 % se pueda hablar fácilmente para cancelar el servicio al obtener costos de acuerdo con el hecho de que la compañía está integrada en un sistema médico y una pensión. Solo hay reuniones con ingenieros para tomar una decisión sobre la implementación del proyecto, así que tenga en cuenta sus opiniones y tenga sus opiniones. Estoy de acuerdo en que el respeto de los empleados, 62 y el 5 % es una política estatal, y acepta que las reglas, las leyes y las reglas cumplen con la sociedad, y solo el 25 % no está de acuerdo. Dado que la empresa no puede dar los beneficios apropiados, el 87.5 % puede aplicar conocimientos, habilidades y habilidades en el desarrollo de actividades. Los empleados pueden organizar e instruir su trabajo a su manera porque el 87.5 % está indeciso, el aire acondicionado, el calendario de aire o el proyecto progresan. Tenga en cuenta que el 100 % de las responsabilidades del proyecto, el 100 %, no está de acuerdo en que la compañía no sea un programa estimulante, que es una capacidad de gestión que puede crear procedimientos para permitir a las empresas de los empleados. La mayoría de las publicaciones ya se han determinado y utilizado, a pesar de sus intereses, el 37.5 % de los 37.5 % acordados ganan más del 100 %, y el FONCT acordó, y los iones desarrollados corresponden a sus habilidades.

## Identificar el nivel de desempeño laboral en la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura

**Tabla 7**

*Nivel de desempeño de los trabajadores según indicadores de la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura*

Indicador	CD		D		I		A		CA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En el desarrollo de sus labores han conllevado a cumplir con los objetivos trazados.	0	0	0	0	1	12.5	7	87.5	0	0	8	100
Las tareas asignadas se han cumplido en el menor tiempo previsto.	0	0	0	0	5	62.5	3	37.5	0	0	8	100
Asumimos riesgos altos que conllevan a tener mejores resultados.	0	0	5	62.5	2	25	1	12.5	0	0	8	100
Con frecuencia nos encontramos en un clima de incertidumbre por no saber que nos espera.	0	0	1	12.5	6	75.0	1	12.5	0	0	8	100
Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	8	100
Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones.	0	0	3	37.5	0	0	5	62.5	0	0	8	100
Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	8	100
Las personas con quienes interactúo muestran un trato cordial y agradable.	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	8	100
Puedo confiar con facilidad con cualquiera de los miembros de la empresa.	0	0	2	25	6	75	0	0	0	0	8	100

Según los resultados podemos observar que el 87.5% de los trabajadores estuvo de acuerdo en que el desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir con los objetivos trazados dado que la ejecución de un proyecto lo determina su plazo siendo uno de los objetivos principales terminarlo en el plazo establecido, y el otro 12.50% estuvo indeciso debido a que no tenían conocimiento sobre los plazos de ejecución, en cuanto a las tareas asignadas el 62.5% estuvo indeciso esto pasa debido a una falta de control de tareas dentro de la empresa y solo el 37.5% estuvo de acuerdo en que si las cumplen en el tiempo previsto ya que

