



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Brenda Mirella Aguilar Baca

ASESOR

Mg. Marco Antonio Candia Menor

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2016

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado



Mg. **Raúl** Pantigoso Flavio Romeo
Presidente



Mg. Solero Montero Santos Albert
Secretario



Mg. Graus Cortez Lupe Esther
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mis padres,
por su motivación constante y
su apoyo incondicional

Agradecimiento

A Dios y a mi asesor, el profesor Marco Candia,
por su apoyo constante en todo momento,
por su motivación, por su confianza en mí y por
todas las enseñanzas que me brindó en esta etapa.

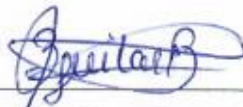
Declaración de Autenticidad

Yo Brenda Mirella Aguilar Baca con DNI N° 75757239, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de noviembre de 2016



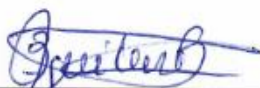
Aguilar Baca Brenda Mirella

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PROYECTOS DE LA EMPRESA OSC TELECOMS SAC, SAN ISIDRO, 2016”**, y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la tesis referida fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración

Atte.



Brenda Aguilar Baca

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIÓN	48
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	56
Anexo 1: Cuestionario de Motivación	57
Anexo 2: Cuestionario de desarrollo de Desempeño Laboral	58
Anexo 3: Validaciones de los instrumentos	59
Anexo 4: Matriz de consistencia	69
Anexo 5: Especificaciones de la variable motivación	70
Anexo 6: Especificaciones de la variable desempeño laboral	71
Anexo 7: Evaluación de similitud del instrumento con Turnitin	72
Anexo 8: Autorización de la entidad	73

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable Motivación	31
Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	32
Tabla 3: Validación por juicio de expertos primera variable: Motivación	34
Tabla 4: Validación por juicio de expertos segunda variable: Desempeño laboral.	34
Tabla 5: Fiabilidad de las variables	35
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable Motivación y la variable Desempeño laboral.	39
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidades de logro y la variable Desempeño laboral.	40
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidades de poder y la variable Desempeño laboral.	41
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidades de afiliación y la variable Desempeño laboral.	42

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016, la teoría empleada para el desarrollo de la investigación fue la teoría de las necesidades de Mc Clelland y para la variable desempeño se empleó la teoría de las expectativas de Vroom.

La investigación fue descriptiva correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue conformada por 40 trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC, la cual fue de tipo censal. Se empleó como instrumento el cuestionario el cual estuvo conformado por 40 preguntas con la escala de Likert. Para la validez y confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Alfa de Cronbach y el juicio de validación de expertos para la confiabilidad respectivamente; posteriormente se procesó la información en el programa estadístico SPSS 22.0, y con los resultados obtenidos se construyó la discusión, conclusión y recomendaciones del estudio.

La investigación concluye con la existencia de una relación significativa entre a motivación laboral y el desempeño laboral los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Logro, Poder, Afiliación

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance in the workers of the project area of the company OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016, the theory used for the development of the research was the theory of the needs of Mc Clelland and for the performance variable the theory of Vroom's expectations was used.

The investigation was descriptive correlational with a non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 40 workers from the project area of the OSC company, which was census type. The questionnaire was used as an instrument, which consisted of 40 questions with the Likert scale. For the validity and reliability of the instrument, it was carried out using the Cronbach's Alpha and the expert validation judgment for reliability respectively; Subsequently, the information was processed in the statistical program SPSS 22.0, and with the results obtained, the discussion, conclusion and recommendations of the study were constructed.

The research concludes with the existence of a significant relationship between labor motivation and job performance workers in the project area of the company OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016.

Keyword: Motivation, Job Performance, Achievement, Power, Affiliation

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día las empresas se enfocan en satisfacer al cliente externo sobre todas las cosas, priorizan sus necesidades por encima de otras, dejando de lado las necesidades de uno de los clientes más importantes, el interno. Estos al igual que cualquier otro cliente, presenta necesidades y retribuye por la satisfacción de estas, la diferencia con el cliente externo es que este lo retribuye monetariamente. El cliente interno, es decir los trabajadores, requieren de una motivación constante para su mejor y óptimo desempeño.

En OSC se ha observado que el margen de utilidades estimadas a octubre 2016 ha disminuido en un 10% con respecto al mes de octubre 2015, es decir, que las metas establecidas para este año no se han cumplido de manera óptima en los meses programados. Esto se puede deber al desempeño que vienen empleando los colaboradores en la empresa, es por ello la gran preocupación de las autoridades de OSC, ya que el desempeño y la motivación que poseen los trabajadores está afectando el desarrollo de las actividades comerciales y reflejándose en los intereses personales del gerente y jefes.

Brazzotto (2012) menciona que todos estos factores tienen una relación directa con los salarios, bonificaciones y demás beneficios e incentivos que la empresa brinda, todo esto genera que el colaborador además de tener una remuneración fija cuente con una variable, la cual se origine por su rendimiento y desempeño en la organización.

La motivación es un factor imprescindible, puesto que permite enfocar las diversas competencias del trabajador en el logro de los objetivos de la empresa, así como en su eficiente desempeño en el trabajo, es por ello la importancia de poner interés en la motivación. Esto se puede realizar a través de un monitoreo constante y la aplicación de un sistema de recompensas llamativo, destacando a los trabajadores sobresalientes reconociendo y valorando su desempeño, logrando comprometerlos con la empresa. (Jesús, 2011)

Los colaboradores evidencian rápidamente la motivación, esto puede ser influido por las condiciones laborales, el salario, el clima laboral, entre otros factores de gran relevancia y se evidencia en la calidad de los servicios, en el desempeño y actuar diariamente. Como se sabe la gestión del talento humano es complicada debido a los diversos factores que lo componen; una empresa depende de sus colaboradores, de que estos estén de acuerdo y comprometidos con los objetivos de la organización; es por ello que cuando se logra integrar la visión de la empresa con la del trabajador se logra obtener grandes beneficios

para todos los stakeholders.

Rosillo, Velázquez & Marrero (2012), expresan que en una empresa es importante conocer la motivación que se ejerce en los trabajadores ya que esto propiciará el mejor desempeño del trabajador, además recalca que

“La motivación que la organización genere en sus empleados le dará mayores beneficios a ésta, en tanto que propicia el mejoramiento del desempeño del trabajador. Es importante tomar en cuenta las necesidades del trabajador y satisfacerlas La satisfacción laboral es un tema de interés y muy destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo”. (p.35)

“El reto de la organización de hoy es generar y sostener el compromiso y el nivel de satisfacción en los colaboradores; para lograrlo las empresas deben promover y sostener un aprendizaje que permita un mejor desempeño vinculado al negocio”, indicó Carlos Alberto Rivera, gerente de Gestión del Aprendizaje del BCP (2015, citado en Universidad de Lima, 2015)

Es por ello que estas dos variables, motivación y desempeño, siempre van de la mano, se relacionan mutuamente; lograr la motivación de los trabajadores no es una labor sencilla, sin embargo, el proceso es muy enriquecedor, puesto que con el transcurrir del tiempo se va aprendiendo y conociendo a profundidad a los recursos, de este modo brindado una fortaleza adicional a la empresa.

Es de mucha importancia mantener a todos los colaboradores en armonía, pues esto se generará grandes beneficios para la empresa, como lo menciona Brazzoloto (2012):

“Los resultados de la evaluación de desempeño por competencias no solo le permiten a los directivos de una organización conocer el nivel de desempeño de los empleados en forma objetiva y la diferencia de ese desempeño con los requerimientos del puesto, sino que además proporciona información para el desarrollo de los recursos humanos.

Permite determinar los puntos débiles del desempeño de una persona y a partir de esto establecer planes de capacitación. Además, permite definir planes de sucesión de manera objetiva determinando quien tiene las competencias desarrolladas para acceder a un puesto con mayores requerimientos de desempeño, o cuáles son las competencias que debe desarrollar un empleado requeridas para lograr una promoción”. (p.122-123)

El aplicar una evaluación de desempeño por competencias permitirá a la empresa identificar fortalezas y debilidades para poder potenciarlas, y además promover a los trabajadores que califiquen a puestos superiores. La aplicación de este, como muchos otros métodos de evaluación del desempeño, generará motivación en el trabajador lo cual lo conllevará a incrementar su nivel de óptimo desempeño con la empresa.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Sum en el 2015 desarrolló la tesis titulada Motivación y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) para obtener el grado de licenciada en psicología industrial organizacional, cuyo objetivo fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; esta tesis se basó en la teoría de las necesidades de Maslow. El tipo de investigación fue descriptiva, el procesamiento de datos se realizó por medio del SPSS, lo cual evidenció que si existe relación entre la motivación y el desempeño en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Los resultados evidenciaron que los diferentes factores influyen en un 69% en el desempeño laboral. Estos son 69% aceptación, reconocimiento social 97%, autodesarrollo 92%, poder 95%.

