



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Rosa Evelin Purizaga Gómez

ASESOR:

Dr. Darien Barramedo Rodríguez Galán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima- Perú

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical stroke, positioned above a horizontal line.

Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing as a series of horizontal strokes with a vertical line through them, positioned above a horizontal line.

Secretario

A handwritten signature in blue ink, featuring a large loop and a long vertical tail, positioned above a horizontal line.

Vocal

Dedicatoria

A mi padre que desde el cielo me guía, a mí
querida madre que me brinda su apoyo día a
día.

A ellos que me guiaron y me dieron las fuerzas
para salir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por el apoyo incondicional y brindarme una mano cuando más lo necesitaba.

Agradezco a los docentes por brindarnos sus conocimientos, consejos y la motivación brindada en el proceso académico profesional.

A nuestro asesor de tesis Dr. Darién Rodríguez Galán por su apoyo profesional.

Declaración de autenticidad

Yo, Rosa Evelin Purizaga Gomez, con DNI. N.º 43802374, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

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

Lima, julio del 2018



FIRMA

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo presento a todos ustedes la Tesis Titulada “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora*”, la Molina – 2018, donde la estructura está compuesta por los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. La finalidad de la investigación fue definir si existe relación entre la Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, la misma que hoy presento ante ustedes, esperando cumpla con los requisitos para optar el título profesional de licenciado en Administración.

Atte.



Rosa Evelin Purizaga Gomez

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página del Jurado	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaración de autenticidad.....	vi
Presentación	vii
Índice.....	viii
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	xiii
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.1 Motivación	19
1.3.2 Desempeño laboral.....	22
1.4 Formulación del problema	24
1.4.1 Problema general:.....	24
1.4.2 Problemas específicos:	24
1.5 Justificación del estudio.....	25
1.5.1 Justificación teórica:.....	25
1.5.2 Justificación práctica:.....	25
1.5.3 Justificación metodológica:.....	26
1.5.4 Justificación social:	26
1.6 Hipótesis	26
1.6.1 Hipótesis general:.....	26
1.6.2 Hipótesis específica:.....	26
1.7 Objetivos:.....	27
1.7.1 Objetivo general:	27
1.7.2 Objetivos específicos:	27

II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de la investigación:	30
2.1.1 Tipo de investigación	30
2.2 Operacionalización de las variables	30
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad	33
2.5 Método de análisis de datos.	39
2.6 Aspectos éticos.	39
III. RESULTADOS	40
3.1 Descripción de resultados	41
3.2 Contrastación de hipótesis general	47
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS.....	63
VIII. ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable motivación	31
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	32
Tabla 3: Validez V de Aiken de la variable motivación.....	35
Tabla 4: Validez V de Aiken de la variable desempeño laboral	37
Tabla 5: Distribución de frecuencia para motivación - desempeño laboral	41
Tabla 6: Distribución de frecuencia necesidades fisiológicas - desempeño laboral...	42
Tabla 7: Distribución de frecuencia necesidades de seguridad - desempeño laboral.	43
Tabla 8: Distribución de frecuencia necesidades sociales - desempeño laboral	44
Tabla 9	45
Distribución de frecuencia necesidades de estimación - desempeño laboral	45
Tabla 10	46
Distribución de frecuencia necesidades de autorrealización - desempeño laboral.....	46
Tabla 11: Correlaciones motivación – desempeño laboral.....	47
Tabla 12: Correlaciones necesidades fisiológicas - desempeño laboral.....	48
Tabla 13: Correlaciones necesidades de seguridad - desempeño laboral	49
Tabla 14: Correlaciones necesidades sociales - desempeño laboral.....	50
Tabla 15: Correlaciones necesidades de estimación - desempeño laboral	51
Tabla 16: Correlaciones necesidades de autorrealización - desempeño labora.....	52