normalmente las labores en los proyectos tienen un plazo determinado y a menudo se continúa con otros proyectos, el 62.5% no está de acuerdo en asumir riesgos altos que conlleven a tener mejores resultados esto se debe a que existe una política de toma de decisiones que es transmitida a todos los colaboradores pero el 12.5% estuvo de acuerdo porque su cargo les da esa potestad de definir alguna situación que se presente, el 75% estuvo indeciso en precisar si con frecuencia se encuentran en un clima de incertidumbre en saber que les espera esto suele pasar en el rubro de la construcción ya que al culminar un proyecto hay un tiempo de espera que conlleva a poder seguir licitando para poder adjudicar otro proyecto y solo el 12.5% estuvo de acuerdo ya que sus contratos son temporales y no saben si renovarán sus contratos, el 100% de los trabajadores estuvieron de acuerdo en que analizan cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión, esto pasa por que dentro de la empresa antes de tomarse una decisión pasa por las diferentes áreas para su análisis y definición, el 62.5% de los trabajadores estuvo de acuerdo en que utiliza menos recurso de lo previsto en el desarrollo de sus funciones, por lo general dentro de la empresa hay una política de aprovechamiento de todos los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades evitando así el desperdicio de materiales y utilizando lo necesario para el cumplimiento de las funciones, el 37.5% estuvo en desacuerdo porque son las áreas donde se utilizan más recursos para el cumplimiento del proyecto a ejecutar, respecto al cumplimiento a cabalidad de las funciones asignadas se pudo apreciar que el 100% está de acuerdo ya que sienten el compromiso con la empresa para cumplir con los objetivos establecidos, el 100% estuvo de acuerdo en que las personas con quienes interactúa muestran un trato cordial y agradable esto se percibe dentro de la empresa asegurando que existe un clima laboral favorable, el 75% estuvo indeciso en manifestar en que puede confiar en cualquiera de los miembros de la empresa, esto pasa por que a pesar de existir un clima laboral favorable los trabajadores no pueden manifestar algún tipo de insatisfacción y el 25% que no estuvo de acuerdo son los trabajadores que siempre andan pendientes de solicitar algún beneficio.

**Tabla 8**

*Comprobación del nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL-Piura*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Motivación</b>	<b>BAJO</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>
	<b>MEDIO</b>	<b>3</b>	<b>38%</b>
	<b>ALTO</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>
<b>Desempeño laboral</b>	<b>BAJO</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>
	<b>MEDIO</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>
	<b>ALTO</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Según los resultados, no hubo programas de estímulos que beneficien a los empleados, la falta de mejora salarial y no se permitieran contratos, por lo que pudimos garantizar que el 50 % de la motivación fuera baja. Para acceder a los sistemas sociales y de salud, es posible determinar que la ventaja de la motivación variable es el nivel promedio de motivación, a pesar de que todos los empleados han acordado por completo la función de la confianza. Existe la posibilidad de que el uso de la empresa duele y no podrá adaptarse al trabajo en equipo porque no tiene confianza.

**Determinar la relación entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura, 2022**

**Tabla 9**

*Nivel de relación entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores según indicador de la empresa constructora y servicios generales la regional EIRL.*

	<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Factores higiénicos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho spearmans</b>	<b>Factores higiénicos</b>	Coeficiente de correlación	1	0.333
		Nivel de Significancia		0.420
		N	8	8
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.333	1
		Nivel de Significancia	0.420	
		N	8	8

Según los resultados obtenidos durante la investigación, la prueba de correlación se realizó por factores de higiene y trabajadores. El coeficiente de correlación de 0.333 fue igual, y el nivel de significado fue de 0.420. Se ha establecido  $0.420 > 0.05$ ), y se establece que no hay vínculo entre las variables estudiadas.

Determinar la relación entre la dimensión factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa constructora y servicios generales la regional EIRL.

**Tabla 10**

*Nivel de relación entre la dimensión factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores según indicador de la empresa constructora y servicios generales la regional EIRL.*

	<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Factores motivacionales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho spearmans</b>	<b>Factores motivacionales</b>	Coeficiente de correlación	1	0.655
		Nivel de Significancia		0.078
		N	8	8
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.655	1
Nivel de Significancia		0.078		
N		8	8	

De acuerdo con los resultados obtenidos durante el estudio, al probar la relación de variables mediante el método de correlación de Spearman, no hubo relación entre la dimensión del factor motivacional y la productividad laboral, y el coeficiente de correlación fue de 0.655, la significancia fue de 0.078 a 0.05 mayor (p -valor 0,078 >0,05)

**Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura, 2022**

**Tabla 11**

*Nivel de relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores según indicador de la empresa constructora y servicios generales la regional EIRL.*

	<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Motivación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho spearman</b>	<b>Motivación</b>	Coeficiente de correlación	1	0.333
		Nivel de Significancia		0.420
		N	8	8
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.333	1
		Nivel de Significancia	0.420	
		N	8	8

Debido al tamaño de la muestra, se utilizó el método de correlación de Spearman para probar la relación entre las variables, y los resultados obtenidos durante el estudio mostraron una relación entre el entusiasmo de los empleados de la empresa y la productividad laboral. La hipótesis nula se rechaza si la EIRL (p-value <0.05, p-value > 0.05) de los dominios de negocios y servicios generales con un coeficiente de correlación de 0.333 y un nivel de significancia de 0.420 sabe que los valores mostrados son mayores que 0,05 será). Debe aceptar la hipótesis nula), rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula existente de que no existe una relación entre las dos variables.

