



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

La motivación laboral en el desempeño laboral de los
trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en
Surco año 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de Talento Humano

AUTORA:

Huaitalla Chate, Catalina (orcid.org/0000-0003-3448-8158)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mgtr. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco año 2024", cuyo autor es HUITALLA CHATE CATALINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 19:59:28

Código documento Trilce: TRI - 0848252



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAITALLA CHATE CATALINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco año 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CATALINA HUAITALLA CHATE DNI: 43700419 ORCID: 0000-0003-3448-8158	Firmado electrónicamente por: CHUAITALLA el 04-08- 2024 23:28:55

Código documento Trilce: TRI - 0848253

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios y le agradezco por otorgarme la sabiduría y la fortaleza para seguir adelante.

A mi amado padre, Dionicio Huaitalla P., quien siempre me enseñó a ser una mujer fuerte y capaz de alcanzar mis sueños. Aunque ahora me cuida desde el cielo, siento su presencia y guía en cada paso que doy, cumpliendo así la promesa que un día le hice.

A mi madre, Justina Chate H.. que con su amor y apoyo incondicional me acompaña siempre. Eres mi mayor inspiración y la razón por la que nunca dejo de luchar por mis objetivos.

Finalmente, a mi familia, que son mi fuente de inspiración y apoyo constante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la sabiduría y fortaleza que me ha dado para culminar este trabajo.

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional. Siempre han estado presentes en todo momento, brindándome el respaldo necesario para seguir adelante.

A mi hermana Justina, quien ha sido mi ejemplo desde pequeña. Gracias por tu constante motivación y por estar siempre a mi lado en los momentos de desafíos y celebraciones.

A mi asesor, Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza, por su orientación y valiosas sugerencias que han enriquecido este trabajo.

Y a todas las personas que me apoyaron en el proceso de realizar mi tesis. Sus contribuciones han sido esenciales para alcanzar este logro.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de figuras	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Red Semántica Objetivo general</i> -----	16
Figura 2: <i>Red semántica del objetivo específico 1</i> -----	19
Figura 3: <i>Red semántica del objetivo específico 2</i> -----	23

Resumen

En el contexto económico se debe entender que las empresas privadas en el sector de construcción son fundamentales en la economía país, pues generan actividades productivas sumamente importantes para cualquier nación. Por esta razón, la motivación laboral resulta ser primordial para que los trabajadores presenten un buen desempeño laboral a nivel empresarial. Un aspecto que resulta fundamental en la gestión de recursos humanos lo constituye la evaluación del desempeño; este proceso guía a los empleados hacia roles de liderazgo estratégico y motivacionales.

El objetivo del presente estudio consiste en analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, fundamentándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”. La metodología empleada para el estudio es de enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico-hermenéutico, utilizando como técnica la entrevista y la guía de entrevistas como instrumento, el estudio contará con una población de 20 colaboradores de una empresa del sector de la construcción en el distrito de surco y la muestra estará compuesta por seis trabajadores del área de presupuestos y metrados, entre ellos ingenieros civiles y arquitectos.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, liderazgo.

Abstract

In the economic context, it should be understood that private companies in the construction sector are fundamental in the country's economy, since they generate productive activities that are extremely important for any nation. For this reason, labor motivation is essential for workers to have a good work performance at the company level. A fundamental aspect of human resources management is performance evaluation; this process guides employees towards strategic and motivational leadership roles.

The objective of this study is to analyze the way in which work motivation is presented in the work performance of workers in a construction company in Surco in the year 2024, based on the Sustainable Development Goals (SDG) number 8: "Decent work and economic growth". The methodology used for the study is qualitative approach, with phenomenological-hermeneutic design, using the interview technique and the interview guide as an instrument, the study will have a population of 20 employees of a company in the construction sector in the district of Surco and the sample will consist of six workers in the area of budgets and metrics, including civil engineers and architects.

Keywords: Work motivation, work performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la empresa de construcción la cual es objeto de estudio, los empleados enfrentan diversos desafíos, que van desde la seguridad en el lugar de trabajo, el reconocimiento de sus aportes, hasta la estabilidad en el empleo y las oportunidades para el desarrollo profesional. Además, se ha identificado una baja productividad, retrasos en la entrega de los proyectos y el despido de trabajadores por bajo desempeño, lo que indica posibles problemas de motivación. Este último aspecto es de suma importancia a nivel empresarial, pues, según Maslow (1943), la motivación de los trabajadores depende de la satisfacción de sus necesidades básicas.

Las empresas privadas del sector de construcción son fundamentales en la economía país, siendo una de las más influyentes en las actividades productivas. Por esta razón, la motivación laboral es fundamental para que los trabajadores presenten un buen desempeño laboral. Cuando los empleados se sienten motivados, muestran un mayor compromiso con sus labores, se identifican y se esfuerzan por conseguir los objetivos establecidos por la empresa. En este sentido, la meta es contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en especial al número 8, promoviendo un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (ONU, 2015).

A nivel global, las empresas están adaptándose a las nuevas tendencias del mercado, pero son pocas las que realmente invierten en nuevos sistemas diseñados para el desarrollo del talento humano y que logren mantenerlos motivados en sus labores. La Organización Internacional del Trabajo OIT (s.f.) refiere que la industria ha experimentado cambios tecnológicos significativos, especialmente con la creciente adopción de tecnologías ecológicas. El objetivo es adaptarse a estos avances proporcionando capacitación a los trabajadores para desarrollar habilidades profesionales y ofreciendo formación directiva a las empresas. Se proyecta que el mercado latinoamericano se expandirá en casi dos dígitos (9,6%), superando lo proyectado para las regiones emergentes en general (7,2% en 2021). Además, se anticipa un crecimiento en este sector para el 2030 será de 35% superior en comparación con el 2020 (OIT, sf).

La propia Organización Internacional del Trabajo - OIT (2022), refiere que el sector de la construcción proporciona empleo a numerosas personas. Sin embargo, las condiciones laborales difieren significativamente a nivel global. Dicha entidad ha investigado nuevas cuestiones laborales en la industria de la construcción, promovido el diálogo social entre los tres grupos principales (trabajadores, empleadores y gobiernos), ofreciendo asesoría técnica y desarrollando herramientas prácticas, recomendaciones de políticas y módulos de capacitación utilizados de forma correcta en las oficinas centrales como en las sucursales de las diferentes regiones. Puede observarse como el Producto Interno Bruto (PIB) ha crecido en el sector de la construcción promediando un 4,5% entre 2020 y 2025, superando en crecimiento a los sectores manufactureros y de servicios.

Tomando en consideración lo planteado, Solano (2019) señala que los trabajadores colombianos presentan un nivel de satisfacción laboral por debajo del promedio global. Basándose en este hallazgo, se seleccionó el sector textil-confección para un análisis local debido a su relevancia económica en la ciudad y a la cantidad de horas que los trabajadores dedican en sus labores; se encontró que el rendimiento en el trabajo está estrechamente relacionado con el nivel de satisfacción de los empleados.

Ahora bien, el sector de construcción, en el Perú, está mostrando un significativo desarrollo con el pasar del tiempo. Dicho crecimiento se atribuye principalmente a la inversión pública y privada, así lo refiere el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2022) con un crecimiento del 6,02% en junio del 2022. Este crecimiento en el sector refleja una recuperación económica y un incremento en la infraestructura y en el desarrollo del país. Para la economía peruana la construcción es sumamente importante y representa una de las actividades productivas más relevantes y con mayor demanda de mano de obra. Esta demanda de trabajadores no solo genera bienestar económico en los trabajadores al recibir una remuneración por sus servicios sino también está expuesto a ambientes laborales no adecuados y a presiones originadas por el cumplimiento de plazos establecidos.

El diario El Peruano (2019) refirió que son varios los factores que intervienen en el rendimiento óptimo de un empleado, por ejemplo: un ambiente laboral favorable, oportunidades de carrera, programas de capacitación, comunicación horizontal y, sobre todo, la presencia de un líder inspirador. Un estudio realizado por PwC destaca que Perú tiene una de las tasas de rotación laboral más altas en Latinoamérica, alcanzando un 20%. La falta de motivación en el lugar de trabajo es una de las causas principales de este fenómeno, y la clave se encuentra en la planificación y las estrategias, que son importantes, pero sin la dimensión humana como centro, todo se complica.

Según Bayser (2022), la motivación es ese estado interno que impulsa a una conducta, siendo los motivos los impulsores de los comportamientos que conducen a acciones específicas. Esta definición resalta cuán importante es comprender los factores internos, los cuales son capaces de influir en el comportamiento humano y la manera que tienen de motivar a las personas a actuar de cierta manera.

La motivación, a nivel laboral, es fundamental para conseguir que el colaborador se desempeñe de forma efectiva, lo cual le va a permitir alcanzar los objetivos propuestos dentro de la empresa. Para Colavita (2022) la motivación resulta fundamental en la psicología humana, pues contribuye a que la persona se comprometa y oriente su comportamiento hacia metas. Las personas tienden a agruparse para satisfacer necesidades, lo que influye en su motivación. Así mismo, el autor habla de los pilares fundamentales de la motivación, estos son: remuneración, trabajo en equipo, ambiente laboral, oportunidades de crecimiento y apreciación del esfuerzo, aunque también está el concepto de salario emocional, que no implica temas económicos, sino que tiene un impacto favorable en el trabajador y está vinculado con la satisfacción personal, familiar, profesional e integral para lograr una mejor calidad de vida.

Un aspecto que resulta fundamental en la gestión de recursos humanos lo constituye la evaluación del desempeño; este proceso guía a los empleados, entre otras cosas, hacia roles de liderazgo estratégico. Enfocándose especialmente en capacitaciones, crecimiento individual y evaluaciones de

retención, entre otras actividades. La gestión de recursos humanos se visualiza como un proyecto a largo plazo que redundará en beneficios para toda la empresa mediante el logro de metas impulsado por el talento de su equipo.

En el ámbito de la construcción en Lima, las empresas enfrentan el desafío constante de optimizar el rendimiento de sus colaboradores para asegurar la calidad y eficiencia en sus proyectos, en ese sentido se puede decir que, la motivación engloba todo aquello que estimula a una persona a comportarse de cierta manera o que al menos genera una inclinación específica hacia una acción determinada (Chiavenato, 2011).

Por lo tanto, el problema principal surgido en este estudio es: ¿De qué forma se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024? De acuerdo a esta interrogante, se plantean los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cómo se presenta la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024?; (ii) ¿De qué forma se presenta la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024?

La justificación desde la perspectiva teórica se apoya en investigaciones previas y en teorías referidas al tema, entre las cuales destaca la planteada por Herzberg (1968), quien plantea que en la motivación intervienen los factores motivacionales intrínsecos, tales como el reconocimiento y logros, así como también los factores extrínsecos, la remuneración, reconocimientos, logros y condiciones laborales. En este sentido es fundamental analizar cómo la motivación se vincula en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de construcción en Surco.