Resumen

La presente investigación se basa en el estudio de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina 2018, de tal forma que se ha estudiado como analizado las dos variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina 2018. El diseño de estudio es de tipo descriptivo correlacional, el cual se sustenta bajo los fundamentos teóricos de Rico y Sacristan, Baguer, Dalton, Hoyley y Watts sobre la motivación y los fundamentos teóricos de Robbins y Judge, Alles, arias y Heredia sobre desempeño laboral. La población del presente estudio estuvo conformada por 43 trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, empresa que se dedica al rubro de construcción para el estado. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios, así mismo la validez de los instrumentos se obtuvieron mediante el juicio de tres expertos de la universidad César Vallejo, obteniendo un nivel de confiabilidad de coeficiente Alfa de Cronbach de un 0,955 para el cuestionario de motivación y un 0,936 para el cuestionario de desempeño laboral. La encuesta cuenta con 30 preguntas que se recolectaron y procesaron en un determinado momento. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis, dando como resultado que existe correlación positiva alta entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) con un grado de correlación Rho de Spearman de 0,884.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, trabajadores.

Abstract

The present investigation is based on the study of motivation and work performance of the workers of Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina 2018, in such a way that the two study variables with their respective dimensions have been studied as analyzed. Having as a general objective: Determine the relationship between motivation and work performance in the workers of Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina 2018. The study design is descriptive correlational type, which is based on the theoretical foundations of Rico and Sacristan, Baguer, Dalton, Hoyley and Watts on the motivation and the theoretical foundations of Robbins and Judge, Alles, arias and Heredia on job performance. The population of the present study consisted of 43 workers of the Víctor Hugo Carbajal Alzamora Company, a company dedicated to the construction sector for the state. The data collection was obtained through two questionnaires, likewise the validity of the instruments were obtained through the judgment of three experts from the Cesar Vallejo University, obtaining a reliability level of Cronbach's Alpha coefficient of 0.955 for the questionnaire of motivation and a 0.936 for the job performance questionnaire. The survey has 30 questions that were collected and processed at a certain time. Finally, the hypothesis test was carried out, resulting in a high positive correlation between both variables, with a level of significance of 0.000 (bilateral) with a Spearman's degree of Rho correlation of 0.884.

Keywords: Motivation, work performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad las empresas por si solas no pueden alcanzar sus objetivos ni metas trazadas, ya que dependen de las personas para poder alcanzarlas. Necesitan de personas capaces que se encuentren motivadas para que puedan realizar un buen desempeño laboral. Toda persona satisfecha le gusta su trabajo, lo trasmite y disfruta de ello. Teniendo en cuenta que las exigencias de las personas no son las mismas de antes, el mercado nacional como internacional ha cambiado a raíz de la globalización; las competencias en el mercado son más fuertes y exigentes. Necesitamos que el personal se encuentre capacitado y motivado para estos cambios, así mismo su desempeño laboral sea óptimo.

Un estudio realizado por Automatic Data Processing (2017), sostuvo que los niveles de satisfacción en los trabajadores varían en los países de Europa. El estudio se realizó a un aproximado de 10,000 trabajadores, permitiendo conocer cómo se percibe el futuro laboral de los trabajadores de toda Europa. Los resultados del estudio llamado “la vista de la fuerza de trabajo en Europa 2017” demuestra que la motivación y el desempeño de los trabajadores se encuentran fuertemente enlazados, teniendo como consecuencia que los trabajadores comprometidos se encuentren más motivados y por ende son más productivos. Sin embargo, según el estudio realizado para el desempeño y la motivación influyen muchos factores como los haberes y pagos siendo los más notables (47%), los vínculos con los demás trabajadores es el posterior factor en la motivación (30%), seguido por la estabilidad entre a vida laboral y la privada (20%). (párr. 3).

En el Perú no se toma muy en serio a la motivación, las empresas sólo brindan a sus trabajadores sus remuneraciones mensuales y no incentivan ni motivan a su personal. No tienen en cuenta que si motivan a su personal ellos se pueden desempeñar mejor.