### 3.2. Discusión de resultados

Identificación del nivel de motivación del empleado de la empresa constructora y servicios generales Regional EIRL-Piura local en la región, se consideró que era una motivación de bajo nivel para los resultados (Tabla 6), observándose La diferencia del 100 % en desacuerdo por el hecho de que no haya ningún programa de estímulo en la institución, que el 100 % desarrolla su trabajo con higiene y orden, el 50% responde a las funciones por los salarios que reciben, algunas características concuerdan con la investigación realizada por Norabuena (2018), donde analiza que el 73.2 % informa que el salario es compatible con las funciones ejecutadas, el 97.6% desarrolla el trabajo con orden e higiene, 80.5 % no está de acuerdo en que no haya un programa de incentivos empresariales. Por lo tanto, Chiavenato (2011) refiere que es "el hecho de que los factores de higiene están en un entorno que rodea a las personas. Siendo los principales: salarios, bienestar, condiciones de trabajo, políticas comerciales, etc. La teoría de la motivación y la higiene de Herzberg también muestran que la motivación evoca sentimientos positivos para los trabajadores y es un aspecto ambiental relacionado con el logro, la conciencia, el logro, el crecimiento y la percepción profesional, dado que el funcionamiento óptimo de la institución depende del empleado, el valor agregado importante es el empleado. También incluye la participación de los gerentes que necesitan aplicar efectos motivacionales que ayuden a los empleados a sentirse satisfechos con el ejercicio de su profesión (Chiavenato, 2009). Puede verificar que el nivel de motivación sea bajo. Esto se puede confirmar que no se puede acceder al valor promedio de los empleados que no están de acuerdo con la forma de empleo a las ventajas de los sistemas y leyes médicos. Se cancelan por la aceptación de costos, y la compañía no tiene estímulos de programa para mejorar el nivel de motivación, mejorar la eficiencia y observar el propósito de la organización.

Con respecto a la identificación del nivel de desempeño en la constructora y servicios generales La Regional eirl, se pudo identificar que se encuentra en un nivel medio de motivación, se comprobó que el 87.50 % desarrolla su trabajo cumpliendo con los objetivos, el 75 % estuvo indeciso encontrándose en incertidumbre al no saber que es lo esperado, a menudo el clima es de

incertidumbre para que no sepan lo que están esperando, pero el 100 % está de acuerdo con el trato cordial de las personas, pero el 75 % de las personas estuvo indeciso que no se pueda confiar fácilmente en los integrantes de la empresa. Algunas características concuerdan con la investigación realizada por Norabuena (2018), donde el 85,4% dijo que no se podía confiar fácilmente en nadie en la empresa y el 75,6% dijo que a menudo se encontraban en un entorno incierto ni saben lo que les espera. De igual manera, el 73,2% de los encuestados dijo haber logrado sus objetivos, y el 75,6% dijo que las personas con las que interactuaba eran tratadas con amabilidad y cordialidad, tal como lo describe Chiavenato (2017). Realizar tareas con eficacia dentro de una organización es un aspecto fundamental de cualquier organización, y hacerlo en las condiciones adecuadas significa que las personas tienen un gran trabajo y satisfacción laboral, Alles (2017), determina que la productividad laboral es una capacidad importante para desarrollar actividades, y es posible determinar el progreso productivo de los empleados y organizaciones. La capacidad de un buen desempeño laboral significa el desarrollo productivo de las organizaciones. Por otro lado, la incertidumbre y la falta de confianza lleva al hecho de que no hay buen trabajo en equipo que es lo que conduce al desarrollo general de los objetivos planificados y en otro estudio, la búsqueda de resultados es recomendable para la empresa. Además de gestionar la capacitación y los programas de liderazgo que contribuyen al mejor trabajo en equipo, administrar el campo de los recursos de personal crea confianza y motivación en el desempeño de las personas y de las organizaciones.