Desde el enfoque metodológico, la investigación se desarrolla en lo fenomenológico y hermenéutico, buscando experiencias subjetivas y apreciaciones de los trabajadores sobre la motivación y el desempeño laboral, como refiere Heidegger (1927) la fenomenología, se expresa en hechos reales y vivencias que se desarrollan en el día a día. Además, la hermenéutica, permite interpretar el testimonio del empleado, conociendo sus experiencias y factores

motivacionales. Por su parte, Gadamer (1975) sostiene que la comprensión es un proceso de diálogo entre el investigador y las personas que intervienen en el estudio, lo cual es fundamental para obtener una visión más amplia de la realidad.

La justificación desde la perspectiva práctica, el estudio resalta la importancia que la empresa debe brindar a los colaboradores, manteniéndolos motivados para que su desempeño sea óptimo. Donde sea posible desarrollar estrategias para incrementar la motivación y, en consecuencia, lograr mejorar la productividad y el desempeño laboral de los colaboradores, especialmente en sectores de construcción, donde las condiciones laborales pueden ser particularmente desafiantes.

En función de lo planteado, se establece como objetivo general: Analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024. Así, se plantean como objetivos específicos: (i) Analizar la forma en que se presenta la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024; (ii) Analizar la forma en la que se presenta la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024.

En lo referido a antecedentes de investigación, en el ámbito internacional, se ubica a Cruz (2022) cuya investigación realizada en Argentina, se planteó el análisis del trabajo remoto, considerando algunos factores, entre los cuales se encontraban los referidos a la higiene y a la motivación. La metodología cualitativa se basó en analizar informes técnicos, artículos científicos y contenidos de libros. Como resultado se demostró que los factores motivacionales estimulan el desarrollo profesional. Por otro lado, respecto al factor de higiene se superaron de forma rápida gracias al elemento tecnológico y a cada convenio establecido entre el personal, las familias y su entorno laboral. Como conclusión se señala que el trabajo remoto aumentó la productividad y se recomienda implementar estrategias para que exista comunicación organizacional.

Tacuri (2021) cuya investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo proporcionar una visión detallada del nivel de desempeño y motivación entre los empleados de un ente educativo. Utilizando una metodología cuantitativa con enfoque descriptivo y de campo; fue utilizada una muestra representativa de docentes y administrativos, la investigación logró capturar de manera precisa las percepciones de los colaboradores mediante una encuesta estructurada. La investigación destaca que los empleados se encuentran altamente comprometidos con la institución, lo cual es un indicador positivo de la salud organizacional. La utilización de una encuesta detallada permitió obtener datos relevantes y específicos, reflejando fielmente las opiniones y experiencias laborales de los colaboradores.

Venegas et al. (2022), en Ecuador, con su estudio buscaron identificar cómo se presentaba la satisfacción y la motivación del personal de enfermería en el hospital de tercer nivel de atención. La investigación empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, en la que participaron 200 enfermeras de los centros hospitalarios ya descritos. Los resultados indicaron que las (os) enfermeras presentaban un nivel promedio de motivación (61%) y una satisfacción laboral con 56%, afectadas por ciertos factores, por ejemplo, su trabajo no era reconocido. El estudio concluyó que el aspecto motivacional resulta crucial para los profesionales de la salud. La realización de tareas repetitivas puede llevar a un desinterés, por lo que es fundamental saber cuáles son las destrezas y habilidades de las enfermeras y así conseguir llevar a cabo nuevas estrategias para mejorar su desempeño laboral. El estudio subraya que es necesario poner en práctica estrategias específicas que tengan como propósito la mejora de la motivación y satisfacción laboral. Al reconocer y aprovechar las habilidades y destrezas individuales de las enfermeras, se pueden desarrollar programas y políticas que no solo mitiguen la monotonía de las tareas repetitivas, sino que también promuevan un entorno laboral más dinámico y gratificante.

Por otro lado, el estudio de Macias et al. (2020) investigación realizada en Venezuela tuvo como objetivo diagnosticar la situación del profesorado perteneciente a la carrera de Ingeniería Civil en la Universidad Técnica de

Manabí. Utilizando una metodología cuantitativa y un muestreo censal, se aplicó un cuestionario a los participantes. Los resultados mostraron deficiencias en el clima organizacional, aunque las mismas no afectaron que los docentes se sintiesen motivados. El estudio demuestra que la actividad diagnóstica llevada a cabo servirá para desarrollar planes de mejora con el fin de abordar cada aspecto favorable identificado. Los hallazgos del estudio revelan deficiencias en el clima organizacional, son significativos porque destacan problemas que podrían impactar a largo plazo en el buen desempeño de los docentes y conseguir una verdadera satisfacción laboral. Sin embargo, es interesante notar que, a pesar de estas deficiencias, la motivación de los docentes no se vio afectada. Este resultado sugiere que pueden existir otros factores positivos dentro del entorno laboral o intrínsecos a los docentes que compensan las deficiencias identificadas.

La investigación de Bayser (2022), en Argentina, tuvo como propósito establecer cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un ente público. La investigación consistió en un estudio descriptivo, observacional y transversal; realizado y centrado en el personal de enfermería. 60 profesionales de enfermería, mayoritariamente mujeres compusieron la muestra, cuyas edades oscilaban entre los 34 y 53, con formación profesional en el área. Los resultados mostraron un nivel medio en más del 96% del personal encuestado en cuanto a su desempeño profesional, destacándose la ausencia de individuos con un desempeño alto. La conclusión del estudio resalta una correlación estadísticamente positiva y significativa entre la motivación y el desempeño profesional, subrayando lo relevante de este vínculo en el contexto laboral de dichos trabajadores.

A nivel nacional, se ubica como antecedente al estudio de Torres et al. (2020) cuyo objetivo fue analizar y plantear mejoras para la gestión motivacional laboral dentro de entes públicos. La metodología empleada fue cualitativa y descriptiva. Como resultado, se encontró que una enorme cantidad de las investigaciones vinculadas con la gestión de la motivación laboral indican que esta impacta positivamente en los colaboradores favoreciendo su desarrollo y satisfacción. El restante 40% sugiere que la gestión motivacional es ese procedimiento

ejecutado por los organismos públicos con la finalidad de brindar atención a los colaboradores en lo concerniente a sus necesidades básicas. La conclusión del estudio subraya que el aspecto motivacional en el trabajo involucra el reconocimiento del esfuerzo de cada trabajador a través de incentivos económicos, ascensos o capacitaciones, lo que a su vez aumenta la productividad y beneficia a la institución.

Por su parte, Puma (2020) en su estudio se planteó determinar cómo se relacionan a nivel laboral la motivación y el compromiso organizacional del personal de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un nivel correlacional. 80 colaboradores integraron la muestra del estudio, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Los resultados revelaron una positiva y alta correlación entre las variables estudiadas, con una rho de 0,759 y un p-valor por debajo del nivel de significancia. El estudio concluye que cuando existe un alto nivel de motivación laboral también existen trabajadores comprometidos en mayor grado con la labor realizada. El estudio proporciona evidencia empírica robusta sobre la relación entre las variables analizadas, recalcando lo significativo que resulta el aspecto motivacional, siendo un factor clave en la gestión del personal en instituciones judiciales.

El trabajo de León et al. (2020) buscó demostrar la relación existente entre las variables: motivación y desempeño laboral en cada documento examinado. Su metodología, se basa en investigaciones ya existentes, con diseño no manipulado y de manera descriptiva. El estudio concluye que la motivación laboral se constituye como un primordial instrumento de las empresas, ya que de acuerdo a cómo los trabajadores se encuentren involucrados en el trabajo y con alto rendimiento se podrán lograr los objetivos en la empresa, así mismo de entender que su desempeño individual, favorece obtener las metas organizacionales.

El estudio de Fernández et al. (2023) tuvo como objetivo establecer la relación entre la eficiencia laboral y los estímulos utilizados para motivar al personal de la Municipalidad de Rodríguez de Mendoza. Fue un estudio

cuantitativo, con un diseño no experimental, utilizando el estadístico chi cuadrado de Pearson para identificar entre las variables posibles correlaciones. Los resultados evidenciaron un nivel positivo para la motivación laboral con un 46.8%, y se obtuvo un nivel medio con un 29.8% para la productividad. Logró concluirse que hay positiva y fuerte correlación entre las variables analizadas, con una significativa correlación de 0.993. Asimismo, se determinó que los niveles de eficiencia y motivación laboral están ubicados en rangos medios. La investigación subraya como la motivación es importante y representa un aspecto crítico que favorece aumentar la eficiencia laboral; además, destaca la necesidad de estrategias adicionales para elevar ambos aspectos a niveles superiores.

Anastacio et al. (2020) se plantearon establecer cómo se relacionan la gestión del talento humano por competencias y la motivación del personal de la Municipalidad de la Región Lambayeque. La metodología presentó un enfoque cuantitativo, descriptiva y correlacional. 165 colaboradores compusieron la muestra y un análisis factorial exploratorio fue aplicado. Los resultados indicaron que existe una positiva significativa correlación entre las variables ya señaladas. El estudio concluye que una efectiva gestión del talento humano se encuentra asociada de forma positiva con altos niveles de motivación laboral en la municipalidad. Se destaca lo significativo de implementar estrategias de gestión del talento basadas en competencias para fomentar una mayor motivación entre los empleados, lo que puede resultar en un mejor desempeño y satisfacción laboral en la municipalidad.

En lo concerniente a los fundamentos teóricos, se tiene que la motivación representa ese proceso capaz de influir en el esfuerzo de una persona para una meta, en términos de su intensidad, dirección y persistencia (Robbins & Judge, 2009). Según Luthans (2002) la motivación comienza con la satisfacción de las necesidades fisiológicas o psicológicas, o con la orientación de un impulso hacia una meta o incentivo. Esto sugiere que aquellos que logran cumplir sus objetivos personales y profesionales primero consiguen satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, ropa y seguridad, antes de buscar reconocimiento, lo que también beneficia a la empresa.

Según Gareth et al. (2019), la motivación es definida como la fortaleza psicológica de un individuo que inciden en su conducta, y en los niveles de esfuerzo y constancia que muestra frente a los obstáculos que enfrenta. Estas fuerzas psicológicas pueden estar relacionadas con una variedad de factores, como las necesidades individuales, las metas personales, las expectativas y las experiencias pasadas.

Para Robbins (2013) el término desempeño laboral se refiere al proceso mediante el cual se evalúa el grado de éxito alcanzado por la empresa para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. En cuanto a la organización empresarial, cuando el desempeño es medido es posible conseguir una valoración sobre el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

Con el paso del tiempo, varios especialistas en el área han propuesto diferentes teorías respecto a la satisfacción laboral y a la motivación. Algunas de estas teorías están enfocadas en que las necesidades básicas sean satisfechas, mientras que otras se enfocan en el comportamiento individual y la búsqueda de la satisfacción. Estas teorías proporcionan un marco conceptual que ayuda a los investigadores y profesionales a identificar los factores clave capaces de influir en la forma como los trabajadores se comportan y cómo es su rendimiento en sus puestos de trabajo. A continuación, se presentarán tres de las teorías que serán abordadas en la investigación.