Un estudio realizado por la empresa SUPERA (2014), sostiene que de 1500 colaboradores de los grupos de telecomunicaciones, banca y otros; de los departamentos de Arequipa, Chiclayo y Lima, un gran porcentaje de colaboradores o empleados no se encuentra satisfecho en su centro de labores, esto puede perjudicar el compromiso de las labores asignadas. Incluso nos advierte como poder motivar a los colaboradores, destacando considerablemente el reconocimiento (52%), seguido por las capacitaciones que se deben realizar continuamente (49%), una adecuada comunicación (48%) y percibir un incremento

salarial adecuado (39%) permitiendo conocer algunos factores para así poder ser aplicados y poder mejorar el desempeño laboral y la productividad.(párr. 8)

En la empresa Carbajal Alzamora Victor Hugo, empresa que conforma el Grupo Millenium dedicada al rubro de la construcción, brinda sus servicios al estado como la construcción de colegios, puentes, carreteras etc. La empresa cuenta con 43 trabajadores.

En la actualidad los trabajadores muestran insatisfacción y no se encuentran motivados por consiguiente su desempeño laboral no es el adecuado, dado que presentan incomodidades al trabajar y en algunas ocasiones se ha observado que existe tardanzas o falta de colaboración entre áreas, ocasionando no poder alcanzar un objetivo o meta trazada.

El ingeniero Víctor Hugo Carbajal Alzamora, propietario de esta empresa nos indica que en años anteriores la empresa anualmente ganaba de 5 a 6 licitaciones. En cambio, en el presente año sólo ha llegado a 1 licitación, siendo esto una gran pérdida para la empresa. Indicando que por la demora en la presentación de documentos se han perdido 2 a 3 licitaciones, así mismo por errores en los documentos presentados siendo fallas del personal.

El problema se evidencia en el año 2017 que solo se ha llegado a ganar una licitación en departamento de Ayacucho, siendo la ejecución de la obra “ampliación de la presa Ancascocha y afianzamiento del valle de Yauca (Ayacucho y Arequipa)”. Dado que en el año 2016 se logró ganar cinco licitaciones siendo en Piura tres licitaciones. La primera sobre la contratación de consultoría – supervisión de la obra “mejoramiento y ampliación del servicio de educación inicial, primaria y secundaria de la institución educativa José Carlos Mariátegui de la localidad de Bigote, distrito de San Juan de Bigote, provincia de Morropon –Piura”. La segunda sobre la contratación de servicios de ejecución de obra “mejoramiento y ampliación del servicio de educación inicial, primaria y secundaria de la institución educativa José Carlos Mariátegui de la localidad de Bigote, distrito de San Juan de Bigote, provincia de Morropon –Piura”. La tercera es sobre la contratación de ejecución de la ampliación y mejoramiento del servicio de agua en los distrito de San Juan Bigote, provincia de Morropon – Piura”. La Cuarta y la quinta es en la libertad contratación de ejecución de la obra: saldo de obra “mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la I.E. José Andrés Razuri – San Pedro de Lloc – Pacasmayo- La Libertad”. Siendo la última ejecución de la obra: saldo de obra “adecuación, mejoramiento de la I.E. César Abraham Vallejo Mendoza, Santiago de chuco - La Libertad. Algunos problemas e inconvenientes evidenciados en el

año 2017, fueron que el personal no entrega su trabajo en el tiempo establecido, no presentaba a tiempo reportes muy importantes para la presentación de las licitaciones, faltaban dejando los trámites sin terminar y a raíz de ello la empresa fue perdiendo las licitaciones perjudicándola radicalmente. Teniendo en cuenta que los trabajadores no mostraban un desempeño laboral adecuado así mismo no se sienten motivados.