Con respecto a determinar relación entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral en la empresa constructora y servicios generales la regional EIRL (Tabla 9), por los datos obtenidos se observó que no existe relación estadística significativa ya que el nivel de significancia encontrado fue de 0.420 mayor a 0.05 ( $p$  valor  $0.420 > 0.05$ ), así mismo podemos observar en la tabla N°6 que el 50% no está de acuerdo con el salario que recibe y solo el 12.5% está de acuerdo, existiendo que hay nivel mediano de motivación en relación a los factores higiénicos.

Los resultados son similares a Cárcamo (2021), quien encuentra un nivel mediano de motivación con respecto a los factores de higiene, y concluye que la motivación de la empresa está medianamente controlada, en concordancia con Chiavenato (2009), infiriendo que, si los factores de higiene son lo mejor de todo, se evita la insatisfacción de los empleados, además de la insatisfacción que puede surgir cuando el factor de higiene no es bueno. Como resultado, los niveles de motivación y desempeño tienden a disminuir si no se brindan los incentivos adecuados, como se discutió anteriormente, aconseja la gerencia, prestar más atención a la provisión de recursos para aumentar la motivación de los empleados.

De acuerdo con el objetivo de determinar relación en los factores de higiene con el desempeño laboral en la empresa constructora y servicios generales la regional eirl, los datos obtenidos estadísticamente, se determina el nivel de significancia de 0.655 mayor a 0.05 ( $p$  valor  $0.655 > 0.05$ ) no habiendo relación alguna con respecto a la relación entre las medidas de la empresa y la motivación para las actividades laborales de los empleados. También puede notar que la compañía no tiene un programa estimulante. Los factores de motivación incluyen motivación promedio. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Cárcamo (2021) encontrando un promedio de nivel mediano entre la motivación y los factores de higiene, concluyendo que la motivación en la empresa esté moderadamente controlada y por las necesidades que hay para aumentar la motivación de los empleados. Estos resultados son similares a lo manifestado por Herzberg en su teoría de motivación e higiene, los empleados son el valor agregado más importante para las empresas ya que de ellos depende el funcionamiento óptimo de la institución, también sugiere la participación de los gerentes quienes tienen el deber de aplicar efectos motivadores que ayuden a que los empleados se sientan satisfechos en la realización de su trabajo (Chiavenato, 2009), por lo que la gerencia general debe implementar estrategias que proporcionen mejorar los factores higiénicos, así mismo los trabajadores deben asumir compromisos de retroalimentación para aumentar sus capacidades en el desarrollo de sus actividades.

Con respecto a determinar si existe relación entre el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores de constructora y servicios generales la regional eirl, de acuerdo con los datos obtenidos en el marco del Programa de Estadísticas SPSS 26 (Tabla 11), llegó a determinar que no hay relación entre la motivación y desempeño laboral ya que los resultados arrojaron un grado de significancia de 0.420 cifra mayor al nivel esperado ( $p$  valor  $0.420 > 0.05$ ) dado los resultados se tiene que aceptar la hipótesis nula (si la  $P$  es una hipótesis  $< 0.05$ , se adopta el valor  $p > 0.05$  cero hipótesis), los resultados encontrados guardan similitud con los encontrados por Guerrero (2019) quien llegó a la conclusión de que en su investigación no existe relación estadísticamente significativa de la motivación con el desempeño laboral, cuyo resultado arrojó 0.855 mayor a 0.05 ( $p$  valor  $0.855 > 0.05$ ) manifestando que en las organizaciones las variables se relacionan de acuerdo al grado de motivación, mientras más alta es la motivación más significativa es su relación con la variable que le depende, por lo tanto los resultados ayudan a las organizaciones que ayuden a mejorar el grado de productividad de estas, lo que determina que la motivación es un factor muy importante en la organización, pero la variable está relacionada con el grado de motivación. Por lo tanto, los resultados utilizan la variable que puede ayudar a la organización a mejorar el grado de motivación y el desempeño de los empleados, guardando similitud con Cadena (2019), definiendo que la “motivación laboral es la capacidad de la empresa de lograr que sus empleados se sientan satisfechos mediante la utilización de estrategias provocando su máximo rendimiento”.