Este trabajo es importante puesto que permitió reforzar y ampliar la visión referente a la justificación del presente estudio al evidenciar la relación existente entre las variables mencionadas.

En el 2014, Enríquez desarrolló la investigación: Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México para obtener el grado de Magíster en Administración; en el cual tuvo como objetivo dar respuesta a si el grado de motivación

es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Como bases teóricas empleó la teoría del establecimiento de metas. La metodología de la investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa correlacional y de corte transversal. El análisis de datos se realizó a través del programa SPSS versión 17.0. Se determinó que existe una relación de influencia positiva y significativa con un 41.4%, en que la motivación influye en el desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, evidenciando entre más sea el grado de motivación, mejor será el desempeño laboral. Así mismo se concluyó que las variables, género, edad y tipo de empleado no tienen influencia sobre el desempeño. Esta investigación representa un aporte significativo debido a que permitió conocer la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, además demostró que a mayor sea la motivación que se le brinda al empleado, mejor será el desempeño que este ejerza en sus labores diarias y que el nivel académico no guarda relación con el desempeño laboral.

Olvera (2013) en su tesis: Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos para obtener el grado de Psicóloga Industrial; dónde el objetivo fue establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Como base teórica empleó la Teoría de las expectativas de Vroom; respecto al tipo de investigación, fue no experimental, diseño correlacional – causal de corte transversal. El análisis de los resultados fue realizado a través de la tabulación de estos. En este estudio se concluyó que los principales factores que influyen en el desempeño es el entorno laboral en el que se desarrollan, lo cual se entiende como los siguientes factores: trabajo en equipo, seguridad e higiene. Respecto a la evaluación de desempeño, el 50% obtuvo una buena puntuación, influenciados por la diversidad de motivaciones, así mismo, el otro 50% del grupo obtuvo un puntaje regular.

Es importante este estudio puesto que señaló que los factores motivacionales más importantes fueron el salario, perteneciente a los factores extrínsecos, y el reconocimiento, perteneciente a los factores intrínsecos, estos dos factores están incluidos dentro de la Teoría de las expectativas de Vroom, reforzando la teoría a emplear en el presente estudio.

Nacionales

Saurré (2015) desarrolló el estudio: La Motivación y su relación con el desempeño laboral del personal. Caso: Oficina de Gestión documentaria del Ministerio de Desarrollo en Inclusión Social, para obtener el grado de Licenciado en Administración. Este estudio tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión Documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. La teoría empleada en este estudio fue la Teoría de los dos Factores de Herzberg. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados se analizaron con el programa estadístico SPSS, el cual logró identificar que no existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño, puesto que un gran número de empleados refirieron que casi nunca se encuentran motivados con el trabajo, por lo cual la motivación no puede actuar de manera positiva frente a ello. Así mismo que estableció que los factores motivacionales y los factores de higiene tampoco tienen relación con la motivación.

Este estudio es importante puesto que se evidenció que no existe relación entre los factores motivacionales y los factores de higiene con el desempeño laboral debido a que estos tienen una escasa presencia en el ambiente laboral.

Martua (2015) desarrolló el estudio: Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la división de Archivo Central de una organización pública para obtener el grado de Licenciado de Administración. Como objetivo, este estudio tuvo como objetivo principal identificar los principales factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la división de archivo central de una organización pública. En este estudio se empleó la Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow. El tipo de investigación fue descriptiva, no experimental, de tipo no correlativa. Los datos recopilados para esta investigación se procesaron mediante el SPSS, donde se evidenciaron los principales factores motivacionales que influyen en la satisfacción laboral, algunos de estos son la línea de carrera, recompensas y la capacitación, los cuales a su vez también influyen en el bajo desempeño laboral. En este estudio se reflejó la existencia de factores motivacionales, los cuales afectan al bajo desempeño laboral de los empleados, así mismo reflejó que los empleados están desmotivados respecto a la remuneración, bonificaciones y otros incentivos. La línea de carrera, las recompensas y la capacitación son los factores que

reflejan el más bajo nivel de satisfacción de los empleados, así mismo el 90.48% evidenció un desempeño esperado y en desarrollo, el 9.53% obtuvo una calificación baja y ninguno, sobresaliente. Esto fue causado por las políticas divisionales e institucionales inadecuadas en esta área.

Este estudio es importante puesto que los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS, el cual también se empleó en esta investigación.

Castillo (2014) desarrolló la tesis: Motivación y Desempeño laboral del personal de ventas de la empresa Guzmán Distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo 2014 para obtener el grado de Licenciado en Administración. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de ventas de la empresa Guzmán Distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo en el año 2014. Se empleó la teoría de los dos factores de Herzberg; así mismo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Los datos obtenidos a través de la técnica de la encuesta fueron procesados con el programa SPSS, donde luego del procesamiento, se demostró que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de ventas de la empresa Guzmán Distribuciones SAC. Lo cual se evidencia mediante un nivel de motivación (44%) y desempeño alto (56%) y refuerza la relación entre estas dos variables.

El aporte de este estudio recae en la metodología del estudio, la cual fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la cual también fue usada en esta investigación.

1.3. Teorías relacionadas

Variable 1: Motivación

Teoría de las tres necesidades de McClelland

McClelland desarrolló esta teoría, donde menciona que el trabajador tiene 3 necesidades, según Crespo, T., Peña, J., López, J., Madrid, M. & Carreño, F. (2003) fueron las siguientes:

- **“Necesidades de logro:** Materializado en el esfuerzo de alcanzar metas de moderada dificultad, obtener éxitos profesionales y reconocimiento de los mismos. [...].
- **Necesidades de afiliación:** Deseo de mantener relaciones

interpersonales amistosas. Disfrutar en compañía de otros trabajadores. [...].

- **Necesidades de poder:** Búsqueda de puestos que permitan ejercer influencia. Se presta una atención primordial a comportamientos que provoquen o consoliden capacidad de dominio sobre otras personas. Las personas que tienen una fuerte necesidad de poder, suelen buscar situaciones competitivas, dan importancia al estatus y a sus símbolos, y consideran secundario el ejercicio eficaz de sus funciones”.(p.240)

Teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow (1943)

Propuesta por primera vez en su libro Una teoría sobre la motivación humana en 1943, esta teoría se basaba en la satisfacción de las necesidades.

“La teoría de Maslow o la pirámide de Maslow formulan una jerarquía de necesidades humanas. Esta teoría indica que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas o de nivel inferior, [...], la persona aspira a satisfacer las necesidades de nivel superior, de esta manera se va creciendo como persona”. (Subaldo, L., 2012, p.101)

Esta teoría a su vez trae consigo las necesidades: Necesidades de seguridad, necesidades de autorrealización, necesidades de afiliación, fisiología y reconocimiento. (Maslow, A., 1991)

Las necesidades fisiológicas, incluyen todas las necesidades primarias y básicas en la vida del ser humano que deben ser satisfechas, estas a su vez son la base para poder continuar con la satisfacción de las demás, de no lograr la satisfacción de esta, será poco probable lograr la satisfacción de las otras necesidades.

Las necesidades de seguridad se relacionan con toda la protección física y mental del individuo, siendo esta una de las más importantes para el desenvolvimiento del individuo.

Las necesidades de afiliación o sociales, consideradas de nivel secundario, siempre y cuando las dos primeras hayan sido satisfechas en su totalidad. En este nivel están incluidas las relaciones de amistad, pareja, colegas, etc. y la aceptación que estos muestren hacia el individuo.

Las necesidades de estima o reconocimiento están divididas en alta y baja, éstas

corresponden al respeto por uno mismo, y el respeto de las demás personas; si se logra tener satisfecha esta necesidad, el individuo sentirá valoración y será más factible su paso al siguiente nivel, el cual corresponde a la autorrealización.

Las necesidades de autorrealización, es el último de los niveles y se logra cuando ya se han satisfecho todos los anteriores niveles de necesidades, este se puede alcanzar por medio del desempeño óptimo de determinada actividad.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría también conocida como la de los dos factores: motivación e higiene, según Subaldo, L., “los factores Motivacionales son llamados también factores intrínsecos, se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta” (2012, p. 77)

Respecto a los factores higiénicos o extrínsecos que menciona Subaldo (2012) menciona que Herzberg hace referencia que son aquellos que están relacionados con el ambiente que los rodea, y que los factores más importantes es el sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión, condiciones físicas y ambiente de trabajo, políticas, etc.