Finalmente, en la presente investigación se determinara establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, la Molina 2018.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Sum (2015) en su tesis que lleva como título, *La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango – Guatemala*. Consideró como objetivo principal especificar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de dicha empresa. Considerando los modelos propuestos por Chiavenato, Jobs, entre otros. Empleo la metodología de tipo descriptiva correlacional de diseño no experimental. Tomando como muestra a 34 trabajadores administrativos. Constatando el nivel de motivación que tienen los trabajadores es relativamente alto en cuanto a su desempeño en la organización. Concluyendo que la fiabilidad es de un 95% que esta entre (0,7 y 0.8), la correlación de Rho de spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de 0.000 y la investigación es aplicable, asimismo con nivel de confianza de 5% que es (1.96). Determinando en que la motivación predomina en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos.

El aporte brindado por la investigación es útil para nuestra investigación, debido a que nos indica cómo predomina la motivación, en el desempeño laboral en una organización. También nos muestra algunos modelos propuestos siendo de mucha importancia para la presente investigación

Arias (2016) en su tesis denominada *La relación entre la motivación por recompensas y el desempeño de los trabajadores de la empresa ECUACOPIA SA*, tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre la motivación por recompensas y el desempeño de los trabajadores de la empresa ECUACOPIA SA. La investigación toma en cuenta los

modelos propuestos por Hellriegel, Robbins & Judge, entre otros, este estudio es de tipo correlacional con el coeficiente de correlación de Pearson, así mismo se tomó como muestra a 180 trabajadores, se utilizó un cuestionario de recolección de datos On line. El grado de correlación de Spearman fue 0,800 con un grado de significancia menor a 0.05 ($p=0.05$). El autor concluye que el nivel de motivación que se da en la empresa ECUACOPIA SA no es el adecuado, debido a que la motivación monetaria no satisface a sus trabajadores así mismo no cumplen sus expectativas ya que ellos quieren que su trabajo sea valorado con mejores recompensas.

La investigación nos brinda un aporte importante con respecto a la motivación por recompensas siendo esta la que resalta en el desempeño de los trabajadores, permitiéndonos conocer algunos de los factores principales del desempeño.

López (2015) en su trabajo *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. Teniendo como objetivo estimar la motivación con relación al desempeño laboral de la unidad educativa Carabobo. Teniendo como teorías resaltantes la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow. Su metodología de tipo proyecto factible, con un diseño de campo descriptivo, no experimental, transversal. Su población fue 44 docentes, usando como instrumento de valoración al cuestionario siendo estos aprobados por personal capacitado, dando la aprobación respectiva para que sean aplicadas. Teniendo como resultado el grado de confiabilidad (0.89) lográndose por el empleo de Alpha de Crombach dando una fiabilidad de 0.8 esto quiere decir que existe aceptabilidad. Su correlación de Rho de Spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de 0.000. Llegando a la conclusión, que el grado de motivación es bajo así mismo se debe adecuar capacitaciones, cursos para la mejora del personal en este caso los docentes.

Brindándonos un gran aporte para la investigación debido a que nos muestra el tipo de evaluación usada, así mismo entre sus teorías destacan la teoría de Maslow siendo esta de gran ayuda para nuestra investigación. Mostrándonos la conexión que existe entre las dos variables.

Nacionales

Pérez (2017) realizó una investigación que lleva por título *Motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa Calimetal SAC San Juan de Lurigancho, 2017*, donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y

desempeño laboral en el área de producción, usando las teorías de la jerarquía de Maslow, la teoría de las necesidades de McClellan. Se aplicó un diseño descriptivo de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. Tuvo una población de 35 trabajadores del área de producción, utilizando como instrumento de medición a la encuesta. Para la medición de la encuesta se utilizó la escala de Likert. El grado de correlación Spearman 0.742 con un nivel de significancia de 0.000 concluyendo que existe una fuerte correlación entre las dos variables

Un aporte importante debido a que uso en sus teorías relacionadas a la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, siendo de mucho valor para nuestro informe debido a que utilizaremos también la teoría de la jerarquía de Maslow en el presente trabajo.