Dado que el trabajo es una fuente de recursos, contramedidas, incentivos, conexiones sociales, tiempo y crecimiento personal y satisfacción, razón por la que las personas trabajan, recomendándose al gerente general trabajar en una estrategia, crear habilidades, mejorar los salarios e incentivos, y gestionar los recursos humanos. Esto mejora la satisfacción de los empleados y el logro de los objetivos organizacionales.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

En la encuesta de los trabajadores, había diseño cuantitativo, de no rendimiento y descripción. Según los resultados, el 50 % de los empleados que no están de acuerdo con el salario recibido se especifican porque hay tipos de contratos que no acceden a la salud y las ventajas del sistema. En la ley, creen que cuando están en la empresa por un corto período de tiempo, no están de acuerdo en que no tienen un programa de estímulo que ayude a aumentar sus vidas y el trabajo.

Con respecto al nivel de desempeño laboral, se pudo identificar que hay un nivel medio de desempeño, encontrándose que el 62.5% manifestó que no está de acuerdo en asumir riesgos altos que conlleven a obtener mejores resultados ya que la empresa no les recompensa en nada, sin embargo, el 100% manifiesta en que cumple a cabalidad con las funciones encomendadas.

Con respecto a la relación por dimensiones, se hizo el respectivo análisis estadístico, determinando que no existe relación entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral ya que el p-valor fue de  $0.420 > 0.05$

Con respecto a la relación por dimensiones, se hizo el respectivo análisis estadístico, determinando que la dimensión factores motivacionales no existe relación con el desempeño laboral ya que el p-valor fue de  $0.078 > 0.05$

El coeficiente de correlación de Spearman concluye que no existe una relación estadística significativa entre la motivación y la productividad laboral, con un nivel de significación de 0,420 sobre 0,05. Sin embargo, tenga en cuenta la hipótesis avanzada en  $p > 0.05$ . Se rechaza y se acepta la hipótesis nula.

## **4.2. Recomendaciones**

Por la presente investigación realizada se hicieron las siguientes recomendaciones:

Al gerente general, elaborar un plan de ascenso con línea de carrera mediante incentivos que beneficie a los trabajadores, ya que el talento humano es la parte esencial de toda empresa para el cumplimiento de sus objetivos.

Al gerente general, planificar estrategias de recursos humanos, mediante propuestas de valor por cumplimiento de metas y objetivos, así mismo coordinar con el área de contabilidad la aplicación de sistemas de gestión laboral y financiera que mejore los estándares socioeconómicos, eleven el nivel de satisfacción y mejore la calidad de vida de sus trabajadores.

A los trabajadores, asumir compromisos mediante retroalimentación de capacidades que les permita tomar decisiones que conlleven a lograr mejores resultados que beneficie a la empresa en el logro de sus objetivos.

Al gerente general, contratar servicios de coaching que proporcionen métodos de estimulación y trabajo en equipo, que ayude a los trabajadores a tener más confianza y comunicación entre ellos, que genere la complementación del trabajo en conjunto, beneficiando a la empresa con el cumplimiento de sus objetivos.

## REFERENCIAS

- Alpuche, E. y Leines, L.L. (2021) El análisis del comportamiento organizacional: una perspectiva desde la activación en el marco de la COVID-19, *Gestión y estrategia* Núm. 60, julio / diciembre, 2021, ISSN 1606-8459, versión digital, <https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/information/readers>
- Alles, M. (2017) desempeño por competencias (3era edición): Estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°. México: Ediciones Granica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Arpasi, G. P. (2020). La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno SAA periodo 2019 [Tesis de grado, licenciada en administración]. Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15767/Arpasi\\_Arpasi\\_Gaby\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Benítez Martínez, D. C., Fuentes González, M. C., & Peña Quiñones, L. A. (2021). Motivación en trabajadores de la empresa Sea and Oil Ltda en tiempos de Covid-19 [ Tesis de grado, profesionales en Psicología]. Universidad Santo Tomas <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021danielabenitez.pdf?sequ>
- Bernal, C. A. (2010). Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. O. Fernández (ed.), Metodología de la investigación (tercera edición). PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tIng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tIng=es).
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque [ Tesis de grado, maestría en Formación directiva y Gobierno de las Personas]. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf)

