



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

**Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Villafane Padilla, Esthefanni Cristina (orcid.org/0000-0001-5927-0409)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2024

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico, con mucho respeto, cariño y amor; a mis padres, Alfredo y Silvana, por darme la oportunidad de lograr mi objetivo propuesto y sobre todo por confiar y creer en mí.

Agradecimiento

A Dios, por ser el ser espiritual que me ayuda y me guía durante el transcurso de mi vida, dándome fortaleza, paciencia y sabiduría para terminar con éxito y salir adelante en cada una de mis metas propuestas.

A mi Familia, en especial a mis Padres, por creer en mí y darme su apoyo incondicional desde el momento que empecé mi carrera profesional.

A la Dra. África Calanchez Urribarri, por su inestimable orientación, su constante respaldo y su incansable dedicación a lo largo de todo el proceso de esta tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023", cuyo autor es VILLAFANE PADILLA ESTHEFANNI CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 26 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 30-01- 2024 10:18:15

Código documento Trilce: TRI - 0736082



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLAFANE PADILLA ESTHEFANNI CRISTINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023 ", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VILLAFANE PADILLA ESTHEFANNI CRISTINA DNI: 75490821 ORCID: 0000-0001-5927-0409	Firmado electrónicamente por: VILLAFANEP el 03-02- 2024 11:27:32

Código documento Trilce: INV - 1507685



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos y figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:	12
3.2. Variables y Operacionalización:	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
Referencias	39

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad	17
Tabla 2: Incentivos	19
Tabla 3: Salario y/o beneficios economicos del trabajo	21
Tabla 4: Capacitaciones	22
Tabla 5: Ambiente laboral	23
Tabla 6: Relaciones interpersonales	24
Tabla 7: Motivacion laboral	25
Tabla 8: Productividad	26
Tabla 9: Productos o servicios	27
Tabla 10: Rendimiento	28
Tabla 11: Actitud	29
Tabla 12: Desempeño laboral	30
Tabla 13: Relacion entre la motivacion el desempeño laboral	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	13
Figura 2: Incentivos	19
Figura 3: Salarios y/o beneficios economicos del trabajo	21
Figura 4: Capacitaciones	22
Figura 5: Ambiente laboral	23
Figura 6: Relaciones interpersonales	24
Figura 7: Motivacion laboral	25
Figura 8: Productividad	26
Figura 9: Productos o servicios	27
Figura 10: Rendimiento	28
Figura 11: Actitud	29
Figura 12: Desempeño laboral	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio, analizar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023; lo cual estas variables son aspectos cruciales en el entorno empresarial; influyendo en el rendimiento de los empleados. La metodología utilizada fue de tipo aplicada; con un diseño de investigación, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional; destacando la importancia de la motivación y cómo este puede afectar positivamente al desempeño laboral. Los resultados ante el objetivo de estudio, revelaron una fuerte correlación positiva de 0.698 entre estas variables, con un valor de p significativamente bajo de 0.000 (inferior a 0.005). En consecuencia, se confirmó la hipótesis de trabajo y se descartó la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva significativa. Esto destaca la importancia de abordar la motivación laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores y alcanzar los objetivos de la organización. Debido a ello, la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C., experimento un crecimiento constante. Sin embargo, identificaron una falta de motivación y desempeño en los empleados, lo que ha llevado a problemas como el cansancio, el estrés y la ansiedad.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, calidad, incentivos, encuestas.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze how the motivation and work performance of workers in the Company Constructores R&H Enterprises S.A.C are related. 2023; which these variables are crucial aspects in the business environment; influencing employee performance. The methodology used was applied; with a non-experimental, transversal, descriptive and correlational research design; highlighting the importance of motivation and how it can positively affect job performance. The results for the study objective revealed a strong positive correlation of 0.698 between these variables, with a significantly low p value of 0.000 (less than 0.005). Consequently, the working hypothesis was confirmed and the null hypothesis was discarded, indicating that there is a significant positive correlation. This highlights the importance of addressing work motivation to improve worker performance and achieve organizational goals. Due to this, the company Constructores R&H Enterprises S.A.C., experienced constant growth. However, they identified a lack of motivation and performance in employees, which has led to problems such as fatigue, stress and anxiety.

Keywords: Motivation, job performance, quality, incentives, surveys.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral desempeñó un papel crucial dentro de la empresa, ya que en ciertas ocasiones el rendimiento de los trabajadores se veía influenciado por la estimulación proporcionada por el empleador, en ese sentido, el papel del gerente fue fundamental al dirigir y aplicar estrategias efectivas y apropiadas de motivación dentro de la organización o empresa. (Rivas & Perero, 2018). En cuanto al desempeño laboral, en ciertas acciones que fueron observadas, los trabajadores sobresalieron en la consecución de los objetivos empresariales, estos logros se evaluaron como competencias individuales de cada empleado. (Bautista et al., 2020). Actualmente, se ha encontrado que toda administración del desempeño laboral, tendría un período que se realiza de una manera dinámica y evoluciona para la mejora de toda organización como ente, un integrado.

A nivel Internacional, estudios ejecutados en Colombia, indicaron que la motivación laboral desempeñaba un papel fundamental para los trabajadores en cualquier empresa, tanto en organizaciones públicas como privadas, el equipo de empleados desempeña una función fundamental en la consecución de las metas definidas por la organización. (Sum, 2015). En este sentido, en Ecuador se encontró que dichos individuos tuvieron que ejercer un esfuerzo laboral suficiente y efectivo, por ende, al momento de realizar cualquier actividad, esta deberá tener una determinada motivación (Alarcón, 2019). Por otro lado, Bohórquez et al. (2020) en Cuba, con el fin de fomentar la motivación de los empleados en el pasado, era necesario crear un entorno laboral adecuado que les brindara confianza. En otras palabras, el área de trabajo debía contar con condiciones aceptables para que pudieran cumplir con sus responsabilidades asignadas.

A nivel Nacional, la motivación laboral se estaba implementando de manera gradual, y la mayoría de las empresas no consideraban ningún plan motivacional para sus trabajadores dentro de la organización. Del mismo modo, en Lima, el estudio realizado nos menciona que la repercusión negativa que se puede causar con poca motivación es enorme y más si es grupal, pues esto puede llegar a fomentar comentarios negativos acerca del ambiente laboral actual de la

organización, así como también de sentir síntomas de estrés y ansiedad (Maco, 2022).

Así mismo, en la ciudad de Trujillo, se afirmó que no todas las empresas creían que la motivación generaría un mejor rendimiento laboral, y muchas de ellas ignoraban cualquier actividad relacionada, lo que resultaba en una gestión deficiente y sin centrarse en lo más importante: el capital humano (Sánchez, 2020). Por otro lado, en Lima, se estableció que la motivación era un factor crucial, ya que un trabajador motivado experimentaba una mejora significativa en su rendimiento laboral, dando un mejor desenvolvimiento en su entorno, siendo esto muy importante para la empresa, pues esto ayudará al alcance de las metas trazadas (Samamé, 2021).

Actualmente, en Chimbote, la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C., se trata de una compañía privada cuya actividad principal es la construcción de viviendas familiares a través del programa Techo Propio, a lo largo de los años, experimentó un aumento continuo; y logró convertirse en un centro autorizado por el Fondo Mi Vivienda. Es por ello que ante la creciente demanda se tuvo que contratar personal para cubrir y lograr la realización de las metas propuestas por esta. Debido a esto se vincula dicha dimensión, como un componente motivacional afectivo, en la cual se encontró que la motivación es muy escasa, en todas las áreas, dejando muchos puntos que podrían influenciar en la mejora del desempeño laboral, de acuerdo con algunos autores encontrados, siendo la causa principal la desatención del gerente ante las necesidades requeridas por sus trabajadores teniendo como consecuencia el cansancio, estrés y ansiedad dentro del entorno laboral.

En consecuencia, por lo antes mencionado, la presente investigación se enfoca en determinar la motivación y el desempeño laboral y su incidencia en los trabajadores de la empresa, por lo que el planteamiento del problema es el siguiente: ¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023? Siendo los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de correlación significativa de la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?, b) ¿Cuál es el nivel de correlación significativa del

Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?, c) ¿Cuál es el nivel de correlación entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?

El presente trabajo se justifica en los aspectos siguientes: a) justificación teórica; el objetivo se localizaba en base a la motivación y su respectiva relación con el desempeño en el trabajo, de tal forma que cooperara a proyecciones de los resultados; b) justificación metodológica, proponiendo estrategias y métodos más efectivos para generar un conocimiento válido y confiable; c) justificación social; por permitir mejorar la motivación laboral que se le viene dando a los trabajadores para poder así desarrollar un mejor desempeño en los mismos, concientizando a los gerentes de las diferentes industrias del país que tiene a su cargo la administración. Asimismo, se tenía la intención de respaldar las teorías preexistentes sobre la motivación y el desempeño, con el fin de enfatizar la relevancia de la formación adecuada del personal y mejorar los resultados laborales, así como su nivel de productividad.

Para poder dar respuesta y una solución viable al problema planteado se propuso el siguiente objetivo de manera general como indagación: Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. En consecuencia, para lograr dar una respuesta al objetivo general planteado, se proponen los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de correlación de Motivación Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. b) Identificar el nivel de correlación del Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. c) Identificar el nivel de correlación entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

De esta manera se formula la hipótesis de manera general: H1. Existe una correlación significativa entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. H0. No existe una correlación significativa entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El presente apartado consistió en los antecedentes o trabajos previos relacionados con el tema de investigación, esto proporcionó un respaldo más sólido a la descripción de las variables que están siendo investigadas.

Conforme a los antecedentes internacionales, Cadena (2019) realizó una investigación en Ecuador, a fin de explorar la conexión entre motivación y su desempeño en el trabajo. Los resultados que sondearon señalaron que, respecto a exigencias de la seguridad, autoestima y autorrealización, los empleados mantenían un valor de motivación laboral de un rango promedio, mientras que las necesidades sociales y de pertenencia presentaban un nivel bajo. En lo que respecta a la evaluación del rendimiento laboral basada en competencias, se notó que los empleados exhiben una calidad de trabajo destacada y un nivel intermedio en las habilidades de liderazgo y colaboración en equipo. En conclusión, estableció una correlación entre ambas variables a través de las necesidades y competencias establecidas para el personal, con la excepción de las necesidades de autoestima.

Asimismo, Verdesoto (2021), en su estudio realizado en Ecuador, el propósito establecido consistió en la evaluación de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en la ciudad de Esmeraldas. Dichos resultados revelaron aspectos como la falta de reconocimiento por su trabajo, escasas oportunidades de ascenso y ausencia de reconocimiento público. Además, la institución carece de planes de motivación que brinden atención adecuada y efectiva, lo que limita la motivación y compromiso de los trabajadores para alcanzar metas personales e institucionales. Como conclusión, se determinó que, a pesar de la adopción de un enfoque de responsabilidad social, la falta de un plan de motivación obstaculiza la mejora en la atención.

De acuerdo con Escudero (2021), en su trabajo realizado en Colombia, el propósito consistió en analizar el acoplamiento entre la motivación en el trabajo y la satisfacción mediante su estudio a través de la producción académica de los últimos doce años. Los resultados mostraron que se proporcionaba estimulación motivacional a través de condiciones de bienestar, entre las cuales están la

compensación y el salario, además del desarrollo personal, con lo cual concluye que es conveniente y necesario delimitar las ciertas dimensiones actuales.

Tacuri & Orbe (2021); en su estudio llevado a cabo en la ciudad de Cuenca, Ecuador, se propuso como meta principal investigar; influencia mutua entre motivación laboral y desempeño en la extensión Cañar de la Universidad Católica de Cuenca. Desempeñando como resultado un alto sentido de pertenencia por parte de los trabajadores. A pesar de la presencia de motivación, organización y calidad en el trabajo, se observó un buen clima laboral y organizacional tanto para el personal administrativo como para los docentes en la universidad. Como conclusión, se llegó de que los empleados mostraban un nivel de compromiso, quienes son reconocidos y recompensados por sus roles. Sin embargo, se identificaron dudas en relación a la planificación del trabajo, especialmente en lo que respecta a la carga laboral y la distribución de horarios para realizar horas extras y trabajar los fines de semana.

Finalizando con Bermúdez (2021) en su estudio realizado en Manabí, el propósito principal del estudio, fue investigar un efecto con la finalidad de adquirir motivación, dentro de los colaboradores de pequeñas empresas privadas a través de su desempeño laboral. Estos resultados mostraron una fuerte concordancia entre los empleados y sus superiores, en cuanto al impacto de la motivación en su desempeño al trabajo. Sin embargo, se identificaron algunas discrepancias en relación a aspectos específicos que motivan a los empleados, así como en la percepción individual de la motivación. En resumen, se pudo determinar que existía una correlación de censo relevante, alternativamente del valor de la importancia del 0.01, en medio del grado de motivación y su rendimiento con los colaboradores en la empresa, es decir, un mayor grado de motivación se asociaba con un mayor nivel de rendimiento. Esto indica que estas dos variables estudiadas están fuertemente relacionadas desde un punto de vista estadístico.