“Herzberg en su teoría de los dos factores, alarga la lista, clasificándolos en factores de insatisfacción y de satisfacción. Dentro de los factores de insatisfacción incluye: salario, seguridad en el trabajo, condiciones sociales, procedimientos de la compañía, calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros; con supervisores y subordinados. Considera como factores de satisfacción: logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso, el trabajo mismo y la posibilidad de crecimiento. Estos motivadores se relacionan directamente con la naturaleza del trabajo o la tarea. Cuando están presentes, contribuyen a la satisfacción”. (Subaldo, L., 2012, p.77)

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor

En la teoría X Chiavenato (2000) nos indica que por naturaleza a los seres humanos no gustan de laborar y por ello buscarán evadirlo en su mayoría. Toda empresa posee una diversidad de metas, donde el logro de estas necesita de individuos que laboren y pongan sus esfuerzos en ella, estas tienen que ser responsables y tener una serie de

valores y características para desempeñarse, por otro lado estas son hasta amenazadas con castigos para que su desempeño y energías estén dirigidos a las metas propuestas. El ser humano es por naturaleza pasivo y necesita ser motivado constantemente y además que lo controlen, porque este no está acostumbrado a dirigir, si no a que lo dirijan. La principal fuente de motivación nace de las remuneraciones, así mismo los intereses personales de estos individuos en algunos casos priman sobre los intereses de las organizaciones, es por ello que se requiere tener un control sobre ellos.

Respecto a la teoría Y, Chiavenato (2000) menciona que el trabajo suele ser un motivo de satisfacción o insatisfacción, y que los castigos y el control externo se usan muchas veces como motivación la cual repercute negativamente sobre el desempeño de los trabajadores. El programa de remuneraciones está directamente relacionada con las funciones y responsabilidades que tienen los individuos, mediante esto ellos pueden aceptar y asumir los compromisos inherentes del cargo.

De las teorías expuestas sobre la variable motivación, se llegó a la conclusión que la más adecuada para lograr respaldar esta variable es la teoría de las tres necesidades de McClelland, puesto que las dimensiones que presenta esta teoría como lo son las necesidades de logro, afiliación y poder, se relacionan mejor con el rubro de la empresa y el trabajo que se realiza, de este modo, ayudando a responder lo que busca esta investigación.

Variable 2: Desempeño Laboral

Teorías de las expectativas de Vroom

Según Subaldo, L.:

“Vroom propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y las expectativas de que se cumplan sus metas. La importancia de esta teoría radica en la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras [...] a su vez está conformado por los elogios del jefe, aumento salarial, ascenso, seguridad en el empleo aceptación por los compañeros de trabajo”. (2012, Citado en Otalvarez, 2011).

Esto quiere decir que el grado de satisfacción depende de la percepción del trabajador y las distintas motivaciones que se generan a lo largo de su etapa laboral, además refiere

que la individualidad es un factor importante para la motivación y por ende para la satisfacción laboral. Esta teoría se enfoca en tres relaciones como lo son:

Relación esfuerzo-desempeño: Referido al esfuerzo que el colaborador considera que lo llevará al desempeño.

Relación desempeño-recompensa: Son todas aquellas recompensas que se le otorgan al trabajador por el logro de las metas.

Relación Recompensas-metas personales: Relacionado al grado de satisfacción que las recompensas otorgadas por la organización, cubren las metas personales.

Así mismo Ramirez (s.f.), menciona que esta teoría posee tres variables:

Expectativa: Vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, referido a la posibilidad que la persona asume le permitirá lograr determinado nivel de desempeño.

Instrumentalidad: Vínculo entre desempeño y recompensa, percepción del desempeño del individuo, el cual piensa que lo llevará a lograr la conclusión esperada.

Valencia: Es el agrado que tiene la recompensa o conclusión del trabajo, el cual se lo da el individuo.

Teoría del desarrollo vocacional o de la carrera de Súper

La teoría del desarrollo vocacional, la cual posteriormente fue modificada a desarrollo de la carrera indica que el desarrollo personal está implicado en el desarrollo general y este a su vez genera progreso en el individuo.

Driver indica que “Una consecuencia será el creciente énfasis que las organizaciones van poniendo a la gestión, planificación y el desarrollo de la carrera de sus empleados” (1976, citado en Bisquerra, R., 1996). Mc Gregor expresa que estos nuevos desarrollos van a contribuir en gran manera los movimientos en favor de potenciar el lado humano en las organizaciones” (1960, citado en Bisquerra, R., 1996). Es por ello que Manene (2012) señala que Schein indica cinco anclas relacionadas a la teoría.

- **Competencia técnica y funcional:** Preocupación de los individuos por la carrera

y el contenido de ella, así mismo la aplicación funcional.

- **Competencia general:** Los individuos están interesados en alcanzar puestos donde puedan tener mayor responsabilidad.
- **Seguridad y estabilidad:** Los individuos buscan empresas donde les proporcionen estabilidad y líneas de carrera. Además buscan buenas condiciones laborales.
- **Creatividad:** Los individuos tienen una serie de valores y factores motivacionales que van conjuntamente con los otros factores.
- **Autonomía e independencia:** Buscan sentirse libres para poder desarrollarse libremente en la organización.

Teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke (1968)

Esta teoría se enfoca en las acciones del individuo con su entorno, menciona además que estas acciones están reguladas por el establecimiento de metas (Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez & Zarco, 2004). Esto quiere decir que el trabajador pondrá su esfuerzo en el desarrollo de sus actividades de acuerdo a las metas que se le propongan, este a su vez actúa como un factor decisivo en el nivel de desempeño laboral, puesto que funciona como un estímulo, siempre y cuando estas metas estén bien definidas y no sean tan fáciles de alcanzar, puesto que puede generar un efecto inverso que es la desmotivación de los trabajadores.

Esta teoría tiene tres ítems imprescindibles, los incentivos económicos, conocimiento de resultados y participación en la toma de decisiones.

De las teorías expuestas sobre la variable desempeño, se llegó a la conclusión que la más adecuada para lograr respaldar esta variable es la teoría de las expectativas de Vroom, puesto que los indicadores: expectativa, instrumentalidad y valencia, que presenta el autor, son las adecuadas para esta investigación.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016?

Específicos

- ¿Qué relación existe entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los

trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016?

- ¿Qué relación existe entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016?
- ¿Qué relación existe entre las necesidades de afiliación y el desempeño de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación se justifica por diversos motivos, entre ellas la social, teórica metodológica y práctica, es por ello que Idalberto Chiavenato (2009) nos menciona que:

“Los departamentos de recursos humanos (DRH) empezaron a ver a las personas como recursos vivos e inteligentes, y ya no como factores inertes de producción. Los RH se convirtieron en el recurso más importante de la organización y en el factor determinante del éxito en la empresa.”(p. 37)

En este estudio se busca relacionar la motivación y el desempeño laboral en el área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, así mismo, evaluar la situación actual para encontrar posibles soluciones, con la finalidad de integrar mejoras en la empresa y e incrementar la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Justificación metodológica

Este trabajo de investigación descriptiva correlacional con un diseño no experimenta y de corte transversal presenta una justificación metodológica debido a que propone una mejora para el área de Proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, ya que mediante la aplicación de encuestas correctamente validadas por los expertos posibilitó saber la existencia de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016 para determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral, así mismo se identificarán los puntos débiles que presenta, para con ello proponer estrategias y planes de acción las cuales servirán como guía para otras empresas de rubro similar. Así mismo a través del uso de la estadística y el programa SPSS 22.0 permitirá demostrar la veracidad de los resultados.

Justificación teórica

Esta investigación se justifica teóricamente ya que los resultados aportan a la teoría sobre las tres necesidades de Mc Clelland, además se conocerá la relación existente entre las dos variables y con los resultados se plantearán recomendaciones que pueden apoyar en otros estudios.

Justificación social

OSC es una empresa dedicada a la ingeniería de telecomunicaciones, dónde su área de proyectos se encarga de la optimización de las bandas de las distintas redes de operadores telefónicos como Entel, Claro, Telefónica, Huawei, etc. Es por ello que la justificación social recae en los beneficios que estos colaboradores generan a la población en general, mejorando la señal y expandiendo las redes de comunicación por todo el país, de este modo haciendo posible estar comunicados hasta en las zonas más alejadas, así mismo, brinda oportunidades laborales a jóvenes practicantes de distintas universidades e institutos sin distinción alguna, para que desarrollen sus habilidades y conocimientos aprendidos, con ello generando nuevas plazas laborales en el país.