Cadena, E.K. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha [ Tesis de grado, Psicóloga Organizacional]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

Cárcamo, D. C. (2021). Diagnóstico De La Motivación Laboral De Los Trabajadores De Los Canales De Distribución Y Venta Directa De La Compañía Enlasa Perú SAC-Piura [ Tesis de grado, Licenciada en ciencias administrativas]. Universidad Nacional de Piura.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3136/FCAD-CAR-MAD-2021.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Cusiquispe, M. N. (2021). Motivación Y Desempeño Laboral En El Personal Del Servicio De Emergencia Del Hospital Sub Regional De Andahuaylas, 2021 [ Tesis de grado, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud ]. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Cusiquispe+Quispi+Tupa%2C+Maria+Nela>

Chiavenato, I (2011) Evaluación del desempeño. E, C, Zúñiga (ed.), Administración de recursos humanos: El Capital Humano de Las Organizaciones (pp. 201-226) McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones (pp. 241-250). (2a Ed). México: Mc Graw Hill.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Donayre, M. A. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes [ Tesis de grado, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre\\_GMA-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: *Concepto.de*. Disponible en: <https://concepto.de/satisfaccion/>. Última edición: 2 de febrero de 2022. Consultado: 19 de mayo de 2022  
<https://concepto.de/satisfaccion/#ixzz7U3OWN9my>

- Gálvez (2022). La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cutervo, 2021 [ Tesis de grado, Maestra en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=G%C3%A1lvez+P%C3%A9rez%2C+Edita+Lucelina>
- Girón, A. N. (2021). Motivación y satisfacción laboral en la empresa aquanoah [ Tesis de grado, licenciada en administración]. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2841/FCAD-GIR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, J. A. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019 [ Tesis de grado, Maestría en Gestión Pública]- Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41002>
- Izquierdo Morán, A. M., Baque Villanueva, L. K., & Álvarez Gómez, L. K. (2021). Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Agencia Vélez Carriel Quevedo. *Universidad Y Sociedad, Vol.13(S3)*, p. 319-325. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2483>
- Kwon, J-E. (2022). El impacto de la meseta de carrera en el agotamiento laboral en la pandemia de COVID-19: un papel moderador del efecto regulatorio, *Revista internacional de investigación y salud pública* 19 (3), 1987 <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85122919925&origin=resultslist&sort=plf-f>
- Márquez, M. J., y Meléndez, C. J. (2018). Nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Distribuidora Gallo SAC en el distrito de Trujillo 2016 [ Tesis de grado, licenciado en administración]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4297>
- Norabuena, C. N. (2018). Motivación Y Desempeño Laboral En La Empresa Constructora T&S, Huaraz 2018 [ Tesis de grado, licenciado en administración]. Universidad San Pedro. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10684/Tesis\\_60082.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10684/Tesis_60082.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Núñez, K. I., Cárdenas, M. D. P., & Apolaya, R. J. (2020). Motivación Y El Rendimiento Del Personal Que Labora En Un Casino En La Ciudad De Ica-2019 [ Tesis de grado, licenciadas en administración y Finanzas]. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/684>