Así mismo, en los antecedentes nacionales, Ruiz et al. (2021) tuvo un estudio realizado en Tarapoto, se esforzaron por impactar en las actitudes y valores asociados con la intención de destacar importancia en la motivación en lo que respecta al desempeño laboral y mejorar la eficacia del personal administrativo, tomando en cuenta tanto las necesidades laborales como las personales de los

empleados. Los hallazgos señalaron el 54.8% de los empleados que experimentaron una carencia de motivación y el 50% presentaba un rendimiento deficiente, principalmente debido a la percepción de que sus necesidades laborales no estaban adecuadamente satisfechas. Además, se observó que las personas evaluadas tenían un conocimiento limitado de los procedimientos realizados en sus áreas de trabajo y no resolvían eficazmente los problemas, haciendo un uso inadecuado de los recursos disponibles.

Tal como hace Yana (2019), en Lima, consideró como objetivo resaltar que un empleado que se encuentra motivado al desempeñar sus tareas genera ventajas tanto para su propio desarrollo como para la organización, al mismo tiempo que fomenta un ambiente laboral positivo junto a sus colegas. En consecuencia, revelan un vínculo constante entre las dimensiones analizadas, por ello es principalmente alta, alcanzando un 56.67%, mientras que un 43.33% se considera de nivel regular en cuanto a la motivación. En cuanto se observa una relación regular de un 56.67% al desempeño laboral, un 33.33% es deficiente y solo un 10.00% considerado bueno. Esto revela una escasa motivación que se manifiesta en la realización de tareas y actividades, debido a la carencia de los recursos esenciales para promover un elevado grado de motivación y, por ende, elevar el desempeño laboral en el ámbito laboral.

Desde la posición de Tirado (2018), en su investigación que ejecutó en Cajamarca, el objetivo principal fue la motivación como factor fundamental para alcanzar tanto los objetivos empresariales como personales de los trabajadores, además de analizar la fuerza laboral presente en la organización. Por ende, examinaron como multiplicidad a los empleados que manifestaron estar "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo"; y una minoría de participantes que mostraron indecisión. Por lo tanto, se sugirió implementar estrategias relacionadas con el talento humano para reducir la cantidad de indecisos. En resumen, un alto grado de motivación, además, alcanza el 90% de los empleados.

En cuanto a Sánchez (2020) en la ciudad de Trujillo, exploró la posible interconexión entre la motivación laboral y el rendimiento en el ámbito laboral, los hallazgos estudiados indicaron que cada aspecto de la motivación se halla estrechamente vinculado con las diversas facetas del desempeño en el trabajo.

Estas se combinan con el propósito de alcanzar un objetivo compartido, que implica alcanzar propósitos e metas estratégicas de una organización, logrando un alto nivel de excelencia operativa. En conclusión, se determinó que las distintas dimensiones de la motivación mantienen una conexión directa y significativa con distintas facetas del desempeño de los trabajadores.

Torres & Quijaite (2019), en su información, el propósito principal consistió en averiguar una conexión existente entre la motivación y el desempeño laboral, revelando que ambos factores se encuentran interconectados según la percepción de los trabajadores. Esto indica una estrecha dependencia entre ambos, y se deduce que la motivación y el desempeño de los trabajadores están estrechamente relacionados, siendo los factores extrínsecos preponderantes en comparación con los intrínsecos.

Referente a las bases teóricas consideradas en este estudio de investigación, se hizo referencia a Carhuacuma (2021) estableciendo la motivación laboral como un procedimiento intrínseco característico de cada individuo, y surge a partir de la necesidad y se impulsa mediante una energía estimulante para iniciar y llevar a cabo una actividad. Además, esta motivación se mantiene para cumplir con los objetivos establecidos, siendo considerada necesaria y deseable. Entendiendo así por el autor, que las personas, al sentirse guiadas por una atracción que consideran necesaria, se esforzaron más por llegar hacia el objetivo o la meta que se le estableció.

Como lo afirma Aristondo (2019); la motivación laboral se describe como un impulso interior de energía proporcionando el estímulo necesario para llevar a cabo una tarea específica, colmando de manera espontánea y deseada los recursos físicos y mentales para emprender con el fin de lograr un objetivo trazado. Así como diversas teorías hablan de lo anteriormente descrito, se puede decir que, a mayor motivación para ejecutar una labor, mayor serán las ganas y la perseverancia que se tenga para mantener nuestro objetivo.

Para reforzar lo anteriormente descrito tenemos a López (2005) sobre la motivación laboral basado en la teoría de Frederick Herzberg. En su indagación, López concluye que dicha motivación es un componente intrínseco sobre la

psicología de las personas que ejercía influencia sobre el grado de dedicación de los empleados en su ambiente de trabajo. El individuo se activa, dirige, energiza y mantiene su comportamiento hacia la consecución de objetivos deseados. En el contexto de una organización, es crucial comprender siempre los factores que impulsan la conducta humana y sus motivaciones, porque a través de ellas se pueden gestionar los elementos de motivación para lograr un funcionamiento óptimo de la organización y generar satisfacción tanto para los trabajadores como para los empleadores.

A continuación, se proporciona la definición de la primera variable y sus dimensiones; los incentivos representan un mecanismo para repartir las ganancias logradas a través de los logros de la empresa., basados en los resultados logrados y generados por los trabajadores (Dávila et al., 2022); la formación y desarrollo profesional constituyen un proceso constante orientado a mejorar las competencias de los empleados (Carrillo, 2015); mientras que el entorno laboral refleja la interacción entre los atributos individuales y organizativos en el lugar de trabajo, conformando un sistema dinámico que tiene un efecto en el rendimiento de los empleados (Pérez et al., 2009).

En el análisis de las variables, se ha tomado en cuenta la teoría de la expectativa de Víctor H. Vroom, que ha proporcionado diferentes estrategias y enfoques destinados a elevar la motivación de los trabajadores. Examinan aspectos como el diseño de incentivos eficaces para establecer sistemas de recompensas equitativos, alineados con los objetivos de la empresa, así como la relevancia de mantener un sistema salarial justo y competitivo. Además, se identifican las necesidades de formación y se evalúa su impacto en el desempeño del personal. Además, se analizan temas como la cultura organizacional, el liderazgo efectivo, la comunicación abierta, para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Además, se presentan tácticas para fomentar relaciones interpersonales saludables y constructivas en el entorno laboral, tales como estimular la colaboración en equipo y abordar la resolución de conflictos (Green, 1992).

Así mismo en la teoría del establecimiento de metas de Edwin A. Locke y Gary P. Latham; indagan sobre metas y rendimiento en tareas, ofreciendo nuevas perspectivas y enfoques. El impacto de los estímulos en la motivación de los

trabajadores logra objetivos concretos. Se analiza la relación entre el salario y el establecimiento de metas, así como su impacto en el rendimiento en tareas. Además, se investiga cómo las capacitaciones pueden contribuir al desarrollo de habilidades para lograr metas laborales. Profundiza cómo un entorno de trabajo positivo, inclusivo y estimulante puede potenciar la motivación y la capacidad de los colaboradores para lograr objetivos ambiciosos. Sobre las relaciones interpersonales, son los vínculos sociales y la colaboración entre colegas que influyen en la motivación, el apoyo y el logro de metas en el entorno laboral (Locke & Latham, 2013).

A continuación, se expone la Teoría de la Motivación Humana propuesta por Abraham Maslow, que sostiene que los individuos experimentan diferentes niveles de necesidades, abarcando desde las más fundamentales hasta las vinculadas con la autorrealización. En este sentido, los incentivos desempeñan un papel fundamental en la motivación humana. Reconoció que los incentivos pueden variar según las necesidades individuales y pueden incluir recompensas económicas, oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. Además, destacó que el salario se considera un tipo de incentivo externo que puede satisfacer las necesidades de seguridad y pertenencia de los empleados. Asimismo, reconoció que las interacciones sociales y el sentido de ser parte de un grupo, pueden cumplir con las necesidades de amor, lo cual tiene un impacto en la motivación y el bienestar emocional (Maslow, 1991).

Como segunda variable el Desempeño laboral, Flores (2020), lo describió como el desplazamiento de un individuo que ejecutó las tareas asignadas, optimizando los recursos para hacer sus tareas en el menor tiempo y con mayor calidad, resultando beneficioso para una organización.

Según Robbins, Stephen, Coulter se ha establecido que el proceso de medición del desempeño laboral implica evaluar el grado de éxito alcanzado por una organización en sus funciones y objetivos laborales. A nivel de la organización, este análisis proporciona una medida de cuán bien se cumplen los objetivos estratégicos tanto a nivel individual como en general (Mazariegos, 2015).

También, autores como Bautista et al. (2020), sostuvo al desempeño laboral como un sistema completo orientado al desarrollo efectivo y exitoso de las organizaciones, mediante acciones que agreguen valor a la empresa. Por otro lado, Ángeles & Benites (2017) lo definen como un proceso integrado en el cual las compañías se aseguran de que las distintas fuerzas trabajen en colaboración para lograr los objetivos organizacionales. Esto implica la implementación de prácticas en las que los gerentes definen las metas y tareas a cumplir.

En cuanto a la segunda variable y sus dimensiones, la productividad es un papel fundamental en la consecución de las metas corporativas, su rendimiento financiero y su viabilidad a largo plazo (Cequea et al., 2014); el rendimiento se centra en los factores internos para lograr los objetivos organizacionales (Castillo, 2009); y en relación a la actitud, puede ser positiva o negativa hacia las personas, actividades, objetos y eventos (León, 2015).

Es por ello que Frederick Herzberg, en su Teoría de la Motivación-Higiene, se centra en el estudio del comportamiento organizacional y su impacto en las organizaciones. Proporciona conocimientos acerca de cómo la motivación y el liderazgo pueden influir en la productividad de los empleados. Además, examina cómo los procedimientos dentro de la organización podían modernizar tanto la calidad como la eficiencia en la entrega de productos o servicios. También investigan los elementos que influyen en el rendimiento, tanto a nivel de empleados individuales como de equipos, en el entorno de trabajo. Finalmente, explora las actitudes y comportamientos de los empleados, incluyendo la satisfacción y el compromiso laboral, aspectos que influyen en la actitud general hacia el trabajo (Robbins, 2001).

Continuando la Teoría de la Equidad de J. Stacy Adams, aplicada la gestión en recursos humanos, se enfoca en el impacto de las recompensas en el comportamiento de los trabajadores en relación con su productividad y actitud. Se examinan estrategias que fomentan la justicia organizacional y cómo afectan al desempeño en el trabajo. También se investiga cómo la motivación y la dedicación de los trabajadores hacia su productividad laboral pueden ser impactadas. Además, se identifica cómo los productos o servicios pueden influir en la lealtad de los clientes y la percepción de los empleados acerca de la equidad dentro una

organización. La valoración y la apreciación del desempeño estiman conmovión en la motivación y la actitud de subalternos hacia sus responsabilidades laborales (Folger & Cropanzano, 1998).

Para finalizar, en la Teoría del Refuerzo de B.F. Skinner desafía la concepción tradicional de libertad y dignidad humana. Exploran cómo el comportamiento humano puede ser comprendido y controlado mediante los principios del condicionamiento. Además, se cuestiona la relevancia y la importancia de la noción de libertad y dignidad humana en la formación de actitudes y comportamientos (Skinner, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

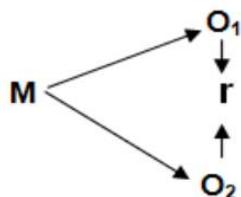
La concurrente labor dispuso de una metodología de tipo aplicada, permitiendo así ampliar el conocimiento teórico y general de la investigación, solucionando problemas específicos para desarrollar calidad de vida en los individuos, simultáneamente se empleó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta (Nicomedes, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

- No experimental:
Debido a las variables de estudio no fueron modificadas, fueron analizadas en su estado original, se observaron situaciones existentes que ya habían ocurrido y no podían ser controladas (Agudelo et al., 2008).
- Transversal:
Esta metodología se llevó a cabo en un único momento, donde se aplicó una encuesta y se obtuvo una muestra de estudio única. Es decir, se utilizó un instrumento en una sola ocasión. Su objetivo consistía en detallar las variables y examinar cómo se influían y se relacionaban en ese momento en particular (Huaire, 2019).
- Descriptivo:
La atención se centró en la exposición de todas las variables bajo investigación, empleando tablas y análisis estadísticos. En contraposición, Huaire (2019), se propuso examinar cómo distintos modos o grados de una o más variables afectaban a una población.
- Correlacional:
El enfoque metodológico empleado facilitó la identificación de la conexión entre las variables, sin la intención de establecer relaciones de causa y efecto. (ANEXO 5). Según los objetivos de, Marroquín (2013), se realizó una valoración del grado de acoplamiento entre dos o más variables.

Figura 1

Diseño de investigación correlacional



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Nota: Tomado por la Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, por Marroquín, 2013.

3.2. Variables y Operacionalización:

En esta sección, se abordan las variables: motivación y el desempeño laboral.