Herzberg (1968) propuso en su teoría de la motivación un par de elementos que consiguen motivar a las personas, y en la cual intervienen los factores motivacionales intrínsecos (reconocimiento y logros), y los factores extrínsecos (la remuneración, reconocimientos, logros y condiciones laborales) este último factor engloba al entorno laboral y el contenido del trabajo. El Entorno Laboral se refiere a las condiciones físicas y ambientales en los cuales se encuentra el empleado, por ejemplo: la supervisión, el salario, la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y las políticas organizacionales. Dichas condiciones, si no son adecuadas, causan insatisfacción, pero su óptimo estado no necesariamente motiva a los empleados. El Contenido del Trabajo incluye reconocimiento, desarrollo

personal, los desafíos y los logros. Tales factores, si están presentes pueden generar satisfacción y son considerados auténticos motivadores.

Asimismo, la teoría de las necesidades de Maslow (1943) sostiene que a medida que un individuo satisface ciertas necesidades, avanza hacia niveles superiores de motivación. El primer nivel aborda el aspecto fisiológico (alimentación, vestido y reproducción). Le sigue el nivel de seguridad (estabilidad, prevención de riesgos y protección física). El tercer nivel se relaciona con necesidades sociales (aceptación, compañerismo y el trabajo en equipo). Seguidamente está lo referido a la necesidad de estima, que implica el reconocimiento, el prestigio y la responsabilidad. Finalmente, el nivel más alto abarca la autorrealización (autoexpresión, independencia y competencia). Así, solo las necesidades no satisfechas funcionan como impulsores, y una vez que se satisfacen, dejan de motivar al individuo, quien entonces progresa al siguiente nivel.

Por su parte, Vroom (1964), creador de la teoría de las expectativas, asevera que un trabajador elige comportarse de cierta manera según su percepción de que esa conducta lo llevará a los resultados deseados. Este comportamiento comienza con el esfuerzo del empleado, el cual produce un cierto nivel de desempeño; durante esta etapa, es formada una Expectativa. Posteriormente, la organización observa y evalúa dicho desempeño según sus estándares, decidiendo si recompensará al personal o empleado; acá interviene la Calificación de la empresa. En último lugar, el empleado considera si la recompensa recibida cumple con sus propias expectativas, dando lugar a la valoración personal del trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta al desempeño laboral, este se refiere a las acciones y comportamientos que destaca una persona, con el propósito de promover el crecimiento de la organización al alcanzar las metas establecidas (Campbell et al. 1990). Sin embargo, para lograr esto, es esencial tener en cuenta algunas particularidades, por ejemplo: capacidades, habilidades, destrezas y necesidades. Estas características consiguen interactuar dentro de cada organización y son capaces de influir en los resultados obtenidos.

El problema radica en la necesidad de comprender la vinculación entre la motivación y el desempeño laborales en una empresa de construcción. Aunque las investigaciones muestran que una gestión adecuada de los trabajadores puede aumentar el compromiso de los empleados, existen discrepancias en las prácticas y su efectividad. En el sector de la construcción, la falta de motivación puede disminuir la productividad y la calidad del trabajo. Es esencial investigar cómo diferentes enfoques de motivación pueden mejorar el desempeño laboral, con el objetivo de aplicar prácticas que optimicen tanto la motivación como el rendimiento, fomentando un ambiente de trabajo positivo y competitivo.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básica, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018) quien proporciona nuevos conocimientos sobre fundamentos de hechos observables para futuras investigaciones, sin una aplicación o uso práctico. Esta modalidad de investigación es frecuentemente aplicada por las empresas, que buscan explorar principios teóricos con potencial relevancia para futuros desarrollos y aplicaciones prácticas.

El estudio realizado presenta un enfoque cualitativo. El principio fundamental de la investigación cualitativa es que los métodos y teorías deben adaptarse al objeto de estudio. Según Flick (2015) si los métodos actuales no son adecuados para un problema o área específica, se realizan modificaciones o se desarrollan nuevos métodos o enfoques. Cabe indicar que para Baltazar et al. (2006), el enfoque cualitativo es una herramienta útil. Este proporciona datos confiables y objetivos que son fáciles de interpretar.

Por otro lado, el diseño del estudio es de característica fenomenológica, el cual se enfoca en la experiencia personal, priorizando cómo los individuos perciben y viven su realidad sobre las perspectivas grupales o interacciones sociales. Esta corriente filosófica se basa en cuatro conceptos fundamentales: el tiempo vivido, el espacio y la racionalidad o las relaciones humanas. Además, consideran que las personas están íntimamente conectadas con su entorno y resaltan la importancia de lo experimentado en un momento dado, esto en medio de las relaciones establecidas con personas, objetos, eventos y situaciones (Álvarez & Gayou, 2003). Así mismo, refiere que el estudio es hermenéutico y fenomenológico, ya que está orientado a descubrir fenómenos ocultos y significados, centrándose en los propósitos y tareas desde la perspectiva de las personas, así como en el sentido e importancia que les atribuyen. Esto fue posible a través de la observación de los individuos (Fuster, 2019).

El alcance de la investigación es permitir que las investigaciones futuras puedan comprender mejor las experiencias y percepciones que las personas atribuyen a estos estudios.

En relación con las categorías, es necesario señalar que el elemento motivacional representa el impulso que una persona tiene para actuar y comportarse de cierta manera (Butterfield, 2005). En cuanto a la primera categoría referida a la motivación, Morris y Maiston (2001) refieren que la motivación implica estados intrínsecos que generan satisfacción personal en la conducta y dirección hacia ciertas metas. Mientras que las motivaciones extrínsecas están relacionadas con carencias básicas; así, las motivaciones sociales, salarios justos y condiciones competitivas, son esenciales. A pesar de sus diferencias, ambos tipos de motivación impulsan la conducta hacia la satisfacción. Además, enfatizan que los motivos internos conducen a acciones que generan bienestar para el individuo.

En relación con la segunda categoría referida al desempeño laboral, Chiavenato (2007) señala que el desempeño laboral es un concepto situacional y multifacético que depende de varios factores dentro de la empresa, incluyendo tanto a los empleados como a los empleadores. Destaca que el desempeño varía según la persona, el comportamiento, la situación, las habilidades, el conocimiento y los resultados, así como el trato recibido y la función desempeñada en la organización. El autor precisa la importancia de la tarea que desempeña el área de recursos humanos en la selección de candidatos para puestos de trabajo, indicando que los postulantes deben poseer las características necesarias para el puesto en los que se presentan. Además, destaca que los empleados deben demostrar su adaptación y comprensión de las tareas y responsabilidades inherentes a su rol en la empresa.

Con respecto a la población, Torres et al. (2018) la definen como un conjunto o universo; agregando que representa el grupo de personas o fenómenos que comparten las mismas características, las cuales serán analizadas en el estudio; este conto con una población de 20 colaboradores de una empresa del sector de la construcción en el distrito de surco. De esta cantidad de colaboradores, seis trabajadores del área de metrado, entre ellos ingenieros civiles y arquitectos constituirán la muestra del presente estudio.

Para el proyecto de investigación, se aplicó como técnica la entrevista, la cual es un diálogo establecido entre la persona que investiga y los participantes, con el objetivo de entender, mediante las opiniones y palabras de las personas entrevistadas, sus perspectivas, dificultades, soluciones y experiencias (Munarriz 1992). Esta técnica ayuda a quien investiga a conseguir una perspectiva profunda y minuciosa de las vivencias y opiniones de los sujetos respecto a los temas en estudio. Para lo cual se realizará una entrevista presencial a los colaboradores de la empresa dedicada a la construcción y se tomarán las evidencias pertinentes para la investigación

Así mismo, para recoger los datos el instrumento utilizado será la guía de entrevista. Para Useche (2019) la guía proporciona una orientación precisa en su diseño, sirviendo como un apoyo conseguir información concreta relacionada con la temática de interés, evitando desviarse hacia aspectos irrelevantes, esta guía será aplicada a los trabajadores mediante una lista de preguntas que han sido revisados por juicios de expertos.

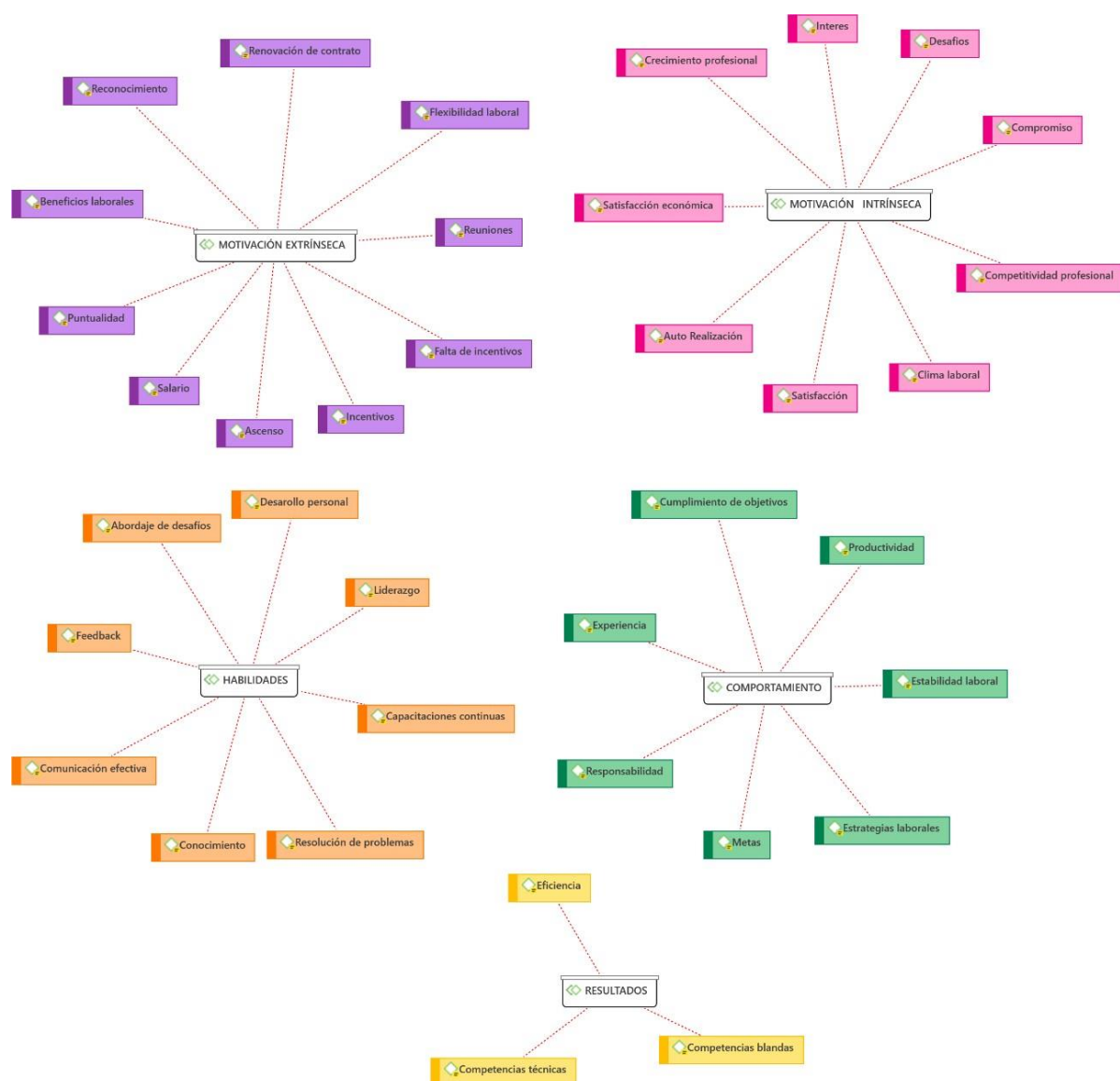
Las consideraciones éticas son fundamentales para la investigación. Se seguirán métodos rigurosos para recolectar datos, verificando que todas las fuentes sean confiables e implementando herramientas avanzadas para detectar plagio y asegurar que el trabajo sea original. Además, se siguen las normas de citación y referencia académicas, como el estilo APA, para dar crédito a las fuentes usadas. Este enfoque no solo protege la integridad de la investigación, sino que también promueve la responsabilidad y transparencia académica, cruciales para el avance del conocimiento científico. Según Resnik (2020), seguir estos principios éticos es esencial para mantener la confianza del lector en la investigación científica. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de las respuestas proporcionadas por los colaboradores de la empresa de construcción en Surco. Estas respuestas se utilizaron exclusivamente para el desarrollo de la investigación, sin ser manipuladas, asegurando así que la investigación no se considere un plagio y pueda servir de referencia para futuros estudios.