- Panta, J. R. (2020). Análisis de correlación entre motivación y desempeño laboral en Interbank tienda 720 [ Tesis de grado, licenciado en administración]. Universidad Nacional de Piura.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2889/FCAD-PAN-TIZ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, F. M. (2021). La Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de La Municipalidad Distrital De Pocollay, Año 2020 [ tesis de grado, ingeniero comercial].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2051>
- Pérez Montejó, A. (2009) Evaluación del desempeño, academia.edu  
[https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n\\_del\\_Desempe%C3%B1o\\_Laboral](https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral)
- Quinde, Y. D. P. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019–2020 [ Tesis de grado, maestro en gestión pública]. Universidad Nacional de Piura.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral [ Tesis de grado, licenciado en administración]. Universidad del Altiplano.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe\\_Cachi\\_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes, J. J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018 [ Tesis de grado, doctora en gestión pública y gobernabilidad ]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39401/Reyes\\_RJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39401/Reyes_RJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Rodríguez, J., & Pérez, C. (2020). Motivación laboral en tiempos de pandemia (o como cuidar la moral de los equipos, sencillamente escuchándoles). *Especial Directivos*, 1789, 63–67.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147346405&lang=es&site=ehost-live>

- Rivera, U. V. (2020). La compleja trama de la motivación desde la fundamentación teórica de contenido dialéctica, (1). <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/dialectica/article/download/8197/4810>
- Tirado, E. M. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018 [ Tesis de grado, maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/14087>
- Vásquez, D. A. (2021). Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020 [ Tesis de grado, maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial]. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2944/ADGEM-VAS-PEN-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yana Quispe, M. L. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1134>
- Zúñiga, K. L. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021 [ Tesis de grado, maestra en Gestión del talento Humano]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83603>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Desempeño Laboral y Motivación de Los Trabajadores en la Empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L – Piura-2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/TIPO/DISEÑO	TÉCNICAS/ INSTRUMENTO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L- Piura, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura,2022</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura,2022</p> <p>determinar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura,2022</p> <p>determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL- Piura,2022</p>	<p>H1: Existe un nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L- Piura, 2022</p> <p>H0: No existe un nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L- Piura, 2022</p>	<p><b>V.I.: Motivación Laboral</b></p> <p><b>V.D.: Desempeño Laboral</b></p>	<p><b>Unidad de análisis</b></p> <p>Trabajadores de la Empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL</p> <p><b>Población</b></p> <p>Trabajadores de la Empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL 8</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra coincide con la población por ser finita y lo constituyen los 8 Trabajadores</p>	<p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental, transeccional, descriptivo, correlacional</p>	<p>Encuesta /Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumento (Tomado de Norabuena, 2018)



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**  
**ENCUESTA**  
**Título: DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LA REGIONAL E.I.R.L - PIURA 2022.**

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones de los **COLABORADORES** de la empresa Constructora y servicios Generales La Regional E.I.R.L en cuanto a la motivación y el desempeño laboral. Solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte.

**PARTE I**

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa(X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:  
Masculino:       Femenino:
2. Tipo de salario:  
Jornal:                       Mensual:
3. Cargo: \_\_\_\_\_
4. Antigüedad en la institución:  Años.       Meses.
5. Nivel de instrucción:  
Menos de nivel secundario      :   
Secundaria completa              :   
Superior no universitario        :   
Superior universitario            :

**PARTE II**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Motivación y el Desempeño laboral en la Empresa Constructora y Servicios Generales La Regional EIRL-Piura. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

VARIABLE	ITEMS	COMPLETAMENTE		INDECISO	COMPLETAMENTE	
		EN DESACUERDO	EN DE ACUERDO		DE ACUERDO	DE ACUERDO
MOTIVACIÓN	Es adecuado la higiene y el orden en el lugar que desarrolla su trabajo.					
	El salario que percibe se ajusta a las funciones que realiza.					
	La forma de contratación le permite tener acceso al sistema de salud y beneficios de ley.					
	Siente que puede hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones.					
	El trato es igualitario, compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo.					
	Se toma en consideración las normas, leyes, reglamentos, directivas oportunamente.					
	Le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades, destrezas en el desarrollo de sus actividades.					
	Le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera.					
	Existe un programa de incentivos en la empresa.					
	Valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo.					