3.2.1. Variable 1: La Motivación

- Definición conceptual: Carhuacusma (2021) indica que la motivación en el ámbito profesional tiene un desarrollo intrínseco original a partir de una necesidad personal, donde la energía de estímulo brinda un impulso para iniciar una actividad guiada, lo cual también se mantiene para cumplir con el objetivo trazado, considerándolo por éste necesario y deseable.
- Definición operacional: Se establece de acuerdo a lo que se deduce de la teoría, donde se cuentan con dimensiones como; los incentivos, salarios y beneficios económicos, capacitaciones y el ambiente laboral.
- Indicadores: Los indicadores establecidos son; primera dimensión: Percepción de incentivos. Segunda dimensión: Percepción del salario y/o beneficios económicos. Tercera dimensión: Percepción sobre las capacitaciones. Cuarta dimensión: Percepción del ambiente laboral. Quinta dimensión: Percepción sobre las relaciones interpersonales.

- Escala de medición: Se realizó mediante la escala ordinal de estilo Likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

- Definición conceptual: Flores (2020) define al desempeño laboral como la capacidad que posee un individuo al momento de emprender sus actividades encomendadas, optimizando los recursos para hacer sus tareas en el menor tiempo y con mayor calidad, resultando beneficioso para una organización.
- Definición operacional: Se define de manera operativa basándose en las deducciones de la teoría, donde se identifican cuatro dimensiones, las cuales son: productividad, productos o servicios, rendimiento y actitud.
- Indicadores: Los indicadores establecidos son; primera dimensión: Percepción sobre su productividad. Segunda dimensión: Percepción sobre los productos o servicios. Tercera dimensión: Percepción sobre su rendimiento. Cuarta dimensión: Percepción sobre su actitud.
- Escala de medición: Se realizó mediante la escala ordinal de estilo Likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Algunas veces (3), Indiferente (4) y Totalmente de acuerdo (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Puede describir como el grupo de personas o elementos que se busca recopilar y analizar en una investigación alguna información relacionada a un caso de estudio con el propósito de procesar dicha información y obtener conclusiones (Hueso & Cascant, 2012). La población que se consideró está compuesta por los empleados de la empresa en estudio, llegando a ser un total de 40 personas encuestadas.

Se consideraron también ciertos criterios de selección, siendo los siguientes:

- Criterios de inclusión: Se estimó a todos los trabajadores de la empresa tales como el área administrativa, área de contabilidad, área de ingeniería

y arquitectura, área de atención al cliente, maestros de obras, ex trabajadores, asesores externos y proveedores.

- Criterios de exclusión: No se tomaron en cuenta a los clientes y/o usuarios.

3.3.2. Muestra:

Se trata de un subconjunto de individuos dentro de la población o grupo total, seleccionado con el propósito de ahorrar tiempo y recursos. Esto implicó la necesidad de definir la unidad de muestreo y análisis, con el objetivo de obtener resultados que pudieran aplicarse al conjunto más amplio (Hernández et al., 2014). En este contexto, la muestra se enfocó en los empleados de la empresa en cuestión, y para lograr esto, se consideró apropiado incluir a todos los miembros de la población en el estudio.

3.3.3. Muestreo:

Este procedimiento se emplea para elegir a los miembros de la muestra a partir de la población completa, implicando el uso de una serie de directrices, métodos y estándares, para seleccionar un grupo de elementos de una población que reflejen lo que ocurre (López, 2004). Por lo tanto, se clasifica como un muestreo no probabilístico de conveniencia.

3.3.4. Unidad de Análisis:

La unidad de análisis de la vigente indagación fueron los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. teniendo los criterios establecidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica: Utilización de encuestas como método de investigación fue ampliamente difundida en el pasado, ya que permitió la rápida y eficiente recopilación y análisis de datos. Este enfoque se apoya en diversos métodos de investigación estandarizados utilizados para obtener y analizar información de un conjunto representativo de individuos tomados de una población más extensa. Su propósito es explorar y predecir diversas características (Casas, 2003).

- **Instrumento:** En nuestra investigación, hemos optado por emplear el cuestionario como herramienta principal. Según lo explicado por García (2003), el cuestionario se compone de un conjunto de interrogantes cuidadosamente preparadas y de diferentes tipos, diseñadas para investigar o evaluar hechos y aspectos relevantes. Existen diversas formas de administrarlo, como en grupos o mediante su envío por correo.
- **Validez:** Se refiere a cuánto un instrumento de medición refleja de manera precisa la variable que se busca evaluar. La evaluación de la validez de una herramienta busca determinar su validez aparente, con capacidad y de criterio. En resumen, se busca que aquellos usuarios que realicen la prueba del instrumento reconozcan que este efectivamente evalúa lo que se espera analizar, emitiendo un juicio sobre los ítems una vez que el instrumento ha sido creado (González, 2008).
- **Confiabilidad:** El método más comúnmente utilizado para validar un instrumento, es la coherencia interna que asistió determinando con ayuda del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis retrospectivo en particular, empleando el software correspondiente SPSS versión 20 en la cual se ejecutó una evaluación y aumentó la confiabilidad del instrumento. Se administró un cuestionario utilizando la escala de Likert, que incluía alternativas que abarcaban a partir de "Totalmente en desacuerdo" y culminaba con "Totalmente de acuerdo" (Bojorquéz et al., 2013). En el contexto de este estudio, se emplearon cuestionarios que habían sido validados de acuerdo a los detalles técnicos que se describen en la ficha informativa (ANEXO 7 Y 8).

3.5. Procedimientos:

Se envió una encuesta de google drive, a todos los trabajadores de la empresa; previa coordinación con los representantes de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC; haciéndoles llegar por mensaje de WhatsApp, los trabajadores tuvieron un plazo de dos semanas para responder a las preguntas, luego de finalizar la recopilación de distintas informaciones, sugirió transferir el contenido a la base de datos del software SPSS versión 27 todos los resultados, llegando a obtener información de cada dimensión a través de tablas y figuras,

según nuestras variables correspondientes, para así finalizar con su discusión y recomendación.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación actual se pone en funcionamiento mediante dos diferentes métodos:

- Método descriptivo: Se pretendía adquirir una comprensión preliminar de la situación mediante la inspección principal del académico y el análisis de datos ofrecidos por otros autores. Este enfoque tenía como objetivo exponer, con un riguroso rigor metodológico, información relevante sobre la realidad en estudio. (Abreu, 2014).
- Método inferencial: Se tenía la posibilidad de realizar inferencias sobre los atributos de las personas dentro de una población utilizando las características de una muestra de dicha población. (Vargas, 1995).

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Motivación laboral	0,769	40	0,000
Desempeño laboral	0,754	40	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Resultados obtenidos por la autora de la aplicación del programa estadístico SPSS versión 27

Interpretación: Aplicado la prueba de normalidad para la variable motivación y desempeño laboral se ha determinado en la prueba de Shapiro-Wilk, que la hipótesis alternativa (H_1) es que los datos siguen una distribución normal y la hipótesis nula (H_0) es que los datos no siguen una distribución normal.

Los resultados muestran que para ambas variables ("Motivación laboral" y "Desempeño laboral"), el valor de significancia (Sig.) es igual a 0.000. Esto significa que el valor de p es muy pequeño y menor que cualquier nivel de significancia comúnmente utilizado (como 0.05 o 0.01). Esto indica que hay evidencia suficiente

para aceptar la hipótesis alternativa (H_1) de que los datos siguen una distribución normal. En otras palabras, los datos se distribuyen normalmente sugiriendo que tanto la "Motivación laboral" como el "Desempeño laboral" si siguen una distribución normal en la población estudiada.

3.7. Aspectos éticos

Encontramos en la Universidad César Vallejo códigos éticos que se vinculan con la investigación realizada y son:

- **No Maleficencia:** La empresa realizó una evaluación de los riesgos y beneficios para asegurarse de que no se produzcan daños físicos o psicológicos a sus empleados.
- **Responsabilidad:** Los líderes y gerentes asumen la responsabilidad de establecer y mantener un entorno laboral saludable.
- **Transparencia:** De esta manera, se facilita la verificación de la validez de los resultados obtenidos y se proporciona información relevante a los empleados y otras partes interesadas. Esto promueve la transparencia y genera confianza en el proceso. Además, el estudio se basa en el reconocimiento de la propiedad intelectual mediante la adecuada citación de los autores siguiendo el formato APA.

IV. RESULTADOS

Se obtuvieron resultados tras la aplicación del instrumento de recopilación de información, relacionada con las variables que fueron examinadas, empezando con el objetivo específico.

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de correlación de motivación de los empleados de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Tabla 2

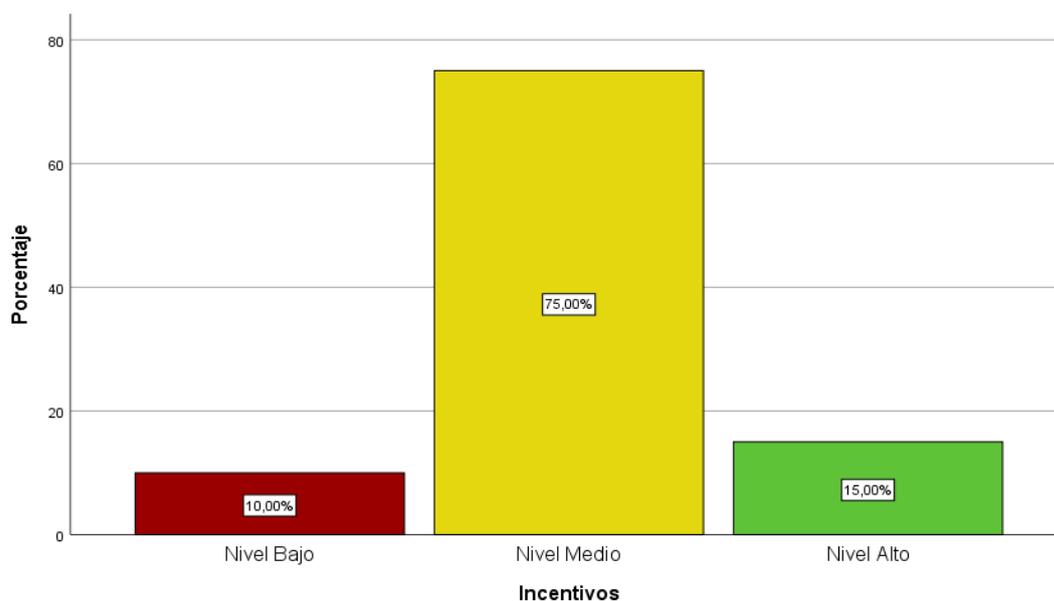
Incentivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	10%
	Medio	30	75%
	Alto	6	15%
Total		40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 2

Incentivos



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados, a través de una encuesta que se realizó a 40 personas, en relación a los incentivos de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC. En la cual se identificó, que el incentivo; a nivel medio es del 75%, habiendo obtenido la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa, de esta manera a nivel alto es del 15% y a nivel bajo es del 10%. Esto quiere decir, que los empleados no se sientan seguros con la recompensa, ascensos y seguridad al momento de continuar en el trabajo.

Tabla 3

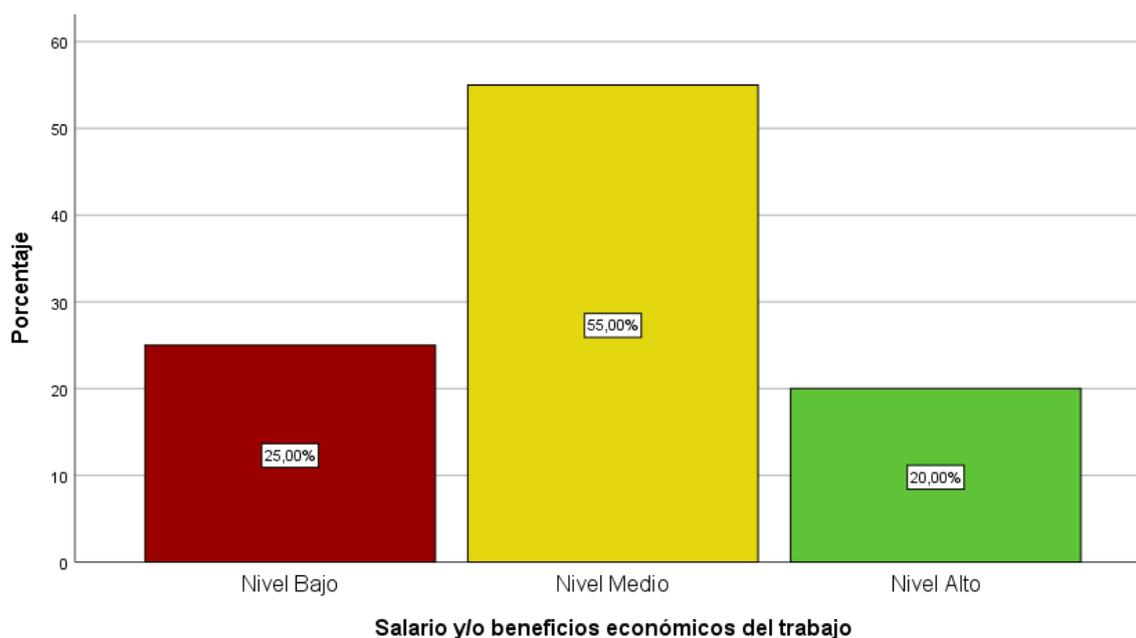
Salario y/o beneficios económicos del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	25%
	Medio	22	55%
	Alto	8	20%
	Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 3

Salario y/o beneficios económicos del trabajo



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados, en relación al salario y/o beneficios económicos del trabajo de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC. En la cual se identificó, que en el nivel medio se obtuvo un 55%, e indicaría que el trabajador está satisfecho con su sueldo, pago de viáticos y su remuneración que percibe; a nivel bajo un 25%, y a nivel alto un 20%.