III. RESULTADOS

Una vez recabada la información, se procedió a analizar al conjunto de datos obtenidos con el soporte de la inteligencia artificial y procesador de datos cualitativos ATLAS.ti. En el caso del objetivo general referido a analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, se obtuvo la siguiente red semántica:

Figura 1:

Red Semántica Objetivo general



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

La red semántica es una representación visual de vinculaciones entre diferentes conceptos obtenidos de entrevistas realizadas, y están conformadas por nodos que representan los conceptos relevantes y enlaces que están asociados a sus códigos, dentro de la red se encuentran, la motivación intrínseca, motivación extrínseca, comportamiento, resultado y habilidades. Así mismo, se visualizó cómo los diferentes conceptos se vinculan mutuamente, configurando una red de interacciones que definen la motivación de los trabajadores y su desempeño. De esta manera la motivación intrínseca, como la autorrealización y el desarrollo personal, es importante para que los trabajadores se sientan satisfechos con el trabajo realizado, mientras que la motivación extrínseca, como son, el salario y los incentivos, también es importante para motivar a los trabajadores, pero es el único factor que determina su motivación.

En la entrevista 1, señala que: "Una situación en la que me sentí particularmente motivada fue cuando recibimos un reconocimiento por parte de nuestros líderes al ganar un proyecto. El gerente general comunica los logros en reuniones o correos y agradece el esfuerzo que ponemos en nuestro trabajo. Esto me motiva porque siento que mi esfuerzo es valorado y recompensado" (Entrevista 1, conversación personal del 01 de junio de 2024).

De igual manera, en la entrevista realizada el colaborador entrevistado expresó: "El reconocimiento que nos hace nuestro líder cuando ganamos algún proyecto o realizamos un buen trabajo. También puedo comentarles que cuando ganamos un proyecto grande, el gerente general, en este caso, comunica a través de una reunión o a través de un correo, y de una manera u otra, en ese correo agradece el que nosotros hayamos puesto al cien por ciento de nuestro empeño en ganar este proyecto y bueno, si en esta parte creo que sí me siento motivado." (Entrevista 1, conversación personal del 02 de junio de 2024).

Ahora bien, durante la entrevista 2 se obtuvo la siguiente expresión: "me siento muy comprometido porque en las reuniones semestrales o anuales que se hace o que hace la empresa, la invitación es de todos. Quiere decir

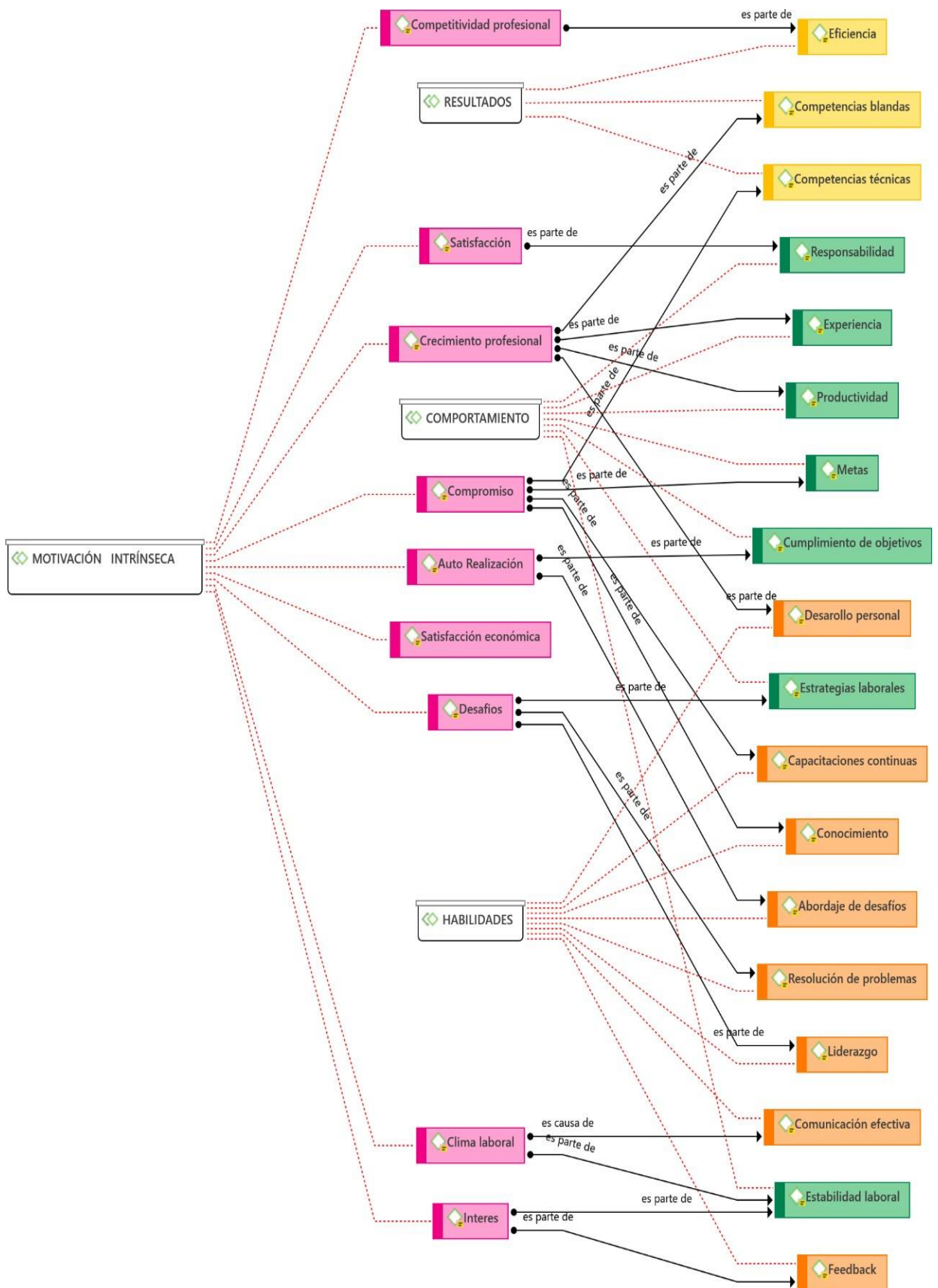
desde el área gerencia hasta el personal operativo”. (Entrevista 2, conversación personal del 02 de junio de 2024).

En función de lo expresado por los colaboradores en la entrevista realizada fue posible realizar la red semántica plasmada en la figura 1. Esto fue posible porque, desde una perspectiva hermenéutica, la red semántica es una herramienta que va a permitir interpretar y comprender cómo los diferentes conceptos vinculados con la motivación y desempeño se comprenden mutuamente esto a raíz de la información brindada por los trabajadores, en este sentido, la red semántica puede ser utilizada para identificar el comportamiento, los resultados y habilidades trabajadores. En ese sentido, la red semántica permite comprender mejor la motivación laboral y el desarrollo de estrategias que aumenten la motivación de los trabajadores y puedan desempeñar bien su trabajo dentro de la empresa.

En lo concerniente con el primer objetivo específico, referido a analizar la forma en que se presenta la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, se obtuvo la siguiente red semántica:

Figura 2:

Red semántica del objetivo específico 1



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

De acuerdo con la red semántica que se muestra en la figura 2, es posible observar que esta es una representación visual de los datos extraídos de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la empresa constructora. En la misma se evidencian las subcategorías motivación intrínseca vinculadas con las otras subcategorías como son: resultados, comportamiento y habilidades. Se partió del nodo central, en el cual los factores internos o motivación intrínseca, incluyen habilidades, competencias blandas y experiencia y conocimiento. Estos elementos son esenciales para que los trabajadores desarrollen las capacidades necesarias para alcanzar el éxito en su área de trabajo.

Respecto a las habilidades, estas se refieren a las capacidades, técnicas o prácticas que el trabajador aplicar en su área de trabajo. Asimismo, las competencias blandas como la comunicación efectiva y la adaptabilidad, son esenciales, pues les van a permitir los profesionales interactuar eficazmente con sus compañeros de trabajo y superar los desafíos que se presenten en su entorno laboral. La experiencia, acumulada a lo largo del tiempo, les va a proporcionar un conocimiento práctico en trabajos que ejecuten, mientras que el conocimiento teórico va a constituir la base sobre las habilidades.

Por otra parte, el clima laboral, el liderazgo, las estrategias laborales, los desafíos, las capacitaciones continuas y el feedback son códigos que facilitan el desarrollo profesional de los trabajadores. Un clima laboral positivo y un liderazgo efectivo pueden motivar a los empleados, mejorando su satisfacción e incrementando su rendimiento. En este sentido, la comunicación efectiva y las estrategias bien definidas aportan al desempeño de los trabajadores, mientras que las oportunidades de capacitación continua y el feedback contribuyen a que los trabajadores crezcan y se adapten a los cambios en el mercado laboral.