	Las funciones desarrolladas están de acorde a sus capacidades de cada trabajador.				
VARIABLE	ITEMS	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO
DESEMPEÑO LABORAL	En el desarrollo de sus labores han conllevado a cumplir con los objetivos trazados.				
	Las tareas asignadas se han cumplido en el menor tiempo previsto.				
	Asumimos riesgos altos que conllevan a tener mejores resultados.				
	Con frecuencia nos encontramos en un clima de incertidumbre por no saber que nos espera.				
	Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final.				
	Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones.				
	Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas.				
	Las personas con quienes interactúo muestran un trato cordial y agradable.				
	Puedo confiar con facilidad con cualquiera de los miembros de la empresa.				

### Anexo 3: Autorización para el desarrollo de la investigación

Piura, 04 de abril del 2022

**Quien suscribe:**

**Sr. Christian Fidencio Criollo Marcelo**  
Representante Legal, Constructora y Servicios Generales la Regional E.I.R.L

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de Investigación, denominado: Desempeño Laboral y Motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L

Por el presente, el que suscribe, **Christian Fidencio Criollo Marcelo**, representante legal de la empresa: **Constructora y Servicios Generales la Regional E.I.R.L**, AUTORIZO al alumno: Carlos Andres Abad Julca, identificado con DNI N°02887471, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, y autor del trabajo de investigación denominado: **Desempeño Laboral y Motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L**, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de grado, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



CONSTRUCORA Y SERVICIOS GENERALES  
LA REGIONAL E.I.R.L.  
Christian F. Criollo Marcelo  
GERENTE

**Christian Fidencio Criollo Marcelo**  
DNI N°42309238  
Gerente General

## Anexo 4: Resolución del proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0196-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 29 de abril de 2022.

#### VISTO:

El Oficio N°0126-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 27 de abril de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 28/04/2022, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Taller de actualización, Grupo 01 - 2022, de la EP de Administración, a cargo de la PhD. Heredia Llatas Flor Delicia, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR** los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso Taller de actualización, Grupo 01 - 2022, a cargo de la PhD. Heredia Llatas Flor Delicia, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. LUIS GERARDO GÓMEZ JACINTO  
Decano  
Facultad de Ciencias Empresariales  
**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**




Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0196-2022-FACEM-USS

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	CUMPA CARVALLO GLENDA LISSET	CROSS DOCKING PARA MEJORAR LA GESTIÓN LOGÍSTICA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE GAS "INVERSIONES LISVAL E.I.R.L. - CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ABAD JULCA CARLOS ANDRES	DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LA REGIONAL E.I.R.L. PIURA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CESPEDES UBILLA YOLANDA MELISSA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	AYASTA GARCIA PATRICIA MERCEDES SILVA ARCE ANTONY ALEXANDER	MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA ESTACION DE SERVICIOS PETROMAR S.R.L. CAYALTI	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

## Anexo 5: Autorización del autor



### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 01 de junio del 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
**CARLOS ANDRES ABAD JULCA, CON DNI N°02887471**

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **Desempeño Laboral y Motivación de los Trabajadores en la Empresa Constructora y Servicios Generales La Regional e.i.r.l.-Piura** presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
ABAD JULCA CARLOS ANDRES	02887471	

**Anexo 6: Aplicación de encuesta (fotos evidencia)**



## Anexo 6: Reporte Turniting

### Similarity Report

PAPER NAME	AUTHOR
DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LA REGIONAL.pdf	CARLOS ANDRES ABAD JULCA

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
14516 Words	77698 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
57 Pages	1.2MB

SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Jun 1, 2022 6:02 PM GMT-5	Jun 1, 2022 6:07 PM GMT-5

#### ● 19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

## Anexo 7: Acta de originalidad

---



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Heredia Llatas Flor Delicia, docente del Taller de Actualización de tesis de la Universidad Señor de Sipán, revisora de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0196-FACEM-USS-2022 del (los) estudiante **ABAD JULCA CARLOS ANDRES**, titulada **DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LA REGIONAL E.I.R.L, PIURA**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante software de similitud TURNITING.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C aprobada mediante Resolución de Directorio N°221-2019/PD-USS

Pimentel, 02 de junio del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Flor Delicia', is positioned above the printed name of the signatory.

---

**Ph.D Heredia Llatas Flor Delicia**  
**DNI N°41365424**