Justificación práctica

La justificación práctica hace referencia al cambio, y los beneficios para todos los implicados (jefes, subordinados, etc.) puesto que este estudio se realiza en la base de progreso de la empresa OSC, ayudando a resolver preguntas sobre el desempeño de los trabajadores en campo y resolverlos en beneficio de todos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de proyectos de la empresa OSC, Lima, 2016

Hipótesis específicas

- Existe relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016
- Existe relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016
- Existe relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los

trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016
- Determinar la relación entre las necesidades de poder y el desempeño de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016
- Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Diseño

EL tipo de investigación es aplicada debido a que esta busca la creación de nuevos conocimientos a través de los problemas que presenta la sociedad. El diseño hace referencia a la confirmación de las hipótesis mediante la aplicación de diversos procedimientos con la finalidad de lograr responder al problema de investigación, para ello debemos seleccionar el mejor diseño que se adecue a nuestra investigación y partiendo de ahí establecer estrategias específicas. Es importante elegir correctamente el diseño de la investigación, puesto que de ello depende el éxito de la investigación y que esta genere nuevos conocimientos. (Hernández, Fernandez & Baptista, 2010)

Respecto al tipo de diseño se tienen dos: experimental y no experimental, esta investigación tendrá un diseño no experimental, puesto que no se van a manipular las variables, es decir, no existe la intención de estimular a la variable independiente para ver su efecto sobre la otra. Este a su vez tendrá un corte transversal puesto que la recolección de datos se realizará en un momento único, analizando su interrelación en un momento dado, así mismo este será un corte transversal correlacional ya que describe la relación entre variables.

Se tienen dos tipos de investigaciones la básica y aplicada; según Vilca (2012) nos dice que la investigación básica “es considerado un trabajo creativo y sistemático con el fin de lograr nuevos conocimientos científicos que no estén dirigidos en principio hacia un objetivo de aplicación práctica inmediata.”(p.107)

Así mismo menciona que la investigación aplicada son aquellas que tienen como base las ciencias aplicadas y su objetivo es dar respuesta a problemas prácticos, enfocado a originar, cambiar e incrementar conocimientos para dar final a problemas prácticos. (Vilca, 2012). Es por ello que este trabajo desarrollará una investigación aplicada, ya que no va a generar nuevos conocimientos científicos, y dará respuesta a un problema práctico.

Existen tipos de niveles, exploratorios, descriptivos y correlacionales. Los exploratorios se aplican por lo general a problemas nuevos o poco notables, de los que no se obtiene datos y/o información fácilmente; los descriptivos investigan los hechos de distintas

variables en una población, por último los correlacionales causales son aquellos que describen la relación entre dos o más variables y en algunos casos describen la relación causa - efecto. (Hernández, Fernandez & Baptista, 2010). Entonces se puede decir que el tipo de nivel será correlacional, puesto que en esta investigación se describirá la relación existente entre la variable motivación y desempeño..

El enfoque empleado en esta investigación fue el cuantitativo, ya que está basado en la información recolectada y procesada, la cual permitió tomar decisiones respecto a las hipótesis planteadas y emitir conclusiones.

El método empleado fue hipotético-deductivo porque según Hernández, el método hipotético-deductivo es la vía primera de inferencias lógicas deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la Hipótesis, que después se pueden comprobar experimentalmente (p.35).

2.2. Variables y Operacionalización

Variable

Según Idelfonzo (s.f.) la variable es “una abstracción. Un concepto con un significado específico conferido por el investigador. Ella puede concebirse como un símbolo (X, o, Y) al que le asignan valores”. (p.30)

Operacionalización

Según Carrasco (2009) es un proceso metodológico en el cual se debe descomponer deductivamente las variables que integran el problema de investigación, desde lo más general a lo más específico, dividiendo la variable en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores o caso contrario si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems. (p.226)

En esta investigación se tienen dos variables, motivación y desempeño laboral.

Tabla 1

Operacionalización de la variable (1) Motivación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
La motivación se basa en la emoción y consiste, concretamente, en una expectativa de cambio en la condición afectiva. Un motivo es entonces el restablecimiento, por un indicio, de un cambio de una situación afectiva. (Toro, Esperanza & McClelland, 1998)	Se obtendrán datos de las fuentes primarias, y podremos saber las necesidades sobre motivación de los trabajadores de proyectos de la empresa OSC telecoms SAC. Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta	Necesidades de logro	1.1. Metas cumplidas	1-2	Ordinal: Nunca(1) , Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre(4), Siempre(5)
			1.2. Éxito	3-4	
			1.3. Retroalimentación	5-6	
			1.4. Trabajo en equipo	7-8-9	
		Necesidades de poder	2.1. Liderazgo	10-11	
			2.2. Influencia en los demás	12-13	
			2.3. Cargo en la empresa	14-15	
			3.1. Relaciones interpersonales	16-17	
			3.2. Solidaridad	18-19	
			3.3. Reconocimiento Social	20-21	
Necesidades de afiliación					

Tabla 2

Operacionalización de la variable (2) Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
El desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. (Citado por Varela, 2010).	Se obtendrán datos de fuentes primarias, con lo cual podremos comprender la relación entre las necesidades de motivación y el desempeño laboral. Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta.	Expectativas	1.1. Capacidad	22-23	Ordinal: Nunca(1) , Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre(4), Siempre(5)
			1.2. Desempeño	24-25	
			1.3. Incentivo	26-27	
		Instrumentalidad	2.1. Comportamiento	28-29	
			2.2. Percepción	30-31	
			2.3. Resultados	32-33	
		Valencia	3.1. Metas personales	34-35	
			3.2. Reconocimiento	36-37	
			3.3. Satisfacción	38-39-40	

2.3. Población y muestra

Población

Según Vargas (1995), la población es el conjunto de elementos que van a ser observados en la realización de un experimento. (p.34) A su vez los elementos que lo componen son llamados unidad estadística.

En este estudio la población está conformada por los 40 trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC. Esta es una población finita puesto que el investigador puede identificar a todos los integrantes.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández, Fernandez & Baptista, 2010). De acuerdo con Hernández (como se citó en Castro 2003 p.69), "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". En consecuencia, se toma en cuenta el total de la población, puesto que, esta es reducida y se tiene que aplicar una muestra del tipo censal, la cual está conformada por 40 trabajadores.

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

La técnica se refiere a la forma a emplear para obtener la información, para esto es importante considerar los indicadores de la investigación con la finalidad de medir correctamente cada uno de ellos. (Rojas, s.f.).

Para la obtención de la información es necesario la aplicación de una técnica e instrumento, la técnica más adecuada es la encuesta y el instrumento el cuestionario; según Brace "este es uno de los más empleados y consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis." (2008, Citado en Hernandez, Fernández & Baptista, 2010)

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario de preguntas cerradas, puesto que las respuestas están delimitadas; conformado por 21 preguntas de la variable motivación y 19 preguntas de la variable desempeño laboral, las cuales fueron medidas bajo la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Validez

Referido al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernandez, Fernández & Baptista, 2010).

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos; sometiéndose al criterio los especialistas, los cuales otorgaron un porcentaje de valoración que permitió conocer la validez para su posterior aplicación.

Motivación

Tabla 3

Validación por juicio de expertos primera variable: Motivación

Expertos	Aplicable
Daniel Cárdenaz	70%
Dr. Sabino Muñoz	70%
Mg. Cecilia Pasencia	80%
Alfredo Suasnabar	75%
Lorena Paz	77%

Nota: Elaboración propia

Desempeño laboral

Tabla 4

Validación por juicio de expertos segunda variable: Desempeño laboral

Expertos	Aplicable
Daniel Cárdenaz	70%
Dr. Sabino Muñoz	70%
Mg. Cecilia Pasencia	80%
Alfredo Suasnabar	71%
Lorena Paz	76%

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

“La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (Hernandez, Fernández & Baptista, 2010, p.200). Existen diversos métodos para hallar la confiabilidad, en este caso se empleó el Alfa de Cronbach (α), mediante el programa estadístico SPSS v. 22.0

Tabla 5

Fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,709	40

Nota: SPSS v 22.0

Mediante el cuadro obtenido del análisis de los datos, se muestra que el coeficiente de alfa de Cronbach es mayor que 0.7, en consecuencia el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

La estadística empleada en este trabajo es de tipo aplicada. Para el procesamiento de datos se empleó el programa estadístico SPSS v. 22.0. Para esto fue necesario seguir una serie de procedimientos, desde el ingreso de datos e información en la hoja de cálculo, hasta la codificación de cada una de ellas para posteriormente hallar las tablas de contingencia, las cuales permitan dar respuesta a las hipótesis y objetivos de la investigación. Así mismo se generó los resultados del RHO de Spearman y la significancia para conocer la existencia de relación y el grado en que se relacionan las variables en estudio.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se considerarán la veracidad de los datos y resultados obtenidos, toda la información ha sido tratada de manera confidencial y estos no serán manipulados o adulterados; además se tomarán en cuentas todas las referencias bibliográficas de los autores citados en el presente trabajo de acuerdo al manual APA. Así mismo el respeto por la cultura, el medio ambiente, la biodiversidad, responsabilidad social, política, jurídica, ética y la protección de la identidad de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC.