Ahora bien y de acuerdo a la figura 2, el enfoque hermenéutico permite que la red semántica recopile datos; y que actúe como un medio para explorar significados profundos vinculándolas con la experiencia

personal y el ámbito laboral. Cada nodo y conexión en la red no solo clasifica eventos o categorías, sino que cuenta historias individuales de la organizacional. De allí que, la interpretación fenomenológica incita a examinar cómo estos elementos se entrelazan para conformar una experiencia coherente y significativa tanto para los empleados como para la empresa en general.

En relación con la entrevista 6, los colaboradores expresaron lo siguiente: “El compromiso del trabajo siempre se da porque necesito el trabajo, para poder llevar dinero a la casa, siempre me siento comprometido y básicamente es por el objetivo de seguir creciendo y de brindar un apoyo a mi familia” (entrevista 6, conversación personal del 3 junio de 2024).

Así mismo, en la entrevista 5, se logró obtener lo siguiente: “En mi trabajo me siento comprometido al cien por ciento. Como le comentaba por cada proyecto nuevo que llega, me emociona saber qué nuevo tiene ese proyecto, cada proyecto que nos viene es distinto y siempre aprendo algo nuevo” (entrevista 5, conversación personal del 3 junio de 2024).

De igual manera, existieron opiniones como esta: “A medida que uno va adquiriendo conocimiento se hace más competitivo en el mercado laboral y como profesional, en este caso mi carrera es ingeniería civil, aprender de otras personas, eso me permite adquirir nuevos conocimientos y crecer profesionalmente” (entrevista 3, conversación personal del 2 junio de 2024).

Por otro lado, en la entrevista 4 se consiguió esta opinión: “La empresa tiene un área, que ve cómo podemos nosotros beneficiarnos en el sentido de capacitaciones. Hay una persona encargada de nuestra área que ve la necesidad de que nos falta herramientas para poder desempeñarnos, esto lo comunica al jefe para poder ver si podemos participar de un curso de capacitación o personas que estén en obra, que tengan experiencia en obra, vienen y nos dan charlas sobre cómo hacer las cosas” (entrevista 4, conversación personal del 2 junio de 2024).

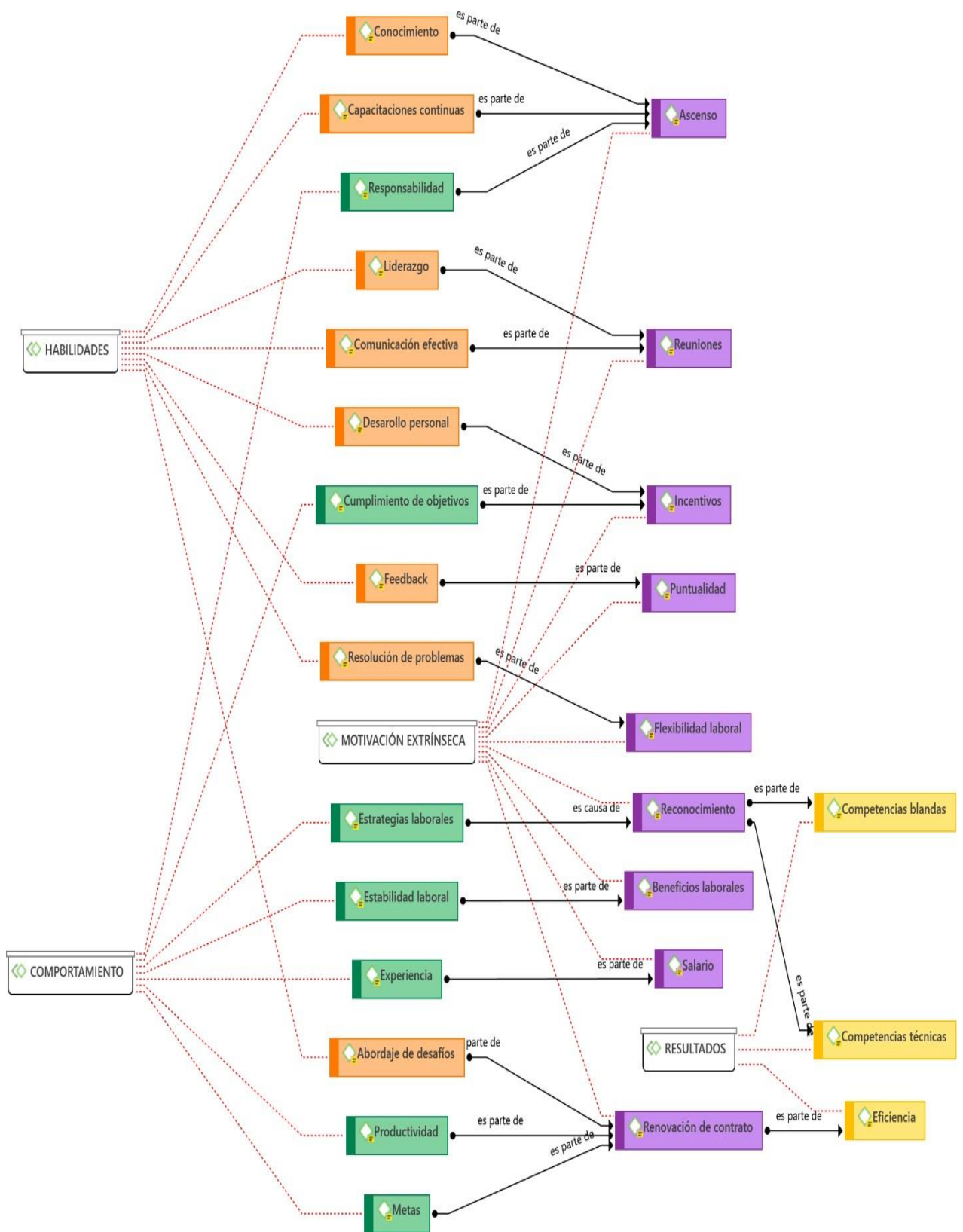
De acuerdo a la entrevista 5 realizada al personal, se logró obtener el siguiente comentario: “Bueno, creo que la evaluación la mido a través del comentario de mi jefe inmediato, porque hacemos un feedback después de cada entrega de proyecto y a través de ese feedback, el líder de proyecto

mide la productividad, y en base a ello evalúo mi productividad, voy viendo en si he logrado las metas y en qué puedo mejorar”, así mismo “Sí existe liderazgo, por el tema de mi jefa, en nuestra área tenemos una jefa que es la líder de todos los proyectos que cada vez que llega nos indica, por ejemplo, direcciona los objetivos de cada proyecto, porque también hace un buen seguimiento y apoya el plan de trabajo que se presenta entre todos. También, está ahí por cada error que nosotros tenemos y siempre nos corrige y apoya, en ese sentido yo la considero una líder” (entrevista 5, conversación personal del 2 junio de 2024).

Respecto al segundo objetivo específico, referido a analizar la forma en la que se presenta la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, se obtuvo la siguiente red semántica:

Figura 3:

Red semántica del objetivo específico 2



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

Ahora bien, en la figura 3 y de acuerdo a una perspectiva hermenéutica, la red semántica representa, en cada nodo y vínculo, aspectos clave del desempeño laboral, como habilidades, experiencias y retroalimentación. Estos elementos, al interactuar positivamente, contribuyen al éxito profesional del trabajador; a su vez, la alta productividad y el logro de objetivos generan resultados positivos y éxito laboral. Este éxito se recompensa con la renovación del contrato y la obtención de beneficios laborales, lo que motiva al trabajador a seguir comprometido y a contribuir al éxito de la empresa. De allí que, la hermenéutica no solo interpreta el significado o conceptos, sino que también examina sus implicaciones contextuales y dinámicas subyacentes para definir de manera integral el desempeño laboral.

De igual manera, la red semántica también permite identificar algunos factores que pueden vincularse con el desempeño laboral, como la motivación extrínseca, la flexibilidad laboral, la puntualidad y la responsabilidad. Estos factores, junto a los demás elementos de la red, deben ser considerados de manera integral para comprender y mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Siguiendo con las entrevistas realizadas, en la número 4 expresaron que: “Obviamente que el salario es importante, porque de eso vivimos, de eso mantenemos a nuestra familia; sin salario, obviamente no, si no ganamos un salario, prácticamente tenemos muchas necesidades. Pero es necesario; sí, es muy importante” (entrevista 4, conversación personal del 2 de junio de 2024).

Además, fueron planteadas expresiones como la siguiente: “El salario, lo considero muy importante porque veo que es una forma de que puedan valorar el trabajo de uno” (entrevista 2, conversación personal del 1 de junio de 2024). No obstante, existió otro tipo de opinión referido a los incentivos, por ejemplo: “Bueno, para empezar, en la empresa no hay incentivo económico; solamente recibimos un sueldo que es lo que tú percibes cada mes” (entrevista 4, 2 de junio de 2024).

Otro aspecto que resaltó durante la entrevista 4 fue descrito en la siguiente opinión: “La puntualidad dice mucho de uno como profesional y es muy importante. Sin embargo, tengo un comentario en este tema de trabajo en la construcción: te diría que no hay horarios; uno siempre está con la responsabilidad de qué hacer mañana. Uno trabaja con un cronograma de obra y siempre está pendiente de ello” (entrevista 4, conversación personal del 2 de junio de 2024).

Ahora bien, entre los factores examinados destaca la estabilidad laboral presentado en la entrevista 2, y en la cual es expuesto de la siguiente manera: “La estabilidad laboral, para mí es muy importante, porque considero que, indirectamente, el hecho de pensar sobre la estabilidad o no, te puede generar un estrés en el personal” (entrevista 2, conversación personal del 2 de junio de 2024). Asimismo, fueron mencionados otros aspectos como: “Los beneficios laborales, para mí, son muy importantes, porque creo que indirectamente estos beneficios, en cualquier momento que uno esté trabajando, podrían ayudar a resolver cualquier problema específico que a uno se le pueda presentar, ya sea económicamente o mediante algún reconocimiento” (entrevista 2, conversación personal del 1 de junio de 2024).

Por otro lado, en la entrevista 3 se evidenció la opinión de los colaboradores respecto a los beneficios, expresando que: “Como beneficio, yo creería que la seguridad de poder estar en una empresa donde te brinde beneficios como el tema del seguro y todo eso es muy importante” y “Bueno, sin dejar de lado el tema económico, yo creo que tu jefe y tus compañeros vean que estás haciendo un buen trabajo es muy importante; eso sin dejar de lado que el tema económico también es relevante” (entrevista 3, 2 de junio de 2024).

IV. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general referido a analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024; Palmero et al. (2016) señalan que las personas tienen diversos motivos que impulsan su comportamiento y acciones para alcanzar metas específicas, lo que puede llevar a resultados y conclusiones más satisfactorias dependiendo del nivel de motivación que mantengan. De igual manera, la teoría de las necesidades de Maslow (1943) enfatiza que un individuo, si satisface ciertas necesidades, avanza hacia niveles superiores de motivación.