Tabla 4

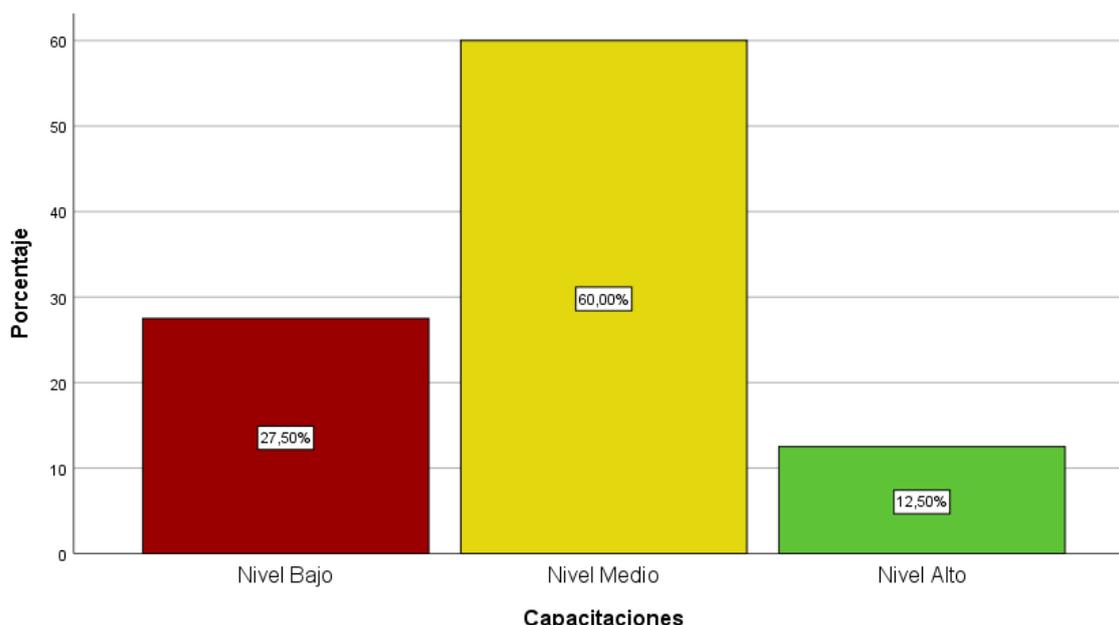
Capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	27,5%
Válido Medio	24	60%
Alto	5	12,5%
Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 4

Capacitaciones



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se alcanzó a visualizar que en relación a las capacitaciones de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC; se obtuvo que el nivel medio es del 60%, por consiguiente, si recibieron capacitaciones, que les brindaron desarrollo en su profesión e formación; a nivel bajo un 27,5%, y a nivel alto un 12,50%.

Tabla 5

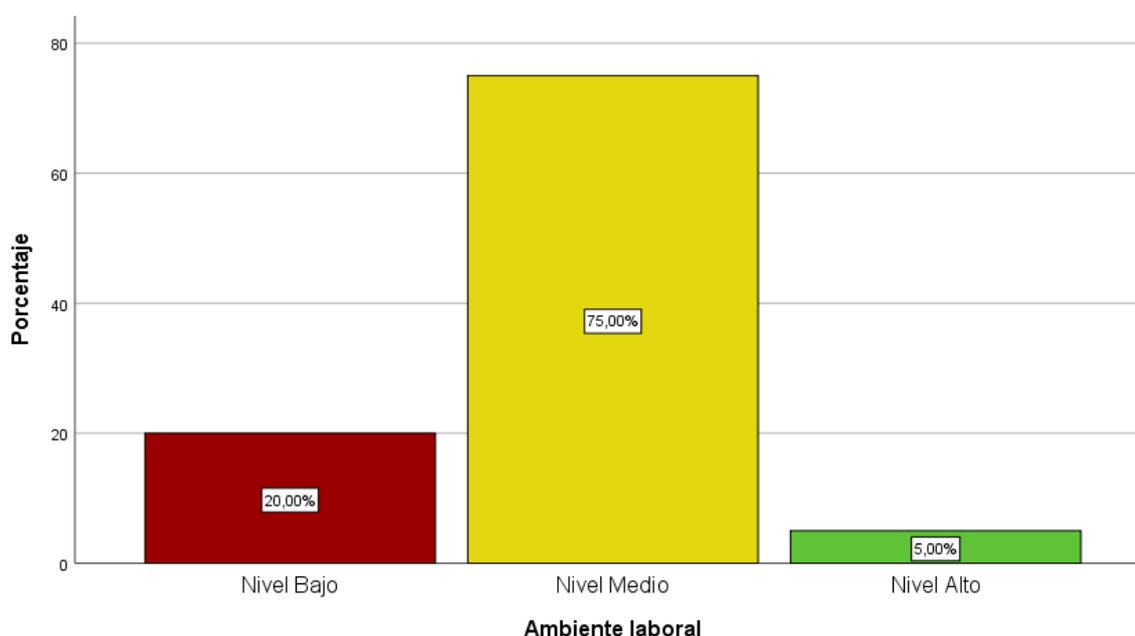
Ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	20%
	Medio	30	75%
	Alto	2	5%
Total		40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 5

Ambiente laboral



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvo los resultados visualizados de 40 trabajadores, en relación al ambiente laboral de la empresa. En la cual se identificó, que a nivel medio el ambiente laboral es del 75%, reconociendo que no tienen riesgos físicos ni psicológicos y que cuentan con los recursos necesarios en el trabajo, de esta manera a nivel bajo es del 20% y a nivel bajo es del 5%.

Tabla 6

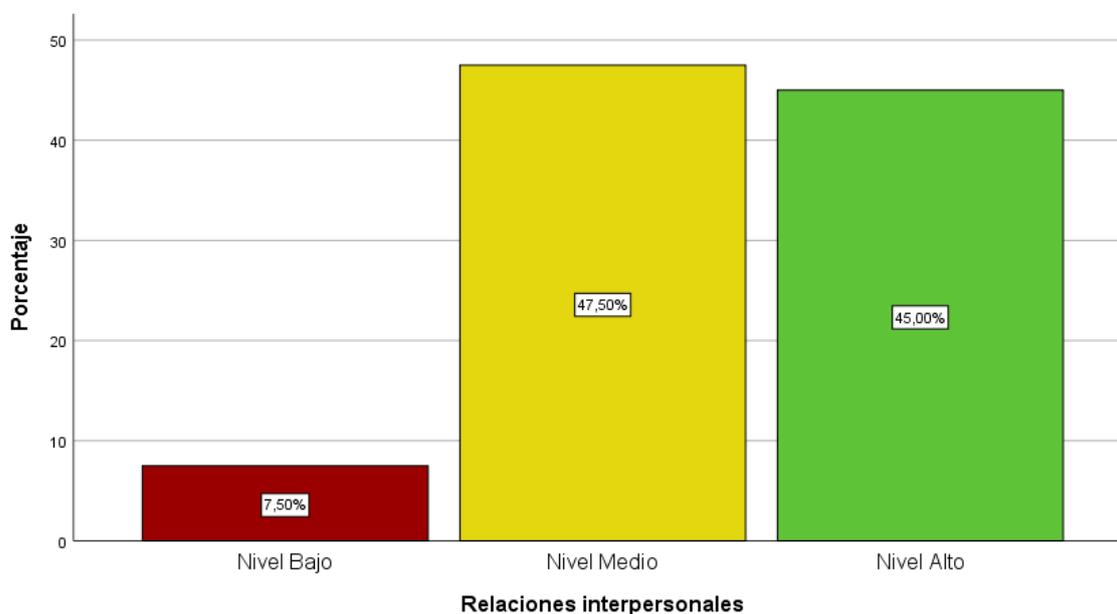
Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	7,5%
	Medio	19	47,5%
	Alto	18	45%
	Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 6

Relaciones interpersonales



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados, en relación a las relaciones interpersonales de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC. En la cual se identificó, que en el nivel medio se obtuvo un 47,50%, en que si hay apoyo entre los compañeros y si existe una comunicación fluida entre ellos; consiguiendo la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa; a nivel alto un 45%, y a nivel bajo un 7,5%.

Tabla 7

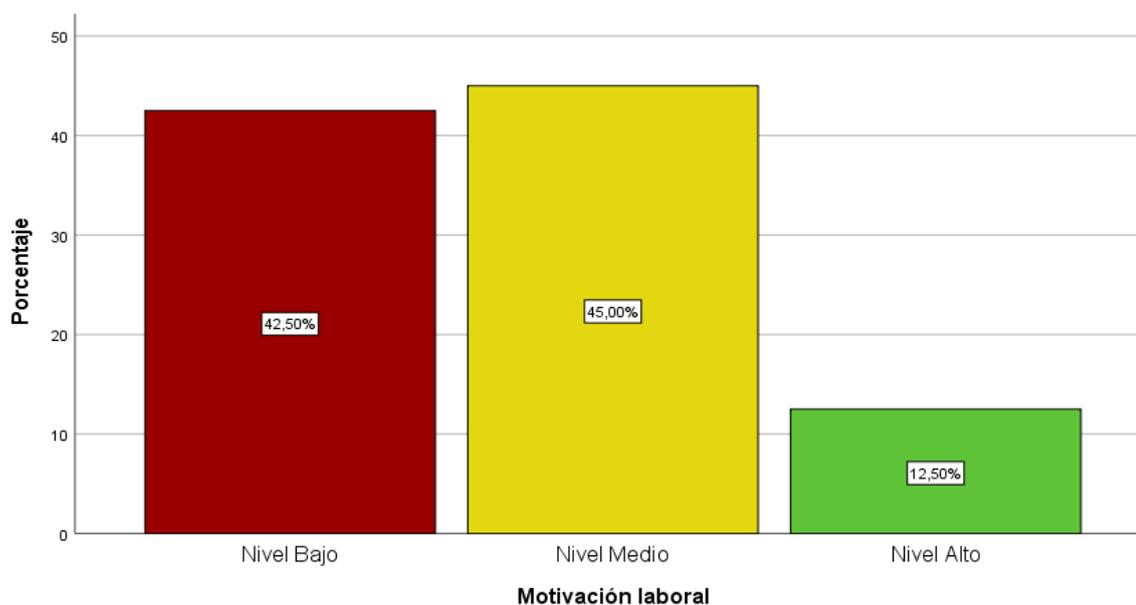
Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	42,5%
	Medio	18	45%
	Alto	5	12,5%
	Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 7

Motivación laboral



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se alcanzó a visualizar que en relación a la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC; se obtuvo que el nivel medio es del 45%, indicando que hay incentivos, están conformes con el salario e capacitaciones, tienen tanto un buen ambiente laboral, como relaciones interpersonales buenas de los trabajadores de la empresa; a nivel bajo un 42,5%, y a nivel alto un 12,50%.

Objetivo específico 2. Identificar el nivel de correlación del desempeño laboral de los empleados de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Tabla 8

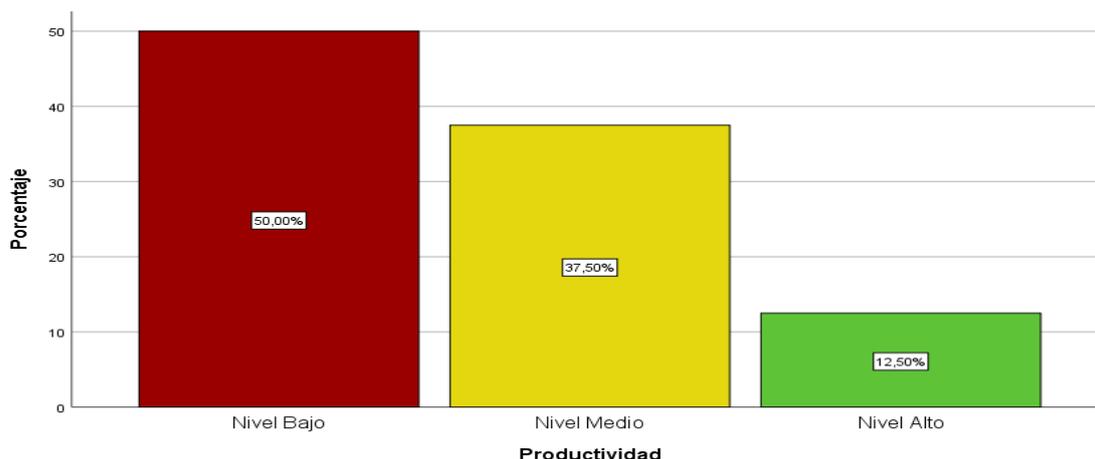
Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	50%
	Medio	15	37,5%
	Alto	5	12,5%
	Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 8

Productividad



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados de 40 trabajadores, en relación a la productividad de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC. En la cual se identificó, que a nivel bajo no tienen una buena productividad en la empresa, en la cual no se logran los resultados deseados en su departamento, obteniendo un 50% de votaciones, de esta manera a nivel medio es del 37,5% y a nivel bajo es del 12,5%.