Confidencialidad: Se asegura la protección de los datos, de la empresa y de los participantes en esta investigación.

Objetividad: El análisis de las situaciones encontradas se basarán en criterios, fundamentos técnicos e imparciales.

Originalidad: Se citarán todas las fuentes bibliográficas empleadas en el estudio, según el manual APA; con la finalidad de evidenciar la inexistencia de plagio intelectual.

Veracidad: La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de esta.

III. RESULTADOS

Si observamos las variables en forma independiente en la siguiente tabla, se puede afirmar que la motivación es buena en un 70% y que el desempeño laboral está entre regular y bueno con un 47.7% y 52.5% correspondientemente.

No obstante, el objetivo general de esta investigación es determinar la existencia de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016; según la tabla de resultados, se puede decir que cuando la motivación es regular, el desempeño laboral también es regular en un 22.5% y bueno en un 7.5%. Así mismo se entiende que cuando la motivación es buena, el desempeño laboral también es bueno en un 45%.

Por otro lado, la hipótesis general menciona si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016, la cual es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman, el cual nos muestra un coeficiente de correlación de 0.361 con un nivel de significancia bilateral de 0.022; lo que quiere decir que confirma la hipótesis donde se menciona que existe relación entre la variable motivación y desempeño laboral. En términos porcentuales el índice de correlación expresa que existe un 36.1% de correlación entre las variables, lo cual podría ser calificada como un nivel de correlación baja, pero positiva.

Se evidencia la relación directa entre las variables en estudio, donde a mayor nivel de motivación, existirá también un mayor y por ende un mejor nivel de desempeño laboral, esto se puede deber a las percepciones que tienen los colaboradores frente a las acciones que realiza la empresa para promover la motivación. OSC brinda talleres y cursos de capacitación así como incentivos, los cuales están siendo percibidos por los trabajadores, sin embargo, no se está reflejando de forma adecuada en el desempeño laboral.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable motivación con la variable desempeño laboral

Motivación (V1)	Desempeño laboral (V2)			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Regular	22.5%	7.5%	0.0%	30%	Rho= 0.361
Bueno	25%	45%	0.0%	70%	Sig. (bilateral) =
Total	47.5%	52.5%	0.0%	100.0%	0.022

**La correlación es significativa en el nivel 0.022 (bilateral)

Nota: SPSS v.22.0

Necesidades de logro

Considerando las necesidades de logro como una dimensión de la variable motivación, se tiene una distribución dispersa en cinco categorías, de las cuales el 22.5% de los trabajadores consideran que estos son regulares y un 77.5% considera que las necesidades de logro son buenas. En el otro extremo los trabajadores consideran que el desempeño laboral es regular en un 47.5% y bueno en un 52.5%.

El primer objetivo específico de esta investigación es determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016; por lo cual la tabla N° 2 nos muestra que cuando las necesidades de logro son buenas, el desempeño laboral es regular en un 47.5%, bueno en 52.5% y 0% muy bueno. Lo cual evidencia una relación entre estas dos variables.

Así mismo se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de Rho= 0.462 y una Sig. Bilateral = 0.003, lo que demuestra que se tiene una correlación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016. En términos porcentuales, muestra una relación de 46.2%. Se considera la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (de 0.00 a 0.25), débil (de 0.26 a 0.50), y fuerte o perfecta (de 0.76 a 1.00). La calificación obtenida en esta tabla demuestra una débil correlación positiva.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión necesidades de logro y la variable desempeño laboral

Necesidades de logro (D1V1)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno		
Muy deficiente	0%	0%	0%	0%	0%	Rho = 0.462
Deficiente	0%	0%	0%	0%	0%	
Regular	0%	15%	7.5%	0	22.5%	Sig. (bilateral) = 0.003
Bueno	0%	32.5%	45%	0	77.5%	
Muy bueno	0%	0%	0%	0%	0%	
Total	0%	47.5%	52.5%	0%	100%	

**La correlación es significativa en el nivel 0.003 (bilateral)

Nota: SPSS v.22.0

Necesidades de poder

Considerando las necesidades de poder como una dimensión de la variable motivación, se tiene que un 12.5 % de los trabajadores encuestados, expresan que las necesidades de poder son deficientes, seguido por un 40% que mencionan que las necesidades de poder son regulares y finalmente un 47.5% que indica que es bueno.

El segundo objetivo específico de esta investigación es determinar la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016; la tabla N° 3 nos muestra que cuando las necesidades de poder son buenas, el desempeño laboral es regular en un 47.5% y bueno en un 52.5%, lo cual nos muestra una relación moderada entre estas dos variables.

Así mismo, se tienen los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.280$ y una Sig. Bilateral = 0.042 lo que demuestra que existe una correlación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016. Se considera la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (de 0.00 a 0.25), débil (de 0.26 a 0.50), y fuerte o perfecta (de 0.76 a 1.00). La calificación obtenida en esta tabla muestra una débil correlación positiva entre las variables mencionadas.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión necesidades de poder y la variable desempeño laboral

Necesidades de poder (D2V1)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno		
Muy deficiente	0%	0%	0%	0%	0%	Rho = 0.280
Deficiente	0%	10%	2.5%	0%	12.5%	
Regular	0%	22.5%	17.5%	0%	40%	Sig. (bilateral) = 0.042
Bueno	0%	15%	32.5%	0%	47.5%	
Muy bueno	0%	0%	0%	0%	0%	
Total	0%	47.5%	52.5%	0%	100%	

**La correlación es significativa en el nivel 0.042 (bilateral)

Nota: SPSS v.22.0

Necesidades de afiliación

Considerando las necesidades de afiliación como una dimensión de la variable motivación, se evidencia que un 15% de los trabajadores encuestados indican que las necesidades de afiliación son regulares, un 67.5% que son buenas y sólo un 17.5% muy buenas. En el otro extremo los trabajadores consideran que el desempeño laboral es regular en un 47.5% y bueno en un 52.5%.

El tercer objetivo de esta investigación es determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016; por lo cual la tabla N°4 nos muestra que cuando las necesidades de afiliación son buenas, el desempeño es regular en un 47.5% y bueno en 52.5%. Lo cual evidencia una relación entre estas dos variables.

Así mismo se tienen los resultados de la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho = 0,431$ y una Sig. Bilateral = 0.006, lo que demuestra que se tiene una correlación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016.

Se considera la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (de 0.00 a 0.25), débil (de 0.26 a 0.50), y fuerte o perfecta (de 0.76 a 1.00). La calificación obtenida en esta tabla demuestra una débil correlación positiva.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión necesidades de afiliación y la variable desempeño laboral

Necesidades de afiliación (D3V1)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno		
Muy deficiente	0%	0%	0%	0%	0%	Rho = 0.431
Deficiente	0%	0%	0%	0%	0%	
Regular	0%	15%	0%	0%	15%	Sig. (bilateral) = 0.006
Bueno	0%	30%	37.5%	0%	67.5%	
Muy bueno	0%	2.5%	15%	0%	17.5%	
Total	0%	47.5%	52.5%	0%	100%	

**La correlación es significativa en el nivel 0.006 (bilateral)

Nota: SPSS v.22.0

IV. DISCUSIÓN

Puesto que el objetivo principal de este estudio es determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016. Es pertinente señalar que el desarrollo de esta investigación ha sido satisfactoria.