Romero (2014) en su investigación que lleva por título *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Minerales Andinos MTR SAC Lima 2014*, donde tuvo como objetivo deslindar el vínculo que existe entre motivación y desempeño laboral en la empresa Minerales Andinos. Desarrollándose un tipo de diseño descriptivo correlacional diseño no experimental de corte transversal, tomándose en cuenta una población de aproximadamente 40 trabajadores de la empresa. Aplicándose como instrumento de medición para las variables la encuesta. Además para la validación de los instrumentos en la primera variable es de 0.65% y para la segunda variable de desempeño laboral es de 0.65%, en cuanto a fiabilidad para la variable motivación laboral es de 0.969 y para el desempeño laboral es de 0.976 según el alfa de cron Bach determinando por medio del instrumento que la evaluación para las dos variables es muy alta. Indicando que la motivación influye en el desempeño laboral. El Rho de Spearman es de 0.649** con una significancia bilateral de 0.000.

Un aporte para la investigación fue con respecto a la relación de las variables e implicación de los instrumentos a usar para nuestra investigación siendo de gran apoyo.

Flores y Herrera (2016) llevaron a cabo un estudio llamado *Estrategias de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Supermercado Tottus Chincha 2016*, la cual tuvo como objetivo determinar las estrategias de motivación que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en el Supermercado Tottus – Chincha. Se desarrolló un diseño descriptivo correlacional que incluyó a una población de 60 trabajadores y una muestra de 50 trabajadores. En ella se aplica la encuesta para la recolección de datos, utilizando la técnica correlación de Pearson. Dando como resultado que el 56 % de los trabajadores

encuestados pocas veces han recibido algún reconocimiento económico cuando llegan a cumplir las metas de la empresa. Así mismo el 46 % de los trabajadores indican que pocas veces las capacitaciones brindadas por la empresa son las adecuadas para el desempeño del área, generando insatisfacción laboral a los trabajadores, ya que las áreas encargadas no valoran su esfuerzo. Llegando a la conclusión que las estrategias de motivación influyen eficazmente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Un aporte que nos da a conocer las estrategias de motivación con respecto al desempeño laboral, permitiéndonos conocer el grado de influencia que hay en su trabajo para así poder discutirlo con nuestra investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

Hace muchos años se ha venido dando muchos estudios e investigaciones con respecto a la motivación, a raíz de ellos surgieron las teorías de la motivación que son de importantes para la medición en la presente investigación.

Chiavenato (2011) afirma que la “motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico” (p.68)

García (2008) indica que motivación es el “esfuerzo que una persona está dispuesta a hacer para conseguir algo o el conjunto de factores que nos incita desde dentro de la acción” (p.113).

Rico y Sacristán (2012) sostienen:

La teoría de motivación e higiene de Herzberg o también conocida como la teoría de los dos factores, fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg, para él la motivación está constituida por factores de higiene y factores de motivación, planteando que los factores que generan satisfacción a los trabajadores son diferentes a los factores que producen insatisfacción. (p. 131)

Nos indica que las personas están influenciadas por dos factores siendo estos factores de higiene ya que estos al faltar causan insatisfacción. Pero su presencia tiene poco efecto en la satisfacción, en cambio los factores de motivación apoyan a aumentar la satisfacción. Los

autores consideran que la motivación se clasifica en factores de higiene y factores de motivación, a continuación lo describimos:

Factores de higiene, factores relacionados con el entorno en el cual los trabajadores se desempeñan y las condiciones donde se desarrollan. Teniendo como principales factores higiénicos al sueldo, relaciones con los compañeros, supervisión, ambiente físico, entre otros.