Tabla 9

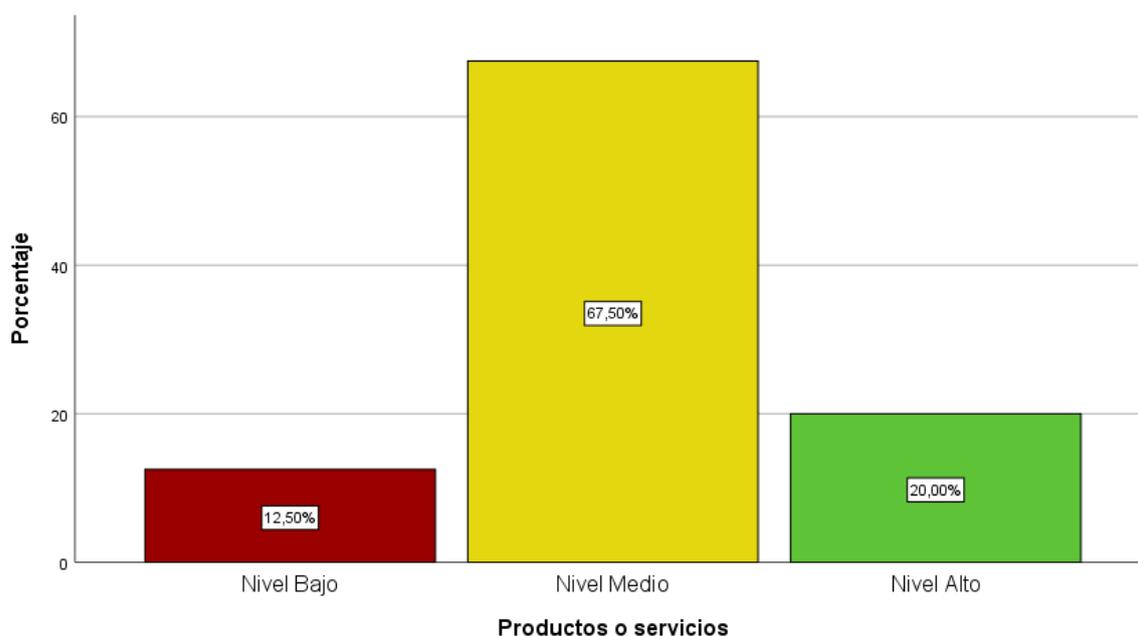
Productos o servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	12,5%
	Medio	27	67,5%
	Alto	8	20%
	Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 9

Productos o servicios



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados, en relación a los productos o servicios de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC. En la cual se identificó, que en el nivel medio se obtuvo un 67,50%, en la cual, si se brinda un servicio total al usuario, consiguiendo la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa; a nivel alto un 20%, y a nivel bajo un 12,5%.

Tabla 10

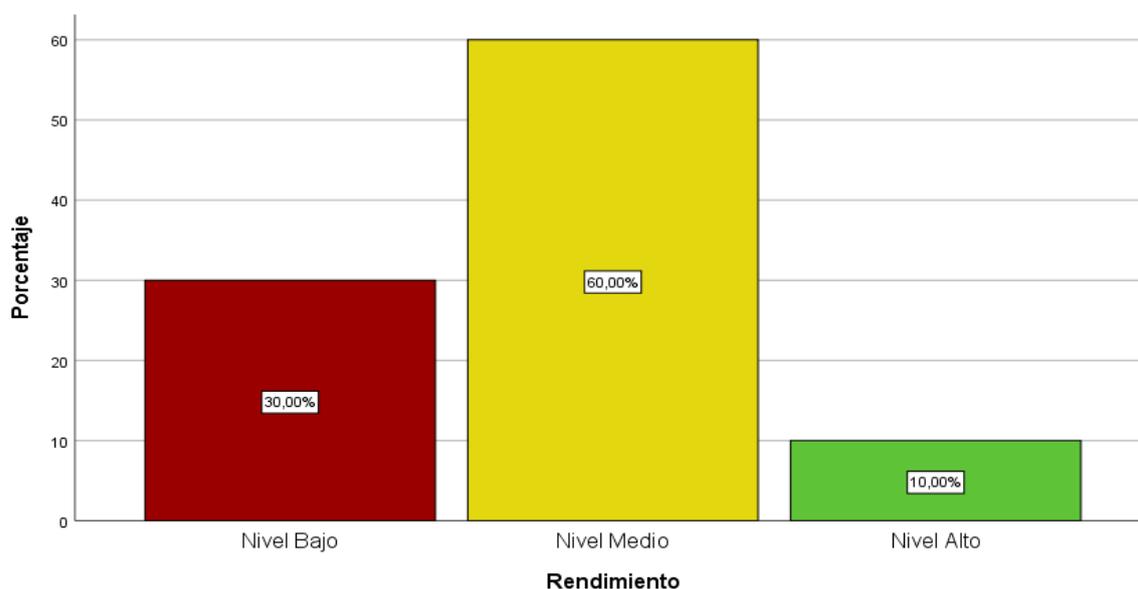
Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	30%
	Medio	24	60%
	Alto	4	10%
	Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 10

Rendimiento



Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados de 40 trabajadores, en relación al rendimiento de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC. En la cual se identificó, que a nivel medio el rendimiento es del 60%, es por ello, que el servicio que presto el trabajador fue útil y capaz, habiendo obtenido la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa, de esta manera a nivel bajo es del 30% y a nivel alto es del 10%.

Tabla 11

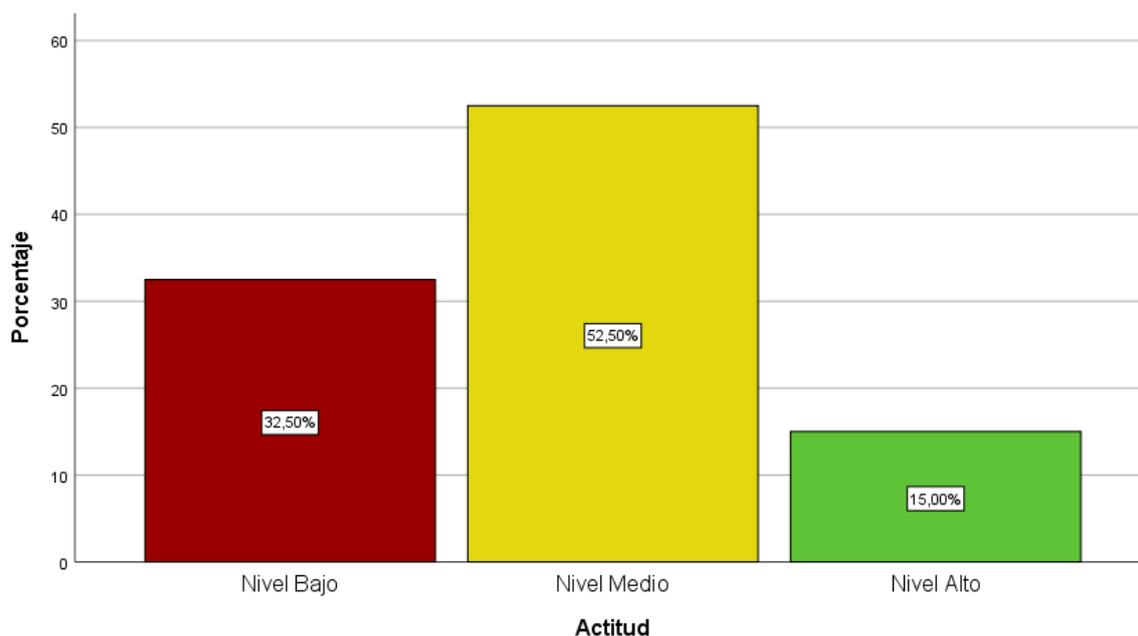
Actitud

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	13	32,5%
Medio	21	52,5%
Alto	6	15%
Total	40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 11

Actitud



Nota: Resultados obtenidos por la autora de la app. del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se obtuvieron los resultados visualizados, en relación a la actitud de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC hacia sus trabajadores. En la cual se identificó, que en el nivel medio se obtuvo un 52,50%, satisfaciendo las necesidades de los trabajadores, percibiendo equidad y justicia; a nivel bajo un 32,5%, y a nivel bajo un 15%.

Tabla 12

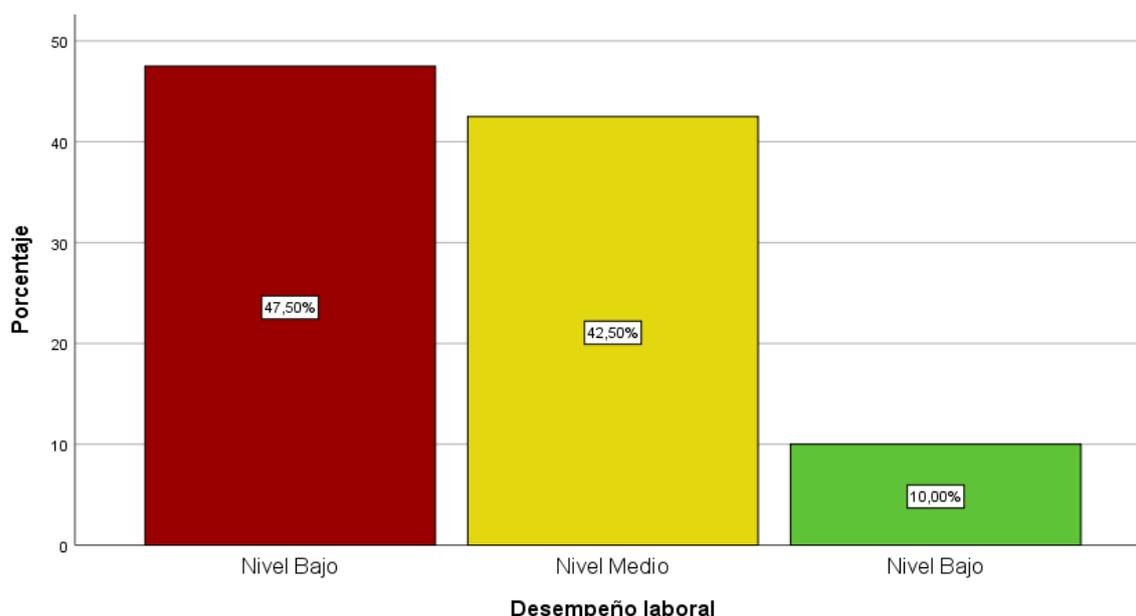
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	47,5%
	Medio	17	42,5%
	Alto	4	10%
Total		40	100%

Nota: Resultados obtenidos por la autora del prog. est. SPSS v. 27

Figura 12

Desempeño laboral



Nota: Resultados obtenidos por la autora de la app. del prog. est. SPSS v. 27

Interpretación:

En el cuadro e ilustración, se alcanzó a visualizar que en relación al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC; se obtuvo que la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa está a un nivel bajo de 47,50% indicando que tienen carencias en la productividad, a nivel medio un 42,5%, y a nivel alto un 10%.

Objetivo General

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Hipótesis general

H₁: Existe una correlación significativa entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Tabla 13

Relación entre la motivación y desempeño laboral de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,698**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Nota: Resultados obtenidos por la autora de la aplicación del programa estadístico SPSS versión 27

Interpretación: Aplicado el Rho de Spearman para la variable motivación y desempeño laboral se ha determinado que existe una correlación dado que el P. valor o la significancia bilateral es igual a 0.000 lo que está por debajo de 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la nula, indicando que existe una correlación positiva considerable de 0.698.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta el apartado de discusión, donde se procederá a examinar minuciosamente los hallazgos que emergieron de nuestro estudio, de acuerdo con los resultados del objetivo específico 1, que es identificar el nivel de correlación de motivación de los empleados de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023; los datos presentados en la tabla 9 y la figura 6 revelaron, en retrospectiva, al 45% de personas entrevistadas demostró un nivel medio de motivación laboral. Esto sugiere que, en ese momento, se identificaron incentivos adecuados, satisfacción con los salarios y la capacitación, un ambiente laboral favorable, para la organización. Por otro lado, el 42,5% de los participantes exhibió un nivel bajo, mientras que el 12,50% mostró su motivación laboral a nivel alto.

En este contexto, el informe de Oliva (2017) se enfoca en examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, Perú, durante el año 2015. Los resultados del estudio indican que el 58,46% de los encuestados mostraron un nivel de motivación considerado medio en el personal, mientras que el 36,92% tenía un nivel alto, y solo el 4,62% presentaba un nivel bajo. Estos hallazgos sugieren que la motivación de los colaboradores que trabajan en el Hospital "Víctor Larco Herrera" de Lima es satisfactoria.