Para tener una visión más amplia de los resultados para esta discusión, cabe resaltar que la motivación según la percepción de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC es regular en un 30% con ascendencia a regular con un 70%, lo que indica que a pesar del alentador resultado se debe seguir dando importancia y trabajando en las diversas formas con las cuales se puede motivar al personal. Respecto a la primera dimensión, las necesidades de logro, se considera como buena con un 77.5%, sin embargo, la relación que tiene con el desempeño laboral es débil. La dimensión de las necesidades de poder es percibida por los trabajadores como buena con un 47.5%. Los trabajadores perciben en un 67.5% las necesidades de afiliación como buenas y solo en un 17.5% lo perciben como muy buenas. Es por ello que podemos señalar que se evidencia una relación positiva y que a pesar de ser débil en algunos casos, se requiere de mayor énfasis por parte de las autoridades y jefes de la empresa OSC Telecoms SAC.

Los resultados obtenidos en esta investigación son válidos; la información recolectada del instrumento aplicado a la población fue procesada en el programa estadístico SPSS v. 22 donde a su vez se obtuvo el nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach) de 0,709. A su vez el instrumento aplicado fue el cuestionario el cual fue validado por el juicio de 5 expertos, obteniendo un porcentaje aprobatorio para su aplicación. Es por ello que a pesar de las limitaciones, como lo fue el tiempo, se puede confiar en los resultados ya que fueron aplicados en su totalidad.

Se puede generalizar los resultados obtenidos, sin embargo, no en todos los rubros, sino solamente en el rubro de las telecomunicaciones, ya que este es un mercado complejo, voluble y distinto a los demás. Es por ello que su aplicación solo se podría realizar, como ya mencionamos, en empresas del rubro de las telecomunicaciones. El mercado de las telecomunicaciones al ser muy complejo impide que esta investigación pueda aplicarse en un rubro distinto, debido a las características que posee y la complejidad de sus trabajadores.

Compartimos con los resultados de la investigación de Enriquez (2014), puesto que se demuestra que hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral, de 41.4%, que a pesar de ser baja es positiva y significativa al igual que los resultados de esta investigación, donde se evidencia una relación de 36.1% entre las variables en estudio.

Así mismo rechazamos los resultados de Saurré (2015) debido a que estos muestran que no hay relación entre las dos variables, motivación y desempeño laboral; sin embargo, en esta investigación se evidencia la relación existente con un porcentaje de 36.1% de relación.

Necesidades de logro y desempeño laboral

La primera dimensión, necesidades de logro, respecto a la variable desempeño laboral, nos indica que cuando las necesidades de logro son buenas, el desempeño laboral es regular en un 47.5%, bueno en 52.5% y 0% muy bueno. Lo cual evidencia una relación positiva entre estas dos variables, así mismo las necesidades de logro se perciben como buena en un 77.5% por los trabajadores del área de proyectos de OSC.

En la tabla N°2 las necesidades de logro y el desempeño laboral muestran una débil relación, sin embargo, es positiva. Esto se puede deber a que las necesidades de los trabajadores, los anhelos que estos tienen no son lo suficientemente fuertes como para motivar un mejor desempeño laboral, es decir, no tienen metas e intereses que los motiven a mejorar su día a día, a su vez esto se puede deber también a que el nivel de instrucción del personal de proyectos no es muy elevado y en algunos casos esto influye en sus labores diarias.

Concordamos con la investigación de Sum (2015) puesto que evidencia que la motivación influye en el desempeño en un 69% y que los factores más relevantes son la aceptación, el reconocimiento social, autodesarrollo y poder, con 69%, 97%, 92% y 95% respectivamente, frente a la relación de las necesidades de logro y la motivación con un 46.2%; estas tienen similitud puesto que se refieren a la necesidad y el esfuerzo por sobresalir entre los demás colaboradores, la sensación de logro y éxito.

OSC debe fortalecer las capacidades personales de sus trabajadores, con ello motivándolos a un mejor desempeño. Como se observa en la investigación de Sum, hay una mayor cantidad de trabajadores que muestran que los factores más importantes que influyen el desempeño son aquellos relacionados con el prestigio frente a los demás,

sin embargo en OSC el porcentaje está en un promedio aceptable, es por ello que se debe seguir fortaleciendo al trabajador como individuo e invitarlo a desarrollarse profesionalmente.

Necesidades de poder y desempeño laboral

Las necesidades de poder es la segunda dimensión de la variable motivación, en ella se tiene que un 12.5 % de los trabajadores encuestados, expresan que las necesidades de poder son deficientes, seguido por un 40% que mencionan que las necesidades de poder son regulares y finalmente un 47.5% que indica que es bueno.

En la tabla N°3 las necesidades de poder y el desempeño laboral muestran una relación positiva, pero débil, esto puede relacionarse con el liderazgo y la capacidad de influir en los demás, lo cual es una característica ausente en los trabajadores del área de proyectos en OSC.

Estamos de acuerdo con la investigación realizada por Castillo (2014) ya que los resultados muestran una relación fuerte entre las variables, con un nivel de motivación del 44% y desempeño alto con un 56%, frente a un 28% que expresa la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral, es decir, el poder de influenciar ante las demás personas, en consecuencia este factor es importante para su desempeño, puesto que funciona como un factor motivacional.

La empresa debería preocuparse por formar nuevos líderes, que influyan positivamente en sus compañeros y con ello mejorar el desempeño de los mismos. Las capacitaciones que brinda OSC tendrían que estar enfocadas a fortalecer y promover las habilidades blandas, ya que según los resultados, podría funcionar bien con los trabajadores.

Necesidades de afiliación y desempeño laboral

Las necesidades de afiliación es la última dimensión de la variable motivación, donde se evidencia que el 15% de los trabajadores encuestados perciben las necesidades de afiliación como regulares, un 67.5% buenas y sólo un 17.5% como muy buenas. En el otro extremo los trabajadores consideran que el desempeño laboral es regular en un 47.5% y bueno en un 52.5%.

Coincidimos con Olvera (2013) ya que en su estudio se refleja que el principal factor de influye es el entorno laboral y este, a su vez incluye el trabajo en equipo, seguridad e

higiene; lo cual se relaciona y respalda la influencia existente de 43.1% de relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral, relacionados con el deseo de afianzar losos con las demás personas y las relaciones interpersonales.

Las necesidades de afiliación con respecto al desempeño laboral muestran en la tabla N° 4 una relación baja, es decir que los trabajadores del área de proyectos no tienen deseo de relacionarse con sus demás compañeros. Las relaciones pueden basarse solamente en términos laborales, o amicales pero no en profundidad, este factor puede estar afectando el trabajo en equipo.

Se debería fortalecer los lazos en la empresa, mediante las capacitaciones, talleres, salidas integradoras, etc. Para con ello lograr un mejor trabajo en equipo.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación tiene como conclusión general, la evidente existencia de relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

Respecto a la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016, se determina que existe relación positiva entre estas con un 36.1%, con tendencia a incrementar. También se concluyó que el logro de metas no es un factor de importancia, según la percepción de los trabajadores, para la motivación y además que el desempeño laboral de los trabajadores está en función a las relaciones con sus compañeros y entorno, así como, el poder que pueden representar ante los demás, además se evidencia que hay un mejor desempeño cuando estos son condicionados a recibir un bono, es decir, una recompensa monetaria.

En cuanto al primer objetivo de la investigación, determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, se concluye mediante la respuesta de los encuestados que existe relación con un 46.2%, positiva pero débil entre ambos. Las necesidades de logro, hace referencia al desafío personal, al deseo de sobresalir entre los demás y que estas ganas se reflejen en el desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo de la investigación, determinar las necesidades de poder y el desempeño laboral, se concluye que existe una relación significativa entre ambos. El estudio evidencia una relación de 28%, sin embargo, débil. Las necesidades de poder, hacen referencia a la necesidad de influir en las demás personas, el resultado obtenido refleja que la motivación basada en las necesidades de poder es baja, es decir, los trabajadores no están interesados en ser líderes o modelos a seguir, pero, sin embargo este factor es importante para un buen desempeño laboral en la empresa.

Respecto al tercer objetivo de la investigación, determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral, se concluye que existe una relación significativa entre ambos. El estudio evidencia una relación buena con 43.1% de perspectiva del total de encuestados, sin embargo, débil. Las necesidades de afiliación hacen referencia a las relaciones interpersonales y el buen desempeño que generan; según el estudio los trabajadores consideran que es importante tener una buena relación laboral con sus compañeros para lograr desarrollar un buen desempeño, ya que en las funciones que ejercen requieren de trabajo integrado.

VI. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, los cuales evidencian la existencia de relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016, se recomienda a la empresa desarrollar estrategias motivacionales, y planes de acción los cuales fortalezcan e impulsen las habilidades y capacidades de los trabajadores. OSC debe motivar a sus trabajadores, no solo desde el lado monetario, sino desde sus habilidades; se debe buscar generar compromiso en ellos para que se sientan identificados con las metas de la empresa.