Factores de motivación, este tipo de factores se relacionan con las funciones que realizan y desempeñan el personal, entre sus factores relacionan los logros que pueden alcanzar, los conocimientos que pueden lograr, la responsabilidad, la satisfacción.

A su vez Pujol (2013) en su libro *motivación laboral psicología de las organizaciones* afirma que “la motivación no se puede observar, por ello es importante saber que la motivación no es observable en sí misma, si no que puede inferirse indirectamente a partir de la conducta específica de las personas.”(p.10).

Según Baguer (2009), en la *Teoría de motivación de logro de McClellan*, indica que “hay personas que no temen arriesgarse y se exponen al fracaso y así conseguir el triunfo. También hay personas que son conservadoras y renuncian al triunfo, para no correr ningún riesgo” (p. 216). Indicándonos que hay personas que arriesgan para poder conseguir sus objetivos, en cambio hay otras que tienen temor de poder alcanzarlos al equivocarse y fracasar.

Teniendo las siguientes necesidades

La necesidad al logro, se refiere a que las personas buscan trabajos, asumiendo las obligaciones como también riesgos de tal forma que sean competitivos.

La necesidad de afiliación, se refiere a la aceptación de las personas en un grupo social establecido, relaciones interpersonales y logrando el reconocimiento social en su entorno de trabajo por encima de logro personal.

La necesidad de poder, e la necesidad de controlar, estas personas buscan el poder para así lograr el controlar todo lo que hacen y poder mandar a los demás.

Dalton, Hoyley y Watts (como se citó en Maslow, 1954) en su *teoría de la jerarquía de necesidades*, se consideró como teoría esencial de nuestro conocimiento a la conducta

humana, proponiendo que la motivación es un impulso que tiene las personas para poder satisfacer sus necesidades; ya que considera que las necesidades no tienen el mismo nivel de intensidad. (p. 60) Indicándonos que las necesidades humanas son distintas de una persona a otra, ya que unos pueden satisfacer sus necesidades rápidamente y otros demoran en satisfacerlas. Se considera cinco dimensiones como a continuación describimos:

Necesidades fisiológicas: consideradas las necesidades básicas que todas las personas deben cubrir, dándonos a entender que son las necesidades que el hombre necesita para poder subsistir, como la alimentación, el sueño, vivienda, sed y mientras no las cubramos las demás no son de mucha importancia como en la oficina esta debe de tener por lo menos aire acondicionado o calefacción o por lo menos una cafetera.

Necesidad de seguridad: actualmente la mayoría de personas reflejan la necesidad de la seguridad económica como también la afectiva y no le dan mucha importancia a la seguridad física. Las personas tienden a preocuparse más en sus condiciones laborales seguras o la seguridad en el empleo, aumentos salariales o también prestaciones adecuadas.

Necesidades sociales: las personas por naturaleza son seres sociales y no puede vivir aislados, este tipo de necesidad se basa en interés del amor como del afecto con respecto a la aceptación ante la sociedad. Debido a que es importante contar con amistades compatibles en el centro de trabajo.

Necesidad de estimación: conocida cómo las necesidades del yo, en este tipo de necesidad resalta el respeto así uno mismo, como el respeto hacia los demás personas ya que al satisfacer estas necesidades se comprueban la sensación de competencia y utilidad. Con respecto a la parte laboral estas necesidades son cubiertas con tareas relevantes, con mayor responsabilidad, también con los reconocimientos que pueden brindar los compañeros de trabajo o con los incrementos salariales ya que cuando no se cubren estas necesidades adecuadamente los trabajadores no muestran ser inferiores.

Necesidad de autorrealización: indica el interés de llegar a ser lo que nos permitan nuestras capacidades, al poder lograr obtener un nivel adecuado con respecto a nuestro potencial y así poder crecer en todo aspecto personal explotando todas nuestra habilidades. En lo laboral se da con respecto a un puesto debido e interesante, siendo creativos y el progreso profesional. Una pregunta referente a la autorrealización es si alguna vez lo logramos por

completo, siendo la respuesta que esto depende de la persona ya que todas realizan niveles diversos.