Por otro lado, en su investigación Gonzales (2020), examinó cómo los incentivos laborales influyeron en la motivación de los empleados de la compañía distribuidora Sipan Distribuciones SAC. Este efecto se debió a que, al percibir los estímulos proporcionados por la organización, los colaboradores experimentaron un incremento inmediato en su nivel de motivación. Todos los empleadores de la organización, consideraba primordial cumplir con dicha remuneración en función de la eficiencia del trabajador, siendo esta cifra a nivel alto del 34%, mientras que un porcentaje a nivel bajo del 14%, valoraba otros beneficios económicos como el bono, sin embargo, se pasaba por alto otros tipos de reconocimientos que los trabajadores consideraron importantes.

Los resultados están vinculados con la teoría de McClelland, la cual plantea el incremento de motivación hacia el logro, y la autorrealización puede manifestarse

de diversas maneras, dependiendo de la personalidad de cada persona y de cómo se refleja en su comportamiento social (Bisetti, 2015).

A continuación, el objetivo específico 2, se refiere a identificar el nivel de correlación del desempeño laboral de los empleados de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023; por consiguiente, al analizar las muestras analizadas en la tabla 14 y la figura 11, se constató que la gran parte de los trabajadores en la organización experimentaron un nivel deficiente en su desempeño laboral, representando el 47,50%. Esto sugiere que enfrentan carencias en cuanto a su productividad. Además, se identificó a nivel medio un 42,5%, mientras que solo 10% alcanzó un alto nivel de desempeño laboral.

Los resultados de este estudio no concuerdan con los hallazgos de la investigación llevada a cabo por Torres & Zegarra (2014) acerca del clima organizacional y el rendimiento laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno en 2014, Perú. En su estudio, se constató que el 64.66% de los participantes alcanzaron calificaciones que denotaban un rendimiento laboral satisfactorio. En contraste, el 20.30% demostró un desempeño laboral que podría considerarse regular, mientras que el 3.01% exhibió un desempeño laboral deficiente. Asimismo, Prado (2020), trató el aspecto de que los trabajadores dedican la mayor parte de su tiempo laboral en las instalaciones de la empresa, donde a menudo se enfrentan a actividades monótonas y repetitivas. La falta de desempeño laboral se traduce en insatisfacción, baja productividad y resistencia al cambio, lo que, a su vez, tiene un efecto adverso en la consecución de metas y objetivos en el seno de la organización.

Este resultado encuentra respaldo en las ideas del reconocido teórico Chiavenato, quien sostiene que los equipos de trabajo deben mantenerse activos, ya que esto facilita la toma rápida de decisiones. En la mayoría de estas organizaciones, la colaboración en equipo es fundamental para lograr objetivos y metas. La integración de todos los colaboradores adquiere una gran relevancia, puesto que esto permite mejorar el rendimiento laboral, impulsar la asunción de nuevos desafíos y la formación de nuevos grupos de trabajo (Cueva, 2018).

Para el objetivo general de la investigación, que consistía, de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. Para evaluar esta relación, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, aplicado a las variables de motivación y desempeño laboral. Los resultados revelaron una fuerte correlación positiva de 0.698 entre estas variables, con un valor de p significativamente bajo de 0.000 (inferior a 0.005). En consecuencia, se confirmó la hipótesis de trabajo y se descartó la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva significativa.

Estos descubrimientos guardan relación con la investigación realizada por Castillo (2021), que examinó la correlación entre motivación y desempeño laboral. Tuvo resultados que revelaron una correlación positiva moderada y altamente significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,602 y un valor de p muy bajo de 0,000, indicando que existe una relación entre ambas variables.

Asimismo, estos hallazgos destacaron la importancia del reconocimiento hacia el trabajo docente, tanto por parte de las autoridades como de la comunidad educativa. También señalaron que los salarios son un aspecto crítico, ya que la mayoría de los docentes no están satisfechos con sus niveles salariales. Además, se destacó la relevancia de proveer los recursos requeridos para que la comunidad educativa pudiera prosperar de manera eficaz en su totalidad.

Es por ello, que los resultados de la investigación realizada por Sum (2015), respaldan la idea de que la motivación desempeña un papel fundamental en las actividades de los colaboradores. Su estudio reveló que la motivación no solo incide en el cumplimiento de tareas por parte de los empleados, sino que también contribuye a que estos emprendan sus responsabilidades con entusiasmo y, como resultado, logren un alto rendimiento en beneficio de la empresa. Esto subraya la importancia de considerar diversas estrategias de motivación para el personal y asegurar que las empresas dispongan de los recursos adecuados para llevar a cabo estas estrategias de manera eficaz.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Referente al primer objetivo específico; evaluar el nivel de correlación de motivación de los empleados en la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. en 2023. Se encontró que el 45% tenía un nivel medio de motivación, lo que sugiere que estaban satisfechos con su trabajo y ambiente laboral. Sin embargo, el 42.5% tenía una motivación baja, y solo el 12.50% tenía una motivación alta. Comparando estos resultados con investigaciones previas, se observa que la motivación en la empresa podría mejorar en comparación con otros lugares de trabajo. Además, se destacó la importancia de reconocer diferentes incentivos laborales, como la remuneración basada en la eficiencia y otros beneficios económicos. Finalmente, estos hallazgos resaltan la necesidad de adaptar la gestión de la motivación a las características individuales de los empleados para impulsar su motivación en el futuro.

Segundo: Referente al segundo objetivo específico; analizar el nivel de correlación del desempeño laboral de los empleados en Constructores R&H Enterprises S.A.C. en 2023, se encontró que la mayoría tenía un desempeño bajo (47.50%), con deficiencias en su productividad, que puede llevar a insatisfacción y dificultades para alcanzar metas empresariales. Un 42.5% tuvo un nivel medio, y solo un 10% alcanzó un desempeño alto. Estos resultados contrastan con estudios previos donde la mayoría tenía un desempeño laboral satisfactorio. Es por ello que la colaboración en equipo, respaldada por la teoría de Chiavenato, se destaca como esencial para mejorar el rendimiento laboral y formar grupos de trabajo efectivos. En pocas palabras, es necesario adoptar tácticas para potenciar el rendimiento laboral en Constructores R&H Enterprises S.A.C.

Tercero: Referente al objetivo general; examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en Constructores R&H Enterprises S.A.C. Los resultados confirmaron una fuerte correlación positiva entre ambos, respaldando la importancia de mantener a los empleados motivados para un mejor rendimiento en la empresa. Esto coincide con investigaciones previas que también destacaron la relevancia del reconocimiento y la satisfacción salarial.

Cuarto: Además, se subrayó que la motivación no solo influye en el cumplimiento de tareas, sino que también genera entusiasmo y un alto rendimiento en beneficio de la organización. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias efectivas de motivación y proporcionar los recursos necesarios para su éxito en las empresas. En conjunto, estos hallazgos ofrecen una sólida base, para la creación de estrategias de administración de recursos humanos más eficaces, en el futuro en Constructores R&H Enterprises S.A.C. y otras organizaciones similares.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En los resultados derivados de este primer objetivo específico, se recomienda a Constructores R&H Enterprises S.A.C; realizar encuestas periódicas de motivación y desempeño a los trabajadores; diseñar programas de incentivos personalizados; capacitar a líderes en técnicas de liderazgo efectivas; fomentar una cultura de reconocimiento; ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo; evaluar y equilibrar las cargas de trabajo; implementar estas recomendaciones puede contribuir a elevar el nivel de motivación en Constructores R&H Enterprises S.A.C.

Segundo: Con el fin de progresar, el desempeño laboral en Constructores R&H Enterprises S.A.C., se recomienda; implementar estrategias de mejora del desempeño laboral; fomentar la colaboración en equipo y la formación de grupos efectivos; ofrecer programas de capacitación y desarrollo; establecer metas y objetivos claros para los empleados; proporcionar retroalimentación constante y constructiva; promover un ambiente de trabajo que equilibre la carga laboral; reconocer y celebrar logros individuales y de equipo. Estas estrategias tienen la necesidad de mejorar significativamente el desempeño laboral de los empleados en Constructores R&H Enterprises S.A.C., lo que a su vez impulsará el éxito empresarial.

Tercero: Se recomienda, en los resultados y hallazgos de esta investigación, se recomienda a Constructores R&H Enterprises S.A.C.; implementar estrategias de motivación personalizadas y efectivas; fomentar una comunicación abierta y transparente; establecer una cultura de reconocimiento de logros; evaluar periódicamente el desempeño laboral de los empleados; capacitar a líderes en prácticas de gestión de motivación; asignar recursos adecuados para las estrategias de motivación. La aplicación de estas sugerencias tiene el potencial de elevar la motivación y el desempeño laboral tanto en Constructores R&H Enterprises S.A.C. como en otras entidades similares, lo que resultará en un éxito sostenible a largo plazo para la empresa.

Cuarto: Se recomienda a Constructores R&H Enterprises S.A.C. implementar un enfoque integral que incluya diversas acciones para mejorar el nivel

de motivación y desempeño de sus empleados. Esto implica realizar encuestas periódicas, diseñar programas de incentivos personalizados y capacitar a los líderes en liderazgo efectivo. También se debe promover una cultura de reconocimiento, ofrecer oportunidades de desarrollo, equilibrar las cargas de trabajo y establecer estrategias para mejorar el desempeño laboral. La aplicación de estas recomendaciones puede contribuir al éxito a largo plazo de la empresa.

Quinto: Se recomienda para futuros estudiantes interesados en mejorar la motivación y el desempeño laboral en una organización, se recomienda enfocarse en tres áreas clave: 1. Realizar Evaluaciones Periódicas: Realicen encuestas regulares para medir la motivación y el desempeño de los empleados. Esto proporcionará información valiosa sobre áreas de mejora. 2. Implementar Estrategias de Mejora: Desarrollen estrategias para mejorar la motivación y el desempeño laboral, como programas de incentivos, capacitación en liderazgo y fomento de la colaboración en equipo. 3. Promover una Cultura de Reconocimiento: Establezcan una cultura que valore y reconozca los logros de los empleados. Esto puede aumentar la motivación y el compromiso. Al aplicar estas recomendaciones, podrán contribuir al éxito tanto individual como organizacional en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. . . ISSN.
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*.
- Alarcón, E. K. C. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Ángeles, E., & Benites, L. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016*. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo.
- Aristondo, J. (2019). *Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y organización*. Universidad Señor De Sipán.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bisetti, J. (2015). *Motivacion y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bojorquéz, J., López, L., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). *Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab*.
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Carhuacusma, M. (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo—2020*. Universidad Continental.
- Carrillo, L. A. B. (2015). Capacitación: Una herramienta De fortalecimiento de las Pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33), 1-25.
- Casas, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*.
- Castillo, C. (2009). *Psicología y organización*.
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Universidad Técnica de Ambato.
- Cequea, M. M., Monroy, C. R., & Bottini, M. A. N. (2014). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*.
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*.
- Dávila Moran, R. C., Corzo, E. del C. A., Quispe, J. F. P., Diaz, D. Z., Dávila Moran, R. C., Corzo, E. del C. A., Quispe, J. F. P., & Diaz, D. Z. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.
- Escudero, L. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021*.
- Flores, T. M. P. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. SAGE.
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*.
- Gonzales, R. (2020). *Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipan Distribuciones SAC*. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- González, Y. (2008). Instrumento Cuidado de comportamiento profesional: Validez y confiabilidad. *Aquichan*, 8(2), 170-182.
- Green, T. B. (1992). *Performance and Motivation Strategies for Today's Workforce: A Guide to Expectancy Theory Applications*. Greenwood Publishing Group.

- Huaire, E. J. (2019). *Método de investigación*.
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78>
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*.
- León, S. (2015). "Actitud laboral y seguridad en el trabajo en la obra nuevas vías de Lima-ODEBRECH 2015". Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), Article 15.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Maco Castro, J. F. (2022). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Peruana de las Americas.
- Marroquín, R. (2013). *Metodología de la investigación*.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mazariegos, M. I. S. (2015). *(Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*".
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://docplayer.es/84121374-Motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-del-hospital-victor-larco-herrera-lima-peru-2015.html>
- Pérez Perea, L., Soler Cárdenas, S. F., & Díaz Hernández, L. (2009). Ambiente laboral en los policlínicos universitarios. *Educación Médica Superior*, 23(2), 0-0.
- Prado, L. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019* [Universidad Continental].

- https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FC_E_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Robbins, S. P. (2001). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Pearson South Africa.
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Samamé Salazar, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*.
- Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*.
- Skinner, B. F. (2002). *Beyond Freedom and Dignity*. Hackett Publishing.
- Sum, M. (2015). *(Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". Universidad Rafael Landívar.
- Tacuri, M. J., & Orbe, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Cienciamatria*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tirado Rios, E. (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*. Universidad Privada del Norte.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014—Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
- Torres, J., & Quijaite, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita—2018*. Universidad Maria Auxiliadora.
- Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Univ de Castilla La Mancha.

- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Yana, Q. M. (2019). *Motivación y el Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja—Lima 2018*. Universidad Peruana de las Americas.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuadro de operacionalización de las variables

Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Motivación Laboral	Carhuacusma (2020) Establece que la motivación laboral en un proceso interno de cada persona, que surge a partir de una necesidad del mismo, donde la energía de estímulo brinda un impulso para iniciar una actividad guiada, lo cual también se mantiene para cumplir con el objetivo trazado, considerándolo por éste necesario y deseable.	Incentivos	Percepción de Incentivos	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Salario y/o beneficios económicos del trabajo	Percepción de Salario y/o beneficios económicos del trabajo	
		Capacitaciones	Percepción sobre las capacitaciones	
		Ambiente laboral	Percepción sobre el ambiente laboral	
		Relaciones Interpersonales	Percepción sobre las relaciones interpersonales	
Desempeño Laboral	Flores (2020) define al desempeño laboral como la capacidad que posee un individuo al momento de emprender sus actividades encomendadas, optimizando los recursos para hacer sus tareas en el menor tiempo y con mayor calidad, resultando beneficioso para una organización.	Productividad	Percepción sobre su productividad	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Productos o servicios	Percepción sobre los productos o servicios	
		Rendimiento	Percepción sobre su rendimiento	
		Actitud	Percepción sobre su actitud	

ANEXO 2

Cuadro de matriz de coherencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Motivación Laboral	Incentivos	Percepción de Incentivos	Tipo: Aplicada Diseño: No Experimental Transversal Descriptivo Correlacional
¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?	Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.	Existe una relación significativa entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.		Salario y/o beneficios económicos del trabajo	Percepción de Salario y/o beneficios económicos del trabajo	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Capacitaciones	Percepción sobre las capacitaciones	
a) ¿Cuál es el nivel de correlación de motivación Laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?	a) Identificar el nivel de correlación de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023	a) Existe correlación directa significativa de la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.		Ambiente laboral	Percepción sobre el ambiente laboral	
b) ¿Cuál es el nivel de correlación del Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?	b) Identificar el nivel de correlación del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023	b) Existe correlación directa significativa del Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.		Relaciones Interpersonales	Percepción sobre relaciones interpersonales	
c) ¿Cuál es el nivel de correlación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?	c) Identificar el nivel de correlación entre Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023	c) Existe un grado de correlación positivo entre las variables motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023	Desempeño Laboral	Productividad	Percepción sobre su productividad	
				Productos o servicios	Percepción sobre los productos o servicios	
				Rendimiento	Percepción sobre su rendimiento	
				Actitud	Percepción sobre su actitud	

ANEXO 3

Instrumento de recolección de datos



ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORES R&H ENTERPRISES SAC

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORES R&H ENTERPRISES S.A.C. 2023.

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Esta encuesta se valorará con un gradiente de 1 a 5 en el que 1 correspondería a “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”

Escala de valoración	Nivel Bajo		Nivel Medio	Nivel Alto	
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Motivación Laboral						
a) Incentivos:						
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien					
2	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial					
3	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro					
b) Salario y/o beneficios económicos del trabajo						
4	Estoy satisfecho con mi sueldo					
5	El pago de viáticos es equitativo					
6	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado					
7	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución					
8	Se da pago de horas extras					

c) Capacitaciones						
9	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución					
10	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
11	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
12	Con la formación que recibo cumplo metas					
d) Ambiente laboral						
13	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo					
14	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo					
15	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo					
e) Relaciones Interpersonales						
16	Me siento parte de un equipo de trabajo					
17	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas					
18	Entre el personal existe una comunicación fluida					
19	Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato					
20	Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo					
DESEMPEÑO LABORAL						
f) Productividad						
21	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral					
22	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad					
23	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo					
24	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento					
25	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades					
g) Productos o Servicios						
26	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo					
27	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad					
28	El trabajo que desempeño es digno para mi persona					
29	Cree que se brinda un servicio total al usuario					
30	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad					

h) Rendimiento					
31	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios				
32	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas				
33	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz				
34	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades				
35	El rendimiento se mide de manera individual				
i) Actitud					
36	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos				
37	Este trabajo me satisface todas mis necesidades				
38	El laborar para esta institución es de satisfacción personal				
39	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento				
40	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional				

ANEXO 4

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORES R&H EMPRESAS S.A.C. 2023.

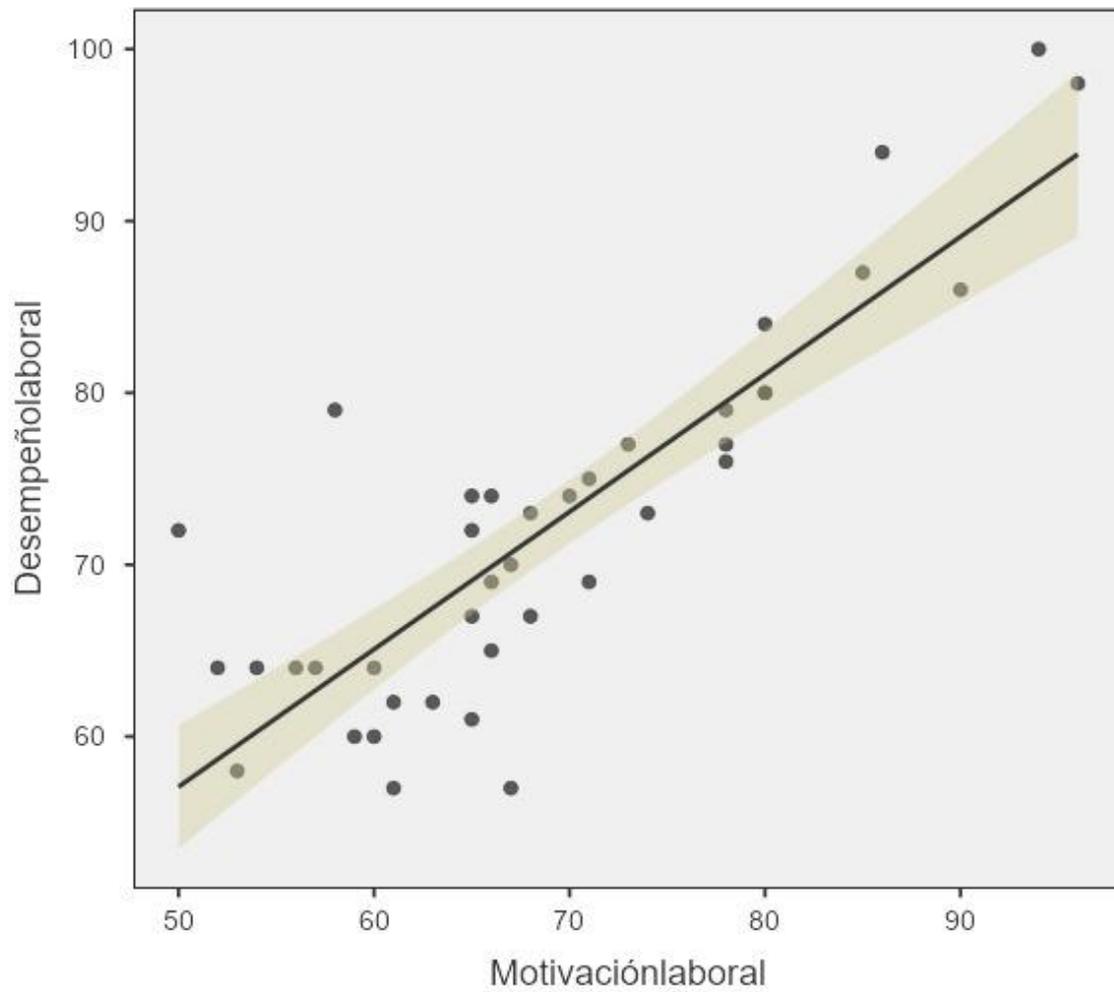
Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Esta encuesta se valorará con un gradiente de 1 a 5 en el que correspondería:

1. Totalmente en desacuerdo (Nivel bajo)
2. En desacuerdo (Nivel bajo)
3. Indiferente (Nivel medio)
4. De acuerdo (Nivel alto)
5. Totalmente de acuerdo (Nivel alto)

ANEXO 5

Gráfico de dispersión de la correlación entre las dos variables



ANEXO 6

g=es&u=1088032488

ESTHEFANNI CRISTINA VILLAFANE PADILLA | Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 20...

3 de 6

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.usanpedro... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	1 %
6	semanariovoz.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Infile Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.grafati.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la
Empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Villafane Padilla, Esthefanni Cristina (orcid.org/0000-0001-5927-0409)

ASESORA:

Dra. Calanchez Uribarri, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

ANEXO 7

Ficha técnica de la encuesta de Motivación

Objetivo del estudio	Conocer la motivación y desempeño laboral que tienen los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC.
Fuente de información	La totalidad de trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC.
Método de recolección de datos	Encuesta Google Forms
Instrumento de recolección	Cuestionario
Población	40 personas
Muestra	40 personas
Número de Preguntas	20 ítems
Escala de medición y de valoración	Escala de Medición: Ordinal Escala Likert Totalmente en desacuerdo =1, En desacuerdo =2, Indiferente = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5
Método de selección de la muestra	No probabilístico
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.928
Validadores	Murillo, N.
Fecha de campo	2012
Enlace de la investigación	https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

Nota: Creación propia por la autora

ANEXO 8

Ficha técnica de la encuesta de Desempeño Laboral

Objetivo del estudio	Conocer la motivación y desempeño laboral que tienen los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC.
Fuente de información	La totalidad de trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises SAC.
Método de recolección de datos	Encuesta Google Forms
Instrumento de recolección	Cuestionario
Población	40 personas
Muestra	40 personas
Número de Preguntas	20 ítems
Escala de medición y de valoración	Escala de Medición: Ordinal Escala Likert Totalmente en desacuerdo =1, En desacuerdo =2, Indiferente = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5
Método de selección de la muestra	No probabilístico
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.882
Validadores	Murillo, N.
Fecha de campo	2012
Enlace de la investigación	https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

Nota: Creación propia por la autora

ANEXO 9

Encuesta aplicada por Murillo, N (2012)

ANEXO B ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL FRUTOS TROPICALES SA

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

ESTA ENCUESTA SE VALORARÁ CON UN GRADIENTE DE 1 A 5 EN EL QUE 1 CORRESPONDERIA A "NADA DE ACUERDO" Y 5 "TOTALMENTE DE ACUERDO"

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

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marca con una aquella X respuesta que creas conveniente.

Edad _____ Sexo _____ Tipo de

empleado _____

Departamento donde Labora: _____

Tiempo de laborar en la Institución: _____

Tiempo de Laborar en el

puesto actual: _____

Número de

Departamentos que ha laborado: _____

N°	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
a) Incentivos:						
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien					
2	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial					
3	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro					
b) Salario y/o beneficios económicos del trabajo						
4	Estoy satisfecho con mi sueldo					
5	El pago de viáticos es equitativo					
6	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado					

7	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución					
8	Se da pago de horas extras					
c) Capacitaciones						
9	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución					
10	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
11	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
12	Con la formación que recibo cumplo metas					
d) Ambiente laboral						
13	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo					
14	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo					
15	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo					
e) Relaciones Interpersonales						
16	Me siento parte de un equipo de trabajo					
17	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas					
18	Entre el personal existe una comunicación fluida					
19	Cómo considera la relación entre Ud. y su jefe inmediato					
20	Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo					
f) Productividad						
21	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral					
22	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad					
23	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo					
24	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento					
25	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades					
g) Productos o Servicios						
26	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo					
27	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad					
28	El trabajo que desempeño es digno para mi persona					

29	Cree que se brinda un servicio total al usuario					
30	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad					
h) Rendimiento						
31	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios					
32	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas					
33	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz					
34	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades					
35	El rendimiento se mide de manera individual					
i) Actitud						
36	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos					
37	Este trabajo me satisface todas mis necesidades					
38	El laborar para esta institución es de satisfacción personal					
39	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento					
40	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional					

ANEXO 10

Consentimiento informado arquitecta

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Investigadora: Villafane Padilla Esthefanni Cristina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023", cuyo objetivo es determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Constructores R&H Enterprises SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente laboral o externo de la institución Constructores R&H Enterprises SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Villafane Padilla Esthefanni Cristina email: stefyaries05@gmail.com y Docente asesora Calanchez Urribarrí, África del Valle.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Shayla Castillo Torres

Fecha y hora: 19 de Julio del 2023. H. 12:00 pm

ANEXO 11

Consentimiento informado ingeniera

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Investigadora: Villafane Padilla Esthefanni Cristina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023", cuyo objetivo es determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Constructores R&H Enterprises SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente laboral o externo de la institución Constructores R&H Enterprises SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Villafane Padilla Esthefanni Cristina email: stefyaries05@gmail.com y Docente asesora Calanchez Urribarrí, África del Valle.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Lisbeth Naveda Apolinar

Fecha y hora: 18 de Julio del 2023 Hora: 12:30 pm

ANEXO 12

Consentimiento informado asistente contable

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023.

Investigadora: Villafane Padilla Esthefanni Cristina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023", cuyo objetivo es determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Constructores R&H Enterprises SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructores R&H Enterprises S.A.C. 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente laboral o externo de la institución Constructores R&H Enterprises SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Villafane Padilla Esthefanni Cristina email: stefyaries05@gmail.com y Docente asesora Calanchez Urribarri, África del Valle.