Se sugiere que OSC integre a sus trabajadores para el establecimiento de metas, con ello fortalecerá su compromiso e identidad, ya que se evidenció que estos no responden a la motivación que implique el cumplimiento de metas. Ello permitirá un mejor desempeño actividades y un grato ambiente laboral. Se puede realizar, convocándolos a participar en las reuniones para el plan estratégico anual.

Así mismo se recomienda a la empresa, fortalecer las habilidades de los trabajadores, mediante capacitaciones, cursos, talleres, para que estos vean el interés de OSC en el crecimiento profesional de cada uno. Además impulsar capacitaciones de trabajo en equipo para formar futuros líderes, los cuales brinden el soporte a las cuadrillas de trabajo. Todo ello permitirá la influencia de la motivación mediante metas y desafíos, a su vez, se verá reflejado en el reconocimiento e identificación con la empresa.

Finalmente se recomienda a la empresa OSC Telecoms SAC, que desarrolle más estrategias de motivación e integración y que conserve las que ya viene empleando, puesto que se ha evidenciado que los trabajadores responden satisfactoriamente, a pesar de no estar de acuerdo en algunas de las condiciones salariales, lo cual se refleja en la cantidad sites terminados óptimamente y en el cumplimiento de los objetivos.

VII. REFERENCIAS

- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la Evaluación de Desempeño por Competencias a las Organizaciones*. UNCUYO, Mendoza, Argentina.
- Carrasco (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos
- Castillo, C. (2014). “*La motivación y el desempeño laboral del personal de ventas de la empresa Guzmán Distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo, en el año 2014*”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Castro, M. (2003). “*El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*”. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). Bogotá: McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.). México: McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A.
- Crespo, T. López, J. Peña, J. y Carreño, F. (2003). *Administración de empresas*. Ed. Mad. España.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de Magister). Universidad de Montemoleros, México.
- Hernández, E. (2006). *Metodología de la investigación: Cómo escribir una tesis*. Perú: Escuela Nacional de Salud Pública. Recuperado de: http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/como_escribir_tesis.pdf
- Jesus, N. D. (2011). *La motivación laboral, clave en una empresa*. Portafolio, Recuperado de: <http://search.proquest.com/docview/852721165?accountid=37408>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y desempeño*. España: Díaz de Santos SAC
- Maurtua, A. (2015). “*Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la división de Archivo Central de una organización pública*.” (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Olvera Y. (2013). “*Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del área Comercial de la Constructora*

Furoiani Obras y Proyectos". (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Ramirez, E. (s.f.). *Teoría de las expectativas de Vroom*. Recuperado de: <https://erandiramirez.wordpress.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>

Perilla Toro, Lyria Esperanza, David C. McClelland (1998). *David Mc Clelland*. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 30(3), 529-532 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>

Rebaza, I. (s.f.). *La Investigación Contable-Tributaria Teoría y Práctica*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=h0HbGFJXPv8C&pg=PP2&lpg=PP2&dq=La+Investigacion+Contable-tributaria+Teoria+Y+Practica&source=bl&ots=zc3SC7zELY&sig=Gqi2LfE0ZqHwtGOSEzSj-sS1wM8&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwilyP3TwKrcAhWiV98KHbQ7B58Q6AEIQDAI#v=onepage&q=La%20Investigacion%20Contable-tributaria%20Teoria%20Y%20Practica&f=false>

Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E. & Zarco, V. (2014). *"Psicología de las Organizaciones"*. Barcelona: UOC.

Rojas, E. (s.f.). *"El usuario de la información"*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=qc0vF5RusWwC&pg=PA128&dq=definicion+de+tecnica+de+recoleccion+de+datos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwijnq8Hix8_PAhXFRiYKHQhLCPIQ6AEIGjAA#v=onepage&q=definicion%20de%20tecnica%20de%20recoleccion%20de%20datos&f=false

Rosillo, Y., Velázquez, R. & Marrero, C. (2012). *La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio*. Rev. Académica de Economía. Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html>

Saurre, J. (2015). *"Motivación y Desempeño laboral del personal. Caso: Oficina de Gestión Documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Valencia,

Valencia, España.

Sum M. (2015). “*Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango).*” (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Ecuador.

Universidad de Lima (2015). *El futuro de los recursos humanos en el Perú*. Recuperado de: <http://www.ulima.edu.pe/pregrado/administracion/noticias/el-futuro-de-los-recursos-humanos-en-el-peru>

Vargas, A. (1995). “*Estadística descriptiva e Inferencial*”. (2da ed.). España: Compobell.

ANEXOS

Anexo I: Cuestionario de Motivación laboral

ENCUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL**Datos Generales**

Edad:.....

Área de trabajo:

A continuación se le presenta una serie de preguntas para obtener datos acerca de las necesidades de motivación en el área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, por ello se le pide responder las preguntas con absoluta sinceridad y libertad. Se le agradece de antemano cada minuto de su tiempo dedicado a responder cada una de las preguntas.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

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

I. MOTIVACIÓN LABORAL									
					Escala				
ASPECTOS GENERALES					1	2	3	4	5
1. NECESIDAD DE LOGRO					Escala				
01.	Le motiva el logro de metas que le requiere mayor desarrollo de sus capacidades.								
02.	Cuando se propone alcanzar las metas está dispuesto a vencer las dificultades.								
03.	Se siente cómodo realizando tareas difíciles pero alcanzables para el área.								
04.	Ser considerado exitoso lo motiva a desarrollarse eficientemente en sus funciones.								
05.	Recibe retroalimentación del desempeño de su trabajo.								
06.									
07.	El trabajo en equipo es necesario para el área de proyectos.								
08.	El trabajo en equipo le permite lograr fácilmente las metas propuestas por el área.								
09.	Cuando el team fracasa se debe identificar las contingencias e implementar las correcciones pertinentes.								
2. NECESIDAD DE PODER					Escala				
10.	Considera que un líder puede utilizar el aporte de los demás para beneficio propio.								
11.	Un buen liderazgo es cuando todos hacen lo que el líder indica.								
12.	Le gusta influenciar en sus compañeros de trabajo.								
13.	Le agrada que los demás lo respalden sus decisiones.								
14.	El cargo que desempeña le hace sentir importante dentro del área de proyectos								
15.	Una de sus principales motivaciones es tener autoridad dentro del área de proyectos								
3. NECESIDAD DE AFILIACIÓN					Escala				
16.	El éxito en el trabajo depende de la relación entre los compañeros de equipo								
17.	Mantener las relaciones amicales fuera del trabajo fortalecen los vínculos laborales								
18.	La solidaridad es una de sus cualidades.								
19.	En una situación de conflicto se pone en el lugar del otro para saber qué puede sentir ante su reacción.								
20.	Lo satisface que sus compañeros reconozcan su aporte en el trabajo.								
21.	Ser reconocido como una persona con diversas virtudes lo hace sentir bien.								

Anexo2: Cuestionario de Desempeño laboral

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL**Datos Generales**

Edad:.....

Área de trabajo:

A continuación se le presenta una serie de preguntas para obtener datos acerca de las necesidades de motivación en el área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, por ello se le pide responder las preguntas con absoluta sinceridad y libertad. Se le agradece de antemano cada minuto de su tiempo dedicado a responder las preguntas.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

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

II. DESEMPEÑO LABORAL						
ASPECTOS GENERALES		Escala				
4. EXPECTATIVA		1	2	3	4	5
22.	Sus capacidades permiten afrontar los retos constantes.					
23.	Se considera en la capacidad de desempeñarse con cualquier cliente (Entel, Huawei, ZTE, etc.)					
24.	Emplea mayor esfuerzo cuando su desempeño va ser monitoreado.					
25.	Considera realizar mejor sus funciones cuando va a recibir un bono.					
26.	Está de acuerdo con la remuneración que recibe.					
27.	Su desempeño laboral es acorde a lo que OSC le brinda como incentivo.					
		Escala				
5. INSTRUMENTALIDAD		1	2	3	4	5
28.	Un buen desempeño laboral le permitirá tener un mejor puesto en el área.					
29.	Mediante el cumplimiento correcto de sus funciones anhela que se tomen en cuenta para un ascenso.					
30.	El área de proyectos de OSC brinda un adecuado clima laboral.					
31.	Las condiciones laborales que brinda OSC le permiten desempeñarse correctamente.					
32.	Su esfuerzo está orientado en su mayoría al incentivo que a la meta.					
33.	Su desempeño laboral está en función a las remuneraciones otorgadas.					
6. VALENCIA		Escala				
34.	Las condiciones de trabajo ofrecidas por OSC son las esperadas.					
35.	OSC le brinda facilidades para que pueda alcanzar sus metas personales					
36.	Considera que las capacitaciones que ha recibido han estado en función a sus necesidades.					
37.	Manifiesta un mejor desempeño laboral cuando se siente valorado.					
38.	Le gusta ser reconocido por el buen desempeño en su trabajo.					
39.	Es importante recibir incentivos cuando cumple con los objetivos del área.					
40.	Considera estar satisfecho con el cargo que desempeña y la remuneración					

Anexo 3: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CYNARA LUISA DOMÍNGUEZ
 I.2. Cargo e institución donde labora: MAESTRO EN UCV - LITG
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRO EN INICIACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral
 I.5. Autor del instrumento: Esmeralda Aguilar Becerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

5 aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70%

San Juan de Lurigancho, 7 de 10 del 2018.