Así mismo Robbins (2009): define a la “motivación como los procesos que modifican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realizan las personas para el alcance de un objetivo.” (p.175).

Para Heryati (2017) Hay varias razones por las cuales la motivación de los empleados es importante. Principalmente porque permite a la administración cumplir los objetivos de la compañía. (párr. 2).

1.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es muy importante en las empresas, ya que se trata del rendimiento que da el personal así mismo su idoneidad en ellas. Teniendo en cuenta que actualmente las organizaciones realizan evaluaciones a su personal ya semestral o anual para poder conocer o identificar el grado de desempeño laboral en el que se encuentran sus trabajadores. Para ello utilizan métodos de evaluación que tomaremos en nuestra investigación.

Ross (2018) en su estudio indica como poder mejorar el desempeño de los trabajadores siendo estos fomentar un ambiente productivo, fomentar el equilibrio y motivar a los empleados (párr. 5).

Para Robbins y Judge (2013), determinan al “desempeño laboral como una figura donde los trabajadores deben realizar sus trabajos solamente de un puesto de trabajo.” (p. 555). Nos muestra que los trabajadores solo deben desempeñarse solo en un área de trabajo y no poder expandir sus conocimientos.

Desempeño la tarea: se trata de la realización de las obligaciones como de las responsabilidades que son de gran aporte para la producción de un bien o servicio o también sobre la realización de las funciones administrativas. Incluyendo una gran parte de los trabajos en una descripción convencional del puesto.

Civismo: se refiere a los actos con respecto a la parte psicológica que ayuda a la organización, como por ejemplo el poder ayudar a los demás en el centro de trabajo así ni se lo soliciten, apoyar a lograr las metas como objetivos de la organización, tener en cuenta siempre el respeto y educación hacia los demás, realizar cosas positivas como sugerencias o recomendaciones.

Falta de productividad: indican los hechos que perjudican de manera frecuente a la organización como las conductas de robo a la empresa, daños a la propiedad de la organización, comportamiento inadecuado ante los compañeros y ausentismo.

Por lo tanto, el autor considera que un buen desempeño implica lograr conseguir buenos resultados en las dos primeras dimensiones y así poder eludir llegar a la tercera dimensión.

Una *evaluación de desempeño* debe de realizarse teniendo en cuenta siempre la relación al perfil del puesto a desempeñar, esto quiere decir que sólo se podrá desempeñar un trabajador bien o mal en relación con algo “ese algo” es el puesto que desempeña. Utilizando la evaluación de desempeño no sólo para determinar salarios sino también para poder mejorar los resultados de la empresa y la acción futura en los trabajadores siendo está beneficiosa para ambas partes. (Alles, 2006, pp.27-32)

Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden:

Características: siendo los más usados y objetivos

Conducta y comportamiento: se refieren a las competencias que brindan los empleados para la mejora de su desarrollo.

Resultados: Focalizándose en las contribuciones que los empleados realizan en la organización

Para Arias y Heredia (2011), la “*evaluación de desempeño* depende de varios factores trascendentes, como tecnológicos (herramientas, maquinarias), administrativos (procedimientos), culturales (en la organización o en medio de la persona: costumbres filosofías, valores). Permitiendo conocer las fortalezas y debilidades de las personas” (p. 377).

Siendo los factores relevantes en la evaluación del desempeño según el autor:

Conocimiento: las personas deben de contar con aspectos prácticos como conceptuales para así poder desarrollar un trabajo. Lo cual es importante para poder lograr los planes y estrategias de la organización

Habilidades: se refiere a la aptitud a la capacidad que cuenta una persona para poder realizar un trabajo.

Personalidad: describe a los diferentes rasgos como cualidades que tiene una personal el que hace diferente de las demás.