Dichos planteamientos teóricos fueron ratificados en la entrevista 1, cuando uno de los colaboradores señala que “me gustan los retos. Cuando llega un nuevo proyecto, yo estoy enfocado en el área; necesitamos nuevos proyectos para construcción, entonces para mí cada proyecto nuevo que llega siempre me gusta llegar a la fecha. Otra de las cosas que me encanta es también enseñar ya aprender de las personas nuevas que llegan.”

Así mismo, comentarios como: “la estrategia que tengo, cuando se me asigna una actividad trato de siempre apurarme, o sea, tratar de abarcar todo lo que pueda hacer en un día, tratar de terminarlo siempre al cien por ciento y de repente cumplir algo más de la actividad que tenga que hacer al día siguiente. Y tratar de siempre adelantarme a los hechos. Por ahí de repente algo que tenga que hacer trato de siempre optimizar en el en el tiempo, a veces el tiempo que nosotros tenemos cuando se trabaja bajo un cronograma, no siempre se llega a cumplir. En este caso yo trato siempre de abarcar todo lo posible para el último tratar de estar un poco más tranquila, más relajado por el tema de la presión” confirman el hecho de que en realidad cada individuo cuenta con una serie de motivos que le impulsan a comportarse y accionar de cierta manera con el fin de conseguir metas específicas. (Entrevista 1, Conversación personal del 02 de junio del 2024).

Ahora bien, la investigación suele vincular la motivación laboral con el desempeño, el cual permite al trabajador cumplir con sus actividades o retos que se presentan al momento de iniciar un nuevo proyecto. Esto se observó en las

opiniones ofrecidas en la entrevista 4: "Me siento muy comprometido con mi trabajo debido a mi amplia experiencia en el campo. He trabajado en diversas empresas y proyectos, y esa experiencia me obliga a dar lo mejor de mí en cada tarea. La responsabilidad que tengo en una empresa de renombre, que me motiva a utilizar toda mi experiencia para desempeñar un trabajo de alta calidad." (Entrevista 4, Conversación personal del 03 de junio del 2024).

En lo concerniente al primer resultado específico, fue analizada la forma en que se presenta la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024. En este sentido fueron tomados los planteamientos de Herzberg (1968) pues en su teoría propone que los factores motivacionales intrínsecos, como el reconocimiento y los logros, son fundamentales para el desempeño laboral.

Así mismo, en la investigación de Fernández et al. (2023) se confirma que la motivación es importante y representa un aspecto crítico que favorece la eficiencia laboral y destaca la necesidad de estrategias adicionales para elevar ambos aspectos a niveles superiores. Por otro lado, Anastacio et al. (2020) reafirma y sugiere implementar estrategias de gestión del talento basadas en competencias y reconocimiento, que permitan fomentar una mayor motivación entre los empleados, lo que puede resultar en un mejor desempeño y satisfacción laboral.

Todo lo anterior fue evidenciado en la entrevista 4, donde se expresó que: "Mi nivel de compromiso con mi trabajo es alto, ya que mi experiencia me impulsa a ofrecer lo mejor de mí. En cuanto a mis compañeros, creo en compartir conocimientos y aprender juntos. La colaboración y el intercambio de experiencias enriquecen el trabajo en equipo y fortalecen nuestro rendimiento general." (Entrevista 4, conversación personal del 03 de junio de 2024).

Asimismo, en la entrevista 1 se logró entender que para el colaborador "El aprender en el área nos permite revisar varios proyectos. Entonces, el hecho de revisar distintos proyectos me ayuda en mi desarrollo personal; actualmente me encuentro estudiando y me ayuda mucho con los temas que me vienen en la universidad, y sobre esto aprovecho al máximo". (Entrevista 1, conversación personal del 02 de junio de 2024).

De manera similar, en esta misma entrevista un colaborador expresó que: "Me permite crecer personal y profesionalmente en una empresa grande; es una empresa reconocida a nivel nacional. Ser parte de la empresa cumple con mis expectativas profesionales y personales. Además, esto te obliga a capacitarte, ya sea por la empresa o por cuenta propia, seguir especializándote o tomar algunos cursos, algunos programas que se necesitan. Para la empresa, pero sí, personal y profesionalmente te ayuda bastante porque el hecho de querer ser una empresa grande ya te obliga a crecer, ya sea por parte de la empresa o parte tuya." (Entrevista 4, conversación personal del 03 de junio de 2024).

Ahora bien, durante la entrevista 4 pudieron conseguirse opiniones tales como la siguiente: "Yo me siento comprometido con mi trabajo porque tengo experiencias en este tipo de trabajo. Tengo muchas experiencias porque ya he venido laborando en varias empresas, he visto todo tipo de proyectos. Y solamente de estar en HB, que como te repito, es una empresa grande, me obliga, ya que tengo esa experiencia en varias empresas, tengo que dar todo lo mejor. Toda la experiencia que tengo, todos los trabajos que he tenido, por ende, me obliga a ser responsable, y eso para mí está bien" (Entrevista 4, conversación personal del 03 de junio de 2024).

Respecto a este objetivo específico, la entrevista 6 permitió obtener la siguiente opinión: "Uno de los aspectos que más me satisface es el clima laboral, ya que me permite trabajar cómodamente desde el momento en que llego a la oficina. Otro aspecto importante para mí es la posibilidad de crecimiento profesional que ofrece la empresa. Me brindan la oportunidad de trabajar en diferentes obras si así lo deseo o lo solicito. Estos dos puntos son clave para mi satisfacción personal." (Entrevista 6, conversación personal del 03 de junio de 2024).

Durante la entrevista 3 se evidenciaron importantes opiniones por parte del personal, pues se asevera que: "Me siento muy motivado cuando recibo reconocimiento positivo, ya sea de mi jefe directo o de mis compañeros. Una palabra de aliento o una frase que destaque que estoy haciendo un buen trabajo me hace sentir valorado y cómodo en mi

entorno laboral." (Entrevista 3, conversación personal del 01 de junio de 2024). De acuerdo a lo expresado por el colaborador, se puede observar como la investigación suele vincular la motivación intrínseca, con la autorrealización, el desarrollo personal y compromiso, que le permite al trabajador cumplir con sus actividades o retos que se presentan al momento de iniciar un nuevo proyecto.

En cuanto al tercer punto que alude al segundo resultado específico referido a analizar la forma en que se presenta la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, es considerada en este punto la teoría de Maslow (1943), la cual enfatiza que las personas tienen una jerarquía de necesidades que deben satisfacer en un orden específico. A medida que una persona satisface un nivel de necesidades, se motiva para avanzar al siguiente.

Frente a ello, Herzberg (1968) en su teoría hace referencia a las condiciones físicas y ambientales en las que se encuentra el trabajador, así como la supervisión, el salario, la seguridad, los beneficios sociales y las políticas organizacionales, que se le debe brindar al trabajador. En contraste con la investigación de Torres et al. (2020), afirma que motivacional en el trabajo involucra el reconocimiento del esfuerzo de cada trabajador a través de incentivos económicos, ascensos o capacitaciones, lo que a su vez aumenta la productividad y beneficia a la institución.

En este sentido, durante la entrevista 3 hubo opiniones como esta: "El salario es muy importante para mí, ya que contribuye a mi estabilidad económica y emocional. Un salario adecuado me permite cuidar mejor de mi familia y contratar ayuda adicional si es necesario, lo que me permite trabajar con mayor tranquilidad." (Entrevista 3, conversación personal del 01 de junio de 2024).

Asimismo, en la entrevista 5 el colaborador entrevistado señaló que: "Creo que el tema del salario nos genera una motivación grande. Para seguir esforzándonos más. El tema del reconocimiento por parte de la empresa, uno se siente que valora su trabajo. Y eso significa mucho para uno que reconozcan tu trabajo" (Entrevista 5, conversación personal del 02 de junio de 2024).

Las opiniones al respecto continuaron en la entrevista 4 cuando se planteó que: "Los beneficios laborales para mí es, la experiencia que ganamos, los proyectos que vemos son diferentes tipos de proyectos, ya sea mega plazas, edificios, la construcción es enorme, entonces siempre tenemos diferentes tipos de proyectos y aprendemos, por ejemplo, ahora estoy viendo un proyecto tipo Westin, es

un megaproyecto para mí, y tienes razón de trabajarlo y ganar experiencia.” (Entrevista4, conversación personal del 02 de junio de 2024).

Por otro lado, en la entrevista 1 fue abordado otro aspecto de suma importancia y el cual estaba referido al horario; al respecto expresaron: “Nosotros en el trabajo definitivamente el hecho de regresar de pandemia a un horario de trabajo, con días de presencialidad a la oficina, esto debido a que hemos demostrado que podemos trabajar de manera remota. No hay un horario de ingreso fijo porque muchos de nosotros vivimos lejos y en el horario de salida, también hay flexibilidad. Nosotros nos basamos en objetivos por fechas determinadas de las llegadas de los proyectos y la entrega respectiva.” (Entrevista 1, conversación personal del 01 de junio de 2024).

En lo que respecta a la entrevista 3, en esta se pudo plantear el siguiente comentario relacionado con el horario: "La puntualidad es importante, pero también creo que llegar temprano o salir tarde no siempre es sinónimo de eficiencia. Respeto los horarios establecidos, pero trato de ser eficiente en mi trabajo para cumplir con mis responsabilidades sin necesidad de extender mi jornada innecesariamente." (Entrevista 3, conversación personal del 01 de junio de 2024). De igual forma, este aspecto fue abordado en la entrevista 6, cuando se expresó que: "La puntualidad es muy importante para mí porque permite llevar a cabo las tareas de manera más efectiva y evitar retrasos. Llegar temprano al trabajo me ayuda a avanzar más rápidamente y a tener más tiempo para mi familia, ya que cumplo con el horario establecido." (Entrevista 6, conversación personal del 02 de junio de 2024).

En lo concerniente a la estabilidad laboral, en la entrevista 5, el colaborador entrevistado señaló que: "La estabilidad es muy importante para mí. Recientemente, me volví estable en la empresa, y esto me brinda tranquilidad y confianza. La estabilidad económica reduce el estrés y la preocupación, lo que me permite enfocarme mejor en mi trabajo y en el crecimiento personal y profesional." (Entrevista 5, conversación personal del 02 de junio de 2024). Este aspecto fue ratificado en la entrevista 2 cuando se señaló que: "La estabilidad laboral es muy importante porque la incertidumbre sobre el empleo puede generar estrés. Sentir que mi puesto es seguro me permite concentrarme mejor en mis responsabilidades y rendir al máximo." (Entrevista 2, conversación personal del 01 de junio de 2024).