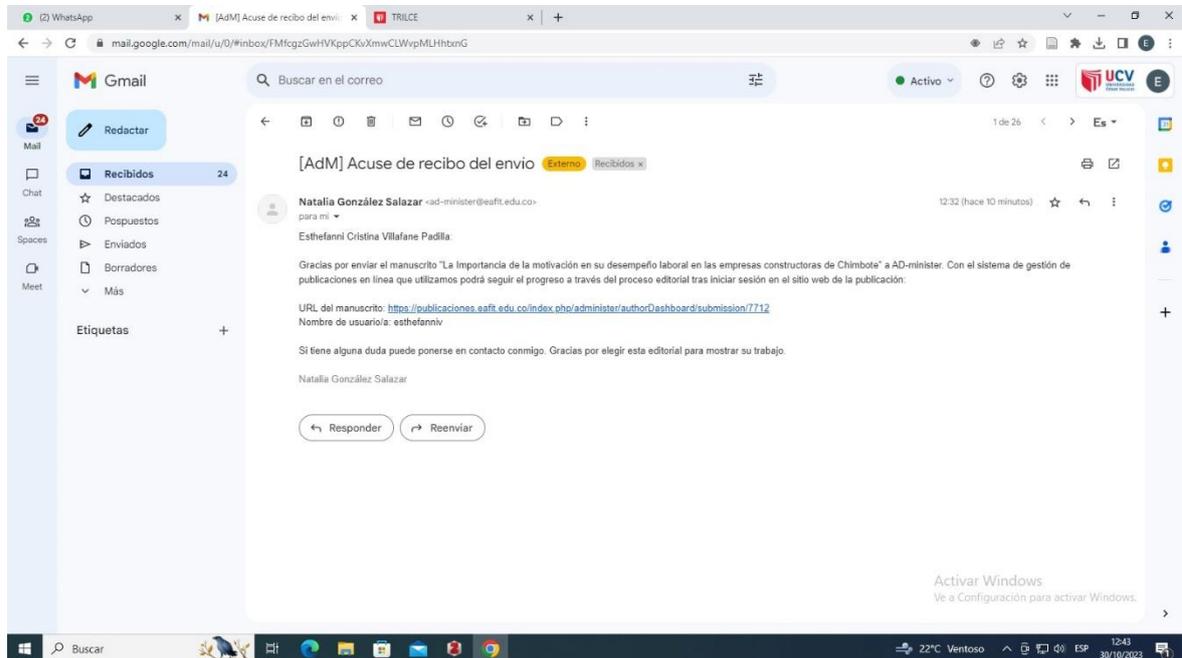
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Roxa Yace Collantes Pardo

Fecha y hora: 18 DE JULIO DEL 2023 12:30 p.m.

ANEXO 13



ANEXO 14

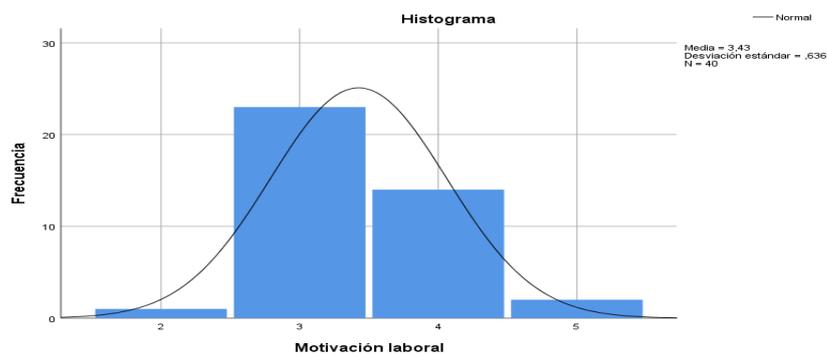
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,769	40	,000
Desempeño laboral	,754	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 15

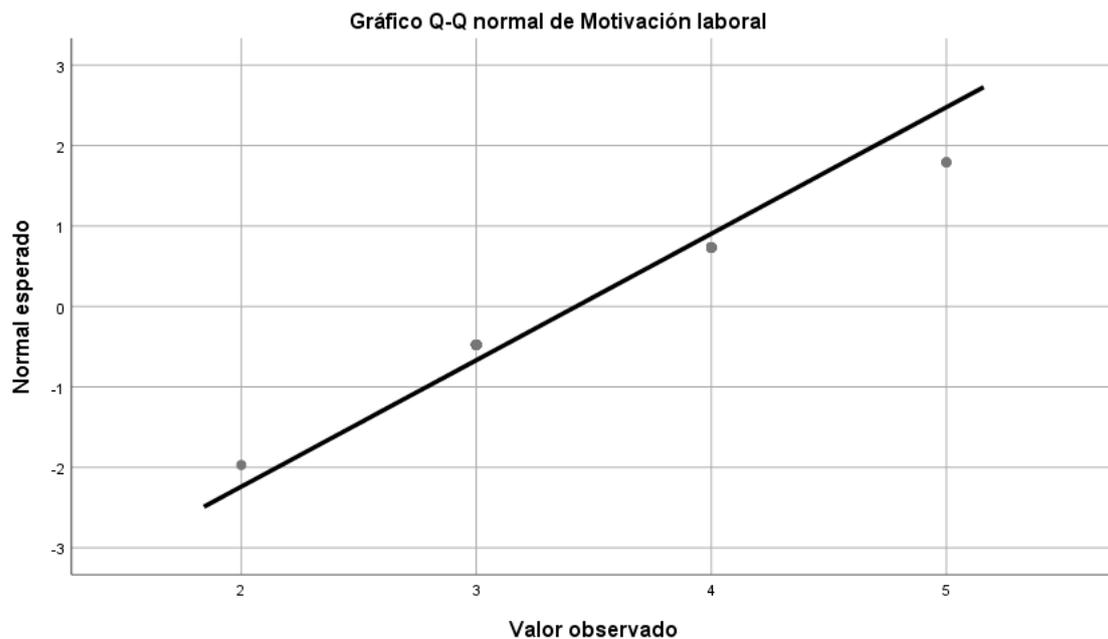
Histograma de motivación laboral



Nota: Creación propia de la autora

ANEXO 16

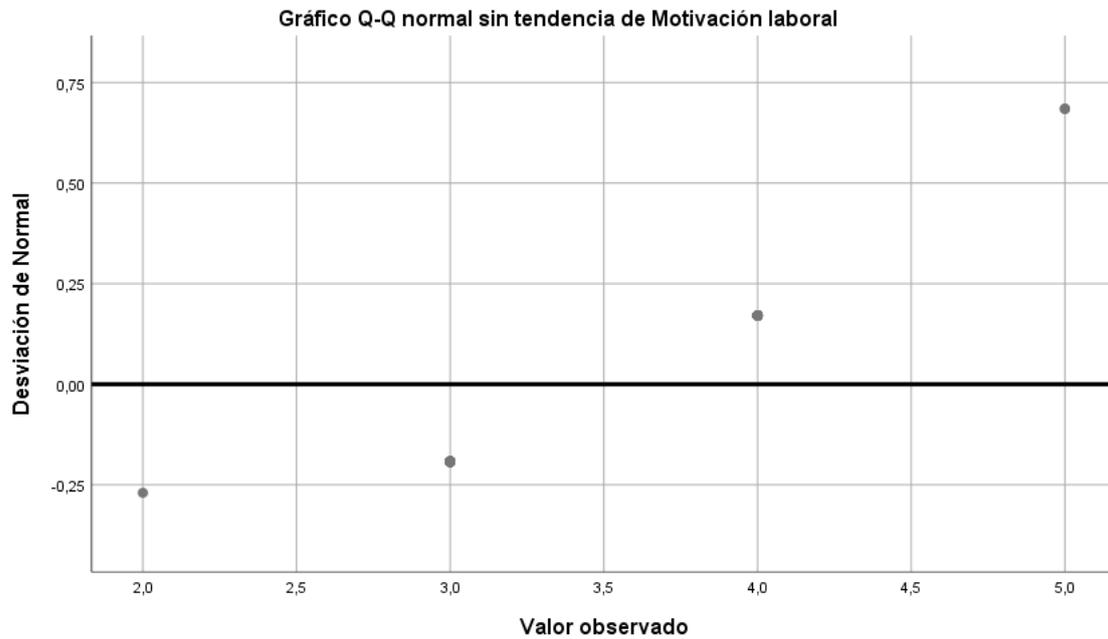
Gráfico de dispersión normal – Motivación laboral



Nota: Creación propia por la autora

ANEXO 17

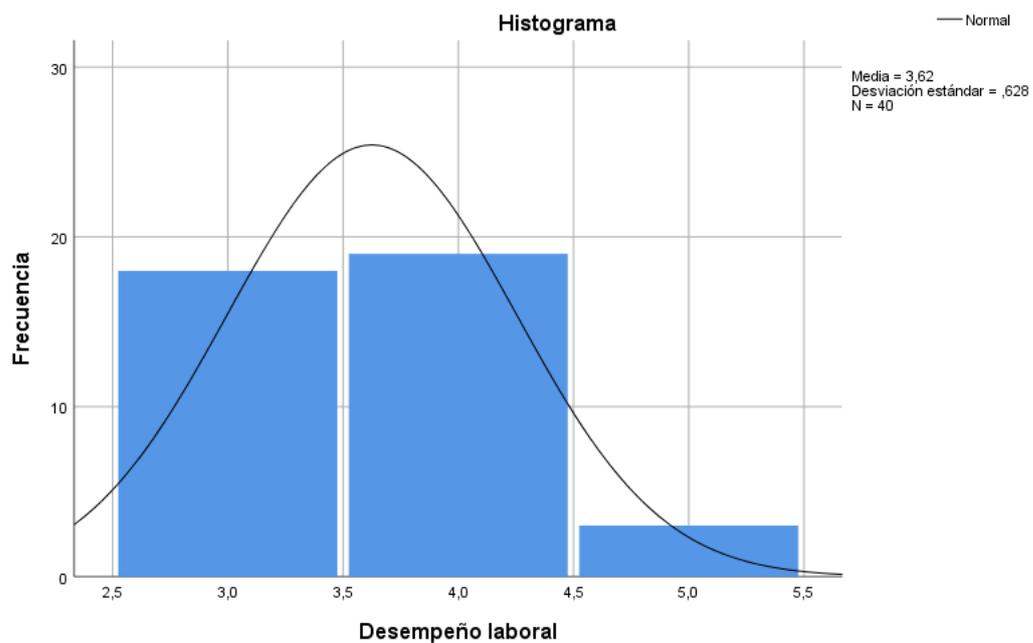
Gráfico de dispersión normal sin tendencia – Motivación laboral



Nota: Creación propia de la autora

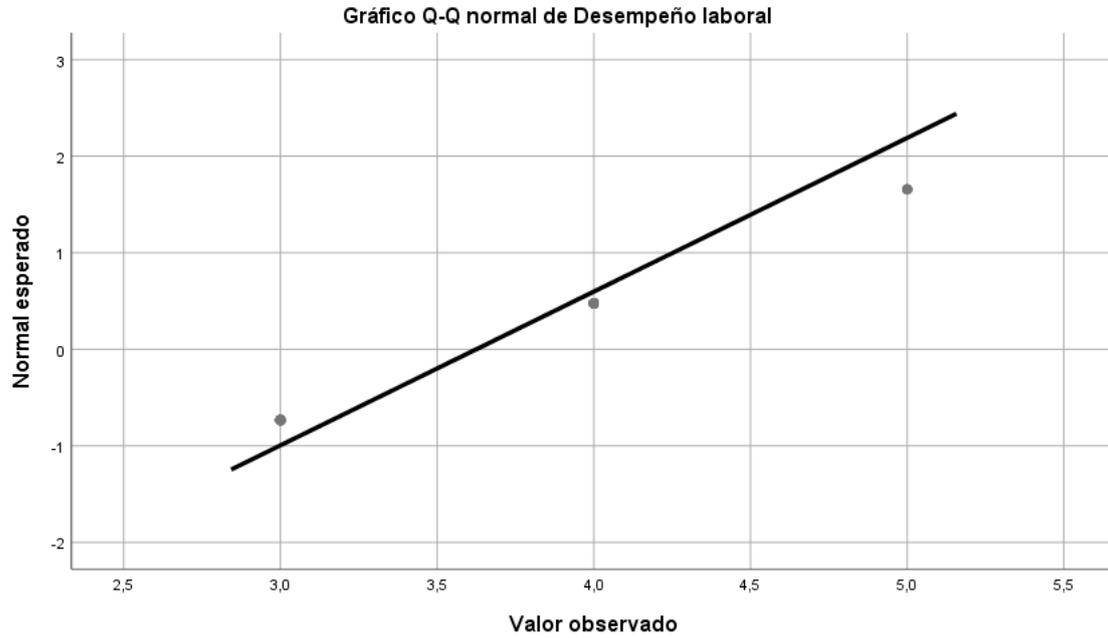
ANEXO 18

Histograma del desempeño laboral



ANEXO 19

Gráfico de dispersión normal – Desempeño laboral



ANEXO 20

Gráfico de dispersión normal sin tendencia – Desempeño laboral