Firma de experto informante
 CNE: Esmeralda Aguilar Becerra



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Yvette Cecilia Plasencia Marín
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 I.3. Especialidad del experto: Licenciada en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral
 I.5. Autor del instrumento: Branda Aguilar Baca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent o 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 26 de 09 del 2016.

80%

Firma de experto informante

DNI: 1.809.9550



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: SALASACA Ugarte, F. Alfredo
 1.2. Cargo e Institución donde labora: STC
 1.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: BASEMUNDO LABORAL
 1.5. Autor del instrumento: Branda Aguilar Barca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				70	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					71	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

En Confianza. Verdad su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

71%

San Juan de Lurigancho, 26 de 9 del 2016.

Firma de experto informante
 ONI 01/02/2016



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Jalisco Espino
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Dr. C.
 I.3. Especialidad del experto: Rec. Soc.
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral.
 I.5. Autor del Instrumento: Branda Aguilar Baza.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				70	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				70	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Adiciones de 5 a 10 items por variable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70

San Juan de Lurigancho, 27 de 09 del 2016.


Firma de experto Informante



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: Dr. Liendo Lorena Rocío
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
- 1.3. Especialidad del experto: Finanzas
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación laboral.
- 1.5. Autor del instrumento: Branda Aguilar Barea.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretendo medir.				75	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					77.3	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 06 de Julio del 2016.

77.32

[Firma manuscrita]
Firma de experto informante
DNI: 70647271



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. IONOCASO GARCIA DANTE
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCTOR UCV - FIE
 1.3. Especialidad del experto: MAESTRIA EN INVESTIGACION
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Metodología de la Investigación
 1.5. Autor del instrumento: Francisco Aguilar Barrera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Este formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Este expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Este adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación.				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuarios a quienes se dirige el instrumento.				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACION					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

5 aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

San Juan de Lurigancho, 3 de 10 del 2018.

70%

Firma de experto informante
DNI: 8775131



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Yvette Cecilia Plasencia Morinos
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Especialidad del experto: Licenciada en Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación Laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Branda Aguilar Parra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18	/			
19	/			
20	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho, 30 de 07 del 2016.

Firma de experto informante
DNI: 18094550


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Susana Vera, F. Barrios
 1.2. Cargo e institución donde labora: UTC
 1.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROFESOR
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Metodología Laboral
 1.5. Autor del instrumento: Branda Aguilera Barrios

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				70	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				80	
INTENCIONALIDAD	Evalúa las estrategias que responde el propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Consiste que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				75	
COHERENCIA	Consiste la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70	
METODOLOGÍA	Consiste que los ítems miden lo que pretende medir				75	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
En algunos ítems en aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 26 de 7 del 2018

75%

Firma de experto informante
 Dra. Branda Aguilera Barrios

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Gabriel Espinoza I
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Facultad
- 1.3. Especialidad del experto: ENE-LUT
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Medición laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Proceso Gestión de Recursos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				70	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				70	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70	
INTENCIONALIDAD	Externa las estrategias que responde al propósito de la investigación				70	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son breves y cada uno propio del campo que se está investigando				70	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Eliminar de 5 a 10 ítems por variable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70

San Juan de Lurigancho, 27 de 07 del 2016.


 Firma de experto informante
 DNI: 97988662

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Las Liendo Lorena Ruiz
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Finanzas
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral
 1.5. Autor del instrumento: Brenda Aguilar Baca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 05 de febrero del 2016.

76%



Firma de experto informante

DNI: 70087271

Anexo 5: Especificaciones de la variable motivación

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de preguntas por dimensión	N° de preguntas por cada indicador
Motivación Laboral	Necesidades de logro	Metas cumplidas	40%	8	2
		Éxito			2
		Retroalimentación			1
		Trabajo en equipo			3
	Necesidades de poder	Liderazgo	30%	6	3
		Influencia en los demás			2
		Cargo en la empresa			2
	Necesidades de afiliación	Relaciones interpersonales	30%	6	2
		Solidaridad			2
		Reconocimiento social			2
Totales			100%	20	21

Anexo 6: Especificaciones de la variable desempeño laboral

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de preguntas por dimensión	N° de preguntas por cada indicador
Desempeño Laboral	Expectativas	Capacidad	32%	6	2
		Desempeño			2
		Incentivo			2
	Instrumentalidad	Comportamiento	32%	6	2
		Percepción			2
		Resultados			2
	Valencia	Metas propuestas	36%	7	2
		Reconocimiento			2
		Satisfacción			3
Totales			100%	19	19

Anexo 7: Evaluación de similitud del instrumento con Turnitin

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

https://turnitin.com/dv?s=1&o=742563127&u=1051130636&lang=es&

DESARROLLO DE PROYECTO D... 1RA ENTREGA para el: 21-Abr-2016

Roadmap Trabajo 60 de 61

Originality GradeMark PeerMark

DPI AGUILAR BRENDA
POR BRENDA AGUILAR

turnitin 16% SIMILAR DE 0

Resumen de Coincidencias

Rank	Source	Similarity
1	roderic.uv.es fuente de Internet	1%
2	dspace.udla.edu.ec fuente de Internet	1%
3	Entregado a Carlos Te... Trabajo de estudiante	1%
4	bdigital.uncu.edu.ar fuente de Internet	1%
5	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
6	www.eumed.net fuente de Internet	1%
7	docslide.us fuente de Internet	1%
8	de.slideshare.net fuente de Internet	1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

56 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016"

67 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
AGUILAR BACA BRENDA MIRELLA

ASESOR
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTION DEL TALENTO HUMANO

PÁGINA: 1 DE 61

04:43 p.m.
25/11/2016

Anexo 8: Autorización de la entidad

INSTITUCIÓN Colombiana de Normalización y Certificación de Normas de Telecomunicaciones Tipo y Análogos
División: INTELIGENCIA, Mantenimiento y Reparación de Equipos de Seguridad Electrónica

OSC TELECOMS S.A.S.

24 de noviembre de 2016.

Para: Universidad César Vallejo

Referencia: Aceptación de proyecto de investigación – tesis.

Mediante la presente, la empresa OSC Telecoms SAC, con su representante legal Leonardo Escobar Giraldo con CE N° 000818430, brinda la autorización a la Srta. Brenda Mirella Aguilar Baca con DNI° 75757239, estudiante del X ciclo de la Universidad César Vallejo, para la ejecución y desarrollo del proyecto de tesis titulada "Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del área de proyectos de la empresa OSC Telecoms SAC, San Isidro, 2016"

Atentamente

OSC TELECOMS S.A.S.
LEONARDO ESCOBAR G.
REPRESENTANTE LEGAL

OSC COLOMBIA: Cra. 330A No. 52-53 Bogotá, Colombia Tel: +57 (0)1 494 6000	OSC PERÚ: Avenida Prolongación Calle 100 No. 407 Lima, Perú Tel: +51 (0)1 426 4000	OSC ECUADOR: Calle 100 No. 407 Lima, Perú Tel: +51 (0)1 426 4000	OSC CHILE: Avenida Prolongación Calle 100 No. 407 Lima, Perú Tel: +51 (0)1 426 4000	OSC ARGENTINA: Avenida Prolongación Calle 100 No. 407 Lima, Perú Tel: +51 (0)1 426 4000	OSC MEXICO: Avenida Prolongación Calle 100 No. 407 Lima, Perú Tel: +51 (0)1 426 4000
---	---	--	--	--	---

proyectos@osctelecoms.com - www.osctelecoms.com