Otro aspecto que destacó fue señalado en la entrevista 1, y estuvo referido a los reconocimientos. Para uno de los colaboradores entrevistados "El reconocimiento que más me motiva es saber que nuestros líderes y compañeros

valoran nuestro esfuerzo. Cuando el gerente menciona nuestros logros en reuniones o correos, nos sentimos motivados a seguir adelante y ganar más proyectos." (Entrevista 1, conversación personal del 01 de junio de 2024). En este sentido, durante la entrevista 2 se observó la siguiente opinión: "Las oportunidades de desarrollo con nuevos retos y aprendizajes son el tipo de reconocimiento que más me motiva. Saber que puedo enfrentar nuevos desafíos y seguir creciendo profesionalmente me impulsa a esforzarme más." (Entrevista 2, conversación personal del 01 de junio de 2024).

Para finalizar este apartado, se hace mención a lo expresado en entrevista 6, donde se logró plasmar que: "El reconocimiento más motivador para mí es el aumento de sueldo basado en un buen desempeño laboral. Recibir un aumento después de demostrar un buen trabajo es muy gratificante, ya que valora y recompensa mi esfuerzo." (Entrevista 6, conversación personal del 03 de junio de 2024). De acuerdo a este tipo de opiniones, la investigación suele vincular la motivación extrínseca con el salario, los beneficios y el reconocimiento. Esto permite que el trabajador se sienta motivado para cumplir con los objetivos y realice un buen desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Frente al objetivo general propuesto en la presente investigación, se encontró que, al analizar la forma como se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, la motivación laboral se presenta a través de diversos factores intrínsecos y extrínsecos que se vinculan en el comportamiento y la productividad de los empleados. Esta fusión no solo mejora el rendimiento individual de los empleados, sino que también enriquece el entorno de laboral, haciéndolo más dinámico y productivo.

SEGUNDA

Respecto al primer objetivo específico que consistió en analizar la forma en que se presenta la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024, se encontró que los trabajadores se sienten motivados por el aprendizaje continuo y la autorrealización. Además, valoran la oportunidad de crecer personal y profesionalmente dentro de la empresa, lo cual les permite tener un mayor compromiso y disposición para asumir nuevos retos. Un aspecto que destacó fue el referido al intercambio de conocimientos y a la colaboración en el equipo, siendo estos aspectos clave para mejorar su experiencia laboral y rendimiento. Se concluye que esta forma de motivación desempeña un papel fundamental en el desempeño laboral de los empleados.

TERCERA

En alusión con el segundo objetivo específico de la presente investigación, que consistió en analizar la forma en la que se presenta la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco año 2024; el estudio encontró que el salario, la estabilidad laboral y el reconocimiento son elementos clave en la motivación extrínseca. Al respecto, los trabajadores expresan que una remuneración adecuada no solo les proporciona seguridad económica y emocional, sino que también aumenta su motivación para esforzarse más. Así mismo, la flexibilidad en los horarios y la oportunidad de recibir beneficios adicionales, como capacitación y experiencias juegan un papel crucial en su motivación. En conclusión, la motivación de los trabajadores se basa en lo económico, la estabilidad laboral y el reconocimiento, creando un entorno de trabajo productivo y motivador.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los responsables de las empresas del sector construcción, en particular de las áreas de gestión del talento humano, sobre la base de los resultados a nivel general, se recomienda fortalecer el reconocimiento de los logros de los trabajadores, implementando un sistema o estrategias de reconocimientos y agradecimientos. Además, es fundamental ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para potenciar el crecimiento personal y profesional. Asimismo, preservar una compensación económica adecuada y beneficios laborales acordes con el mercado laboral, que es esencial para asegurar la motivación y satisfacción. Finalmente, implementar estas recomendaciones contribuirá a un entorno laboral más productivo, motivador y satisfactorio, alineado con las necesidades y expectativas de los empleados.

SEGUNDA

A los responsables de las empresas del sector construcción, en particular de las áreas de gestión del talento humano y sobre la base de los resultados referidos al primer objetivo específico, se recomienda fomentar la motivación intrínseca en los trabajadores de la empresa de construcción e implementar un sistema de reconocimiento en el cual se valoren tanto el esfuerzo como los logros del personal. Además, se debe ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional, asegurando que los trabajadores puedan adquirir

nuevas habilidades y enfrentar desafíos. Esto a través de la promoción de beneficios que garanticen la estabilidad y el bienestar del trabajador y le permita cumplir con sus responsabilidades personales, como el cuidado de su familia, lo que indirectamente mejora su motivación y dedicación en el trabajo.

TERCERA

A los responsables de las empresas del sector construcción, en particular de las áreas de gestión del talento humano, sobre la base de los resultados, referidos al segundo objetivo específico, se recomienda fortalecer el sistema de reconocimiento e incentivos. Así mismo, implementar un programa de incentivos económicos competitivo y reconocimientos que mejoren significativamente el compromiso de los empleados. Además, es importante mantener una comunicación efectiva y transparente sobre las oportunidades de desarrollo y el crecimiento de la empresa. Con la implementación de estas recomendaciones se contribuirá con el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores, promoviendo un entorno de trabajo más motivador y productivo.

REFERENCIAS

- Alvarez-Gayou, J. L. (2003). Como hacer investigación cualitativa. Ediciones Paidós Iberica.
- Ascuntar, M., & Janneth, O. (2022). La motivación laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas en Colombia. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4525>
- Balcázar Nava, P., González-Arratia López-Fuentes, N. I., Gurrola Peña, G. M., & Moysén Chimal, A. (2006). Investigación cualitativa. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://doi.org/10.1234/968-835-947-5>
- Banda-Castro, A. L. (2023). Capital psicológico que influye a la motivación intrínseca de universitarios del noroeste de México. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 40(2). <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.2.10>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *SaludCiencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Butterfield. (01 de Mayo de 2005). Motivacion en las organizaciones. Recuperado el 2017, de www.theodinstitute.org
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Colavita, L. D. (2022). La motivación en el trabajo. <https://repositorio.inta.gob.ar/handle/20.500.12123/11620>
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (Novena ed.). Mexico DF, Mexico: Mc Graw Hill.
- Cruz Huamani, M. del C. (2022). El trabajo remoto y la motivación laboral en tiempos de pandemia. *Question*, 3(73), e762. <https://doi.org/10.24215/16696581e762>
- Fuster Guillen, Doris Elida. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). Administración contemporánea (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Gadamer, H.-G. (1975). *Truth and Method*. Continuum.
- Heidegger, M. (1927). *Being and Time*. Blackwell Publishing.
- Herzberg, Frederick, MAUSNER, Bernard & SNYDERMAN, Barbara; "The Motivation to Work", John Wiley & Sons, Inc. , 1959
- Informe global de tendencias de tasas de construcción. (2023). WTW. <https://www.wtwco.com/es-pe/insights/2023/03/informe-global-de-tendencias-de-tasas-de-construccion>
- Liliana, B. A. A., & Yohana, T. R. L. (2021). La motivación y el liderazgo como factor determinante en la productividad empresarial. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12494/40973>
- León Ypanaque, V. W., & Tapia Ñopo, D. L. (2023). Perspectivas teóricas de la motivación en el sector empresarial. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 71–79. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2473>
- Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol. 50, pp. 370-396.
- Morris, M. (2001). *Introducción a la psicología*. México: Editorial Prentice
- Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. (2019). Elperuano.pe. Recuperado el 10 de julio de 2024, de <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Mulet, J. (s/f). Descripción de indicadores de gasto en investigación, desarrollo e innovación. Ucm.es. Recuperado el 15 de mayo de 2024, de https://www.ucm.es/data/cont/docs/1821-2020-12-04-WP3_Indicadores%20de%20gasto%20en%20investigaci%C3%B3n_mulet%20.pdf
- Munarriz, B. (s/f). *Técnicas métodos en Investigación cualitativa*. Udc.es. Recuperado el 21 de mayo de 2024, de

<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/8533/CC-02art8ocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

(N.d.-a). Edu.Pe. Retrieved April 12, 2024, from <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14901>

OECD, & Eurostat. (2018). Oslo manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation, 4th edition. OECD.

Ormrod, J. (2005). *Aprendizaje humano*. Pearson Educación. <https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/ellis-aprendizaje-humano.pdf>

Palmero, F., Gómez, C., & Guerrero, C. (2016). *Manual de prácticas de motivación y emoción*. Universitat Jaume I Servei de Comunicació i Publicacions. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/51672?page=56>

Piñero Martín, M. L., UPEL-IPB, Barquisimeto - Venezuela, Rivera Machado, M. E., Esteban Rivera, E. R., UPEL-IPB, Barquisimeto - Venezuela, & UNHEVAL, Huánuco - Perú. (2020). *Proceder del Investigador Cualitativo: Precisiones para el proceso de investigación*. UPEL-IPB, Venezuela / UNHEVAL, Perú.

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Quispe Gonzales, G. C., Durán Herrera, V. H., Benites Aliaga, A. A., & Bringas Rios, V. Y. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista venezolana de gerencia*, 28(101), 113–125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>

Resnik, D. B. (2020). *The Ethics of Research with Human Subjects: Protecting People, Advancing Science, Promoting Trust*. Springer.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P. (2003). *Comportamiento organizacional* (Vol. (Vol. 74).). Ciudad de México.

- Solano Naizzir, L. (2019). La satisfacción laboral, un indicador que mide el buen desempeño. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5341>
- Torres García, G. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial*, 7(2), 199–212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUEÑO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- (S/f-d). Gob.pe. Recuperado el 16 de abril de 2024, de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-131-2022-inei.pdf>
- Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M. S., Abril Beltrán, R. E., & Calero Lozada, G. T. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2–15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de categorías

Categorías	Definición	Subcategorías	Códigos
Motivación Laboral	Turienzo (2016) destaca que la motivación de los empleados es crucial, ya que un entorno laboral que satisface sus necesidades básicas y proporciona comodidad puede mejorar significativamente su desempeño. Los aspectos intrínsecos, como la satisfacción personal, y los extrínsecos, como una buena ventilación, iluminación adecuada, acceso al agua, descansos, salarios justos y condiciones competitivas, son esenciales para fomentar la motivación.	Motivación Intrínseca	Satisfacción
			Interés
			Auto Realización
		Motivación Extrínseca	Compromiso
			Salario
			Beneficio
			Reconocimiento
Desempeño Laboral	Chiavenato (2017) define el desempeño laboral como la evaluación del trabajo que realizan los empleados para cumplir con los objetivos establecidos. Este análisis toma en cuenta su eficiencia, eficacia y efectividad, todo en beneficio del negocio de la empresa.	Comportamiento	Incentivos
			Puntualidad
			Metas
		Resultados Habilidades	Estabilidad laboral
			Productividad
			Competencias
			Liderazgo
Resolución de problemas			

Anexo 2

Evaluación juicio de expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES

Definición de la categoría MOTIVACIÓN LABORAL: Turienzo (2016) destaca que la motivación de los empleados es crucial, ya que un entorno laboral que satisface sus necesidades básicas y proporciona comodidad puede mejorar significativamente su desempeño. Los aspectos intrínsecos, como la satisfacción personal, y los extrínsecos, como una buena ventilación, iluminación adecuada, acceso al agua, descansos, salarios justos y condiciones competitivas, son esenciales para fomentar la motivación.

Definición de la categoría DESEMPEÑO LABORAL: Chiavenato (2017) define el desempeño laboral como la evaluación del trabajo que realizan los empleados para cumplir con los objetivos establecidos. Este análisis toma en cuenta su eficiencia, eficacia y efectividad, todo en beneficio del negocio de la empresa.

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Motivación Intrínseca	Satisfacción	1 ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor satisfacción personal?	1	1	1	1	
	Interés	2 ¿Como describirías una situación en la que te hayas sentido particularmente motivado en tu trabajo?	1	1	1	1	
	Auto Realización	3 ¿De qué manera su trabajo le permite crecer personal y profesionalmente?	1	1	1	1	
	Compromiso	4 ¿Qué tan comprometido se siente con su trabajo y por qué?	1	1	1	1	
Motivación Extrínseca	Salario	5 ¿Qué tan importante es el salario para su motivación laboral?	1	1	1	1	
	Beneficio	6 ¿Qué importancia tienen para ti los beneficios laborales en tu desempeño?	1	1	1	1	

	Reconocimiento	7 ¿Qué tipo de reconocimiento le resulta más motivador?	1	1	1	1	
	Estabilidad Laboral	8 ¿De qué manera afectan los incentivos económicos y no económicos a tu motivación laboral?	1	1	1	1	
		9 ¿Cómo describirías tu nivel de compromiso con tu trabajo y tus compañeros?	1	1	1	1	
	Incentivos	10 ¿Qué tan importante es para ti la puntualidad en el trabajo?	1	1	1	1	
Comportamiento	Puntualidad	11 ¿Qué estrategias empleas para cumplir con tus objetivos y metas laborales?	1	1	1	1	
	Compromiso	12 ¿Qué tan importante es la estabilidad laboral para tu motivación en el trabajo?	1	1	1	1	
	Productividad	13 ¿Cómo evalúas tu productividad en el trabajo?	1	1	1	1	
Resultados	Metas	14 ¿Qué competencias técnicas consideras más relevantes para tu desempeño laboral?	1	1	1	1	
Habilidades	Competencias	15 ¿Cómo sientes el liderazgo en tu equipo de trabajo?	1	1	1	1	
	Liderazgo	16 ¿Cómo abordas los desafíos y problemas que surgen en tu trabajo?	1	1	1	1	

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO
DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES
Objetivo del instrumento	Recoger la información en la investigación que lleva por título: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco año 2024.
Nombres y apellidos del experto	Teresa Narvaez Aranibar
Documento de identidad	10122038
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	991384700
Firma	 Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Fecha	31 de mayo del 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES

Definición de la categoría MOTIVACIÓN LABORAL: Turienzo (2016) destaca que la motivación de los empleados es crucial, ya que un entorno laboral que satisface sus necesidades básicas y proporciona comodidad puede mejorar significativamente su desempeño. Los aspectos intrínsecos, como la satisfacción personal, y los extrínsecos, como una buena ventilación, iluminación adecuada, acceso al agua, descansos, salarios justos y condiciones competitivas, son esenciales para fomentar la motivación.

Definición de la categoría DESEMPEÑO LABORAL: Chiavenato (2017) define el desempeño laboral como la evaluación del trabajo que realizan los empleados para cumplir con los objetivos establecidos. Este análisis toma en cuenta su eficiencia, eficacia y efectividad, todo en beneficio del negocio de la empresa.

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Motivación Intrínseca	Satisfacción	1 ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor satisfacción personal?	1	1	1	1	
	Interés	2 ¿Como describirías una situación en la que te hayas sentido particularmente motivado en tu trabajo?	1	1	1	1	
	Auto Realización	3 ¿De qué manera su trabajo le permite crecer personal y profesionalmente?	1	1	1	1	
	Compromiso	4 ¿Qué tan comprometido se siente con su trabajo y por qué?	1	1	1	1	
	Salario	5 ¿Qué tan importante es el salario para su motivación laboral?	1	1	1	1	

Motivación Extrínseca	Beneficio	6 ¿Qué importancia tienen para ti los beneficios laborales en tu desempeño?	1	1	1	1	
	Reconocimiento	7 ¿Qué tipo de reconocimiento le resulta más motivador?	1	1	1	1	
	Estabilidad Laboral	8 ¿De qué manera afectan los incentivos económicos y no económicos a tu motivación laboral?	1	1	1	1	
		9 ¿Cómo describirías tu nivel de compromiso con tu trabajo y tus compañeros?	1	1	1	1	
	Incentivos	10 ¿Qué tan importante es para ti la puntualidad en el trabajo?	1	1	1	1	
Comportamiento	Puntualidad	11 ¿Qué estrategias empleas para cumplir con tus objetivos y metas laborales?	1	1	1	1	
	Compromiso	12 ¿Qué tan importante es la estabilidad laboral para tu motivación en el trabajo?	1	1	1	1	
	Productividad	13 ¿Cómo evalúas tu productividad en el trabajo?	1	1	1	1	
Resultados	Metas	14 ¿Qué competencias técnicas consideras más relevantes para tu desempeño laboral?	1	1	1	1	
Habilidades	Competencias	15 ¿Cómo sientes el liderazgo en tu equipo de trabajo?	1	1	1	1	
	Liderazgo	16 ¿Cómo abordan los desafíos y problemas que surgen en tu trabajo?	1	1	1	1	

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO
DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES
Objetivo del instrumento	Recoger la información en la investigación que lleva por título: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco año 2024.
Nombres y apellidos del experto	William Hector Burgos Torres
Documento de identidad	07472876
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	954256327
Firma	
Fecha	08/06/2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES

Definición de la categoría MOTIVACIÓN LABORAL: Turienzo (2016) destaca que la motivación de los empleados es crucial, ya que un entorno laboral que satisface sus necesidades básicas y proporciona comodidad puede mejorar significativamente su desempeño. Los aspectos intrínsecos, como la satisfacción personal, y los extrínsecos, como una buena ventilación, iluminación adecuada, acceso al agua, descansos, salarios justos y condiciones competitivas, son esenciales para fomentar la motivación.

Definición de la categoría DESEMPEÑO LABORAL: Chiavenato (2017) define el desempeño laboral como la evaluación del trabajo que realizan los empleados para cumplir con los objetivos establecidos. Este análisis toma en cuenta su eficiencia, eficacia y efectividad, todo en beneficio del negocio de la empresa.

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Motivación Intrínseca	Satisfacción	1 ¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor satisfacción personal?	1	1	1	1	
	Interés	2 ¿Como describirías una situación en la que te hayas sentido particularmente motivado en tu trabajo?	1	1	1	1	
	Auto Realización	3 ¿De qué manera su trabajo le permite crecer personal y profesionalmente?	1	1	1	1	
	Compromiso	4 ¿Qué tan comprometido se siente con su trabajo y por qué?	1	1	1	1	
Motivación Extrínseca	Salario	5 ¿Qué tan importante es el salario para su motivación laboral?	1	1	1	1	
	Beneficio	6 ¿Qué importancia tienen para ti los beneficios laborales en tu desempeño?	1	1	1	1	

	Reconocimiento	7 ¿Qué tipo de reconocimiento le resulta más motivador?	1	1	1	1	
	Motivación	8 ¿De qué manera afectan los incentivos económicos y no económicos a tu motivación laboral?	1	1	1	1	
		9 ¿Cómo describirías tu nivel de compromiso con tu trabajo y tus compañeros?	1	1	1	1	
	Puntualidad	10 ¿Qué tan importante es para ti la puntualidad en el trabajo?	1	1	1	1	
Comportamiento	Metas	11 ¿Qué estrategias empleas para cumplir con tus objetivos y metas laborales?	1	1	1	1	
	Estabilidad laboral	12 ¿Qué tan importante es la estabilidad laboral para tu motivación en el trabajo?	1	1	1	1	
	Productividad	13 ¿Cómo evalúas tu productividad en el trabajo?	1	1	1	1	
Resultados	Competencias	14 ¿Qué competencias técnicas consideras más relevantes para tu desempeño laboral?	1	1	1	1	
Habilidades	Liderazgo	15 ¿Cómo sientes el liderazgo en tu equipo de trabajo?	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	16 ¿Cómo abordas los desafíos y problemas que surgen en tu trabajo?	1	1	1	1	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORALES
Objetivo del instrumento	Recoger la información en la investigación que lleva por título: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco año 2024.
Nombres y apellidos del experto	Marbell Medina Vasquez
Documento de identidad	74931285
Años de experiencia en el área	3
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Zumaran y Zumaran Rep. SAC
Cargo	Jefe de talento
Número telefónico	923407481
Firma	 <hr style="width: 100%; border: 1px solid black;"/> Psic. Marbell Medina Vásquez C.Ps.P.: 46870
Fecha	10 de junio del 2024

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024.

Investigadora (es): Catalina Huaitalla Chate

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024", cuyo objetivo es Analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría de Gestión en Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación

¿De qué forma se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, durante el año 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente virtual de la plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado, puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Su participación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a usted /representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Catalina Huaitalla Chate email: catalinahuitalla@gmail.com y asesor Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar de la presente investigación.

Nombre y apellidos: **DAVID AUGUSTO CUYO AISA**

Firma(s): 

Fecha y hora: 02 de junio del 2024

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024.

Investigadora (es): Catalina Huaitalla Chate

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024", cuyo objetivo es Analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría de Gestión en Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación

¿De qué forma se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, durante el año 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente virtual de la plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado, puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Su participación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a usted /representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Catalina Huaitalla Chate email: catalinahuitalla@gmail.com y asesor Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar de la presente investigación.

Nombre y apellidos: *Huber Anthony Salas Condori*

Firma(s): 

Fecha y hora: 02 de junio del 2024

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024.

Investigadora (es): Catalina Huaitalla Chate

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024", cuyo objetivo es Analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría de Gestión en Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación

¿De qué forma se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, durante el año 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente virtual de la plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado, puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Su participación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a usted /representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Catalina Huaitalla Chate email: catalinahuitalla@gmail.com y asesor Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza email: jcastilaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar de la presente investigación.

Nombre y apellidos: Ruben Reyman do Clemente

Firma(s): 

Fecha y hora: 01 de junio del 2024

Fecha y hora: 01 de junio del 2024

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024.

Investigadora (es): Catalina Huaitalla Chate

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción en Surco, 2024", cuyo objetivo es Analizar la forma en la que se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría de Gestión en Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación

¿De qué forma se presenta la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en Surco, durante el año 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente virtual de la plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado, puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Su participación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a usted /representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Catalina Huaitalla Chate email: catalinahuitalla@gmail.com y asesor Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza email: jcastillaba@ucwvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar de la presente investigación.

Nombre y apellidos: **JHONATAN CHRISTIAN FALCÓN YUPANBUI**

Firma(s):



Fecha y hora: 02 de junio del 2024.