Compromiso: se trata de lo que implica en las personas para lograr los objetivos de las organizaciones, ya que es importante sentirse con un buen contacto anímico o el enamoramiento con sus labores y la entrega a ellos.

Expectativas: las expectativas se clasifican de acuerdo al desempeño siendo estas especialmente las recompensas o las sanciones.

Quintero, Africano y Faría (2008) nos indican que “el desempeño laboral son habilidades y capacidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización.”(p.14).

Según Milkovich y Boudreau (1994 citados en Chiang et al, 2010) definen a “desempeño como el nivel en el cual el subalterno cumple con los requerimientos laborales” (p. 22)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general:

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018?

¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018?

¿Qué relación existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018?

¿Qué relación existe entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018?

¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica:

El aporte teórico se adecua a la objetividad de la investigación, para ello el libro empleado fue: Relaciones Humanas De Dalton, Hoyley Y Watts, incluyendo el aporte de Abran Maslow ya que busca aclarar los conceptos que complementen a la teoría de la motivación con respecto a los impulsos que tiene las personas para poder satisfacer sus necesidades y poder medirlas. Así poder tomar decisiones apoyando la parte administrativa y económica de la organización, así mismo éste aporte nos ayuda a poder implementar nuevos prototipos como modelos. Brindando el trabajo algunos portes adicionales en los conocimientos acerca de la vinculación entre la variable motivación y el desempeño laboral de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora.

1.5.2. Justificación práctica:

La aportación que se proporciona a la empresa en cuanto a la relación que existe entre motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora. Tiene como finalidad que se mejore el grado de desempeño laboral de los trabajadores en cuanto a sus funciones o actividades encomendadas mediante la información obtenida, permitiendo a la empresa tomar medidas para su mejora. Así mismo servirá de información para diversas empresas que tengan inconvenientes con respecto al desempeño laboral y motivación.

1.5.3. Justificación metodológica:

Para la presente investigación se contara con dos instrumentos de medición, la encuesta permitiéndonos conocer la información brindada por los trabajadores y el aporte sobre el tema. El cuestionario, el cual será centrado a los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora del distrito de la Molina el que estará estructurado por 30 preguntas por cada variable siendo estas relacionadas al tema de investigación. Una vez obteniendo las respuestas de las encuestas éstas serán procesadas en el programa SPSS para medir el desempeño laboral de los trabajadores.

1.5.4. Justificación social:

Al mejorar la motivación y el desempeño laboral lograremos cooperar con los trabajadores a que se sientan motivados y que puedan desarrollar su desempeño laboral adecuadamente, teniendo en cuenta que se debe realizar estrategias de motivación en la empresa, para que así muestren un buen desempeño laboral los trabajadores.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018.

1.6.2 Hipótesis específica:

Existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Existe relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Existe relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Existe relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

Identificar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018.

Establecer la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018.

Establecer la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018.

Identificar a relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018.

Establecer la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación:

La investigación es de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal. Debido a que la recopilación de datos se dio en tiempo único la cual no se manipulan las variables.

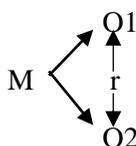
Para Ávila (2006) los estudios correlacionales tienen como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables, siendo lo fundamental determinar el grado de relación que existe. (p. 48)

Dónde:

M = Muestra

O = Observación de las variables

R = Relación



2.1.1 Tipo de investigación

Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, según Bernal (2010), en este tipo de estudio se muestra, narran, identifican situaciones rasgos o características de la información de manera independiente o conjunta de las variables de estudio. (p. 113)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
MOTIVACIÓN Dalton, Hoyle y Watts. (2007). "Como tantos otros Psicólogos, Maslow sabía que solo una necesidad sentida motiva y que deja de hacerlo una vez atendida. Pero no se limitó a eso si no que identifico una jerarquía de necesidades [...]. Su teoría se convirtió en un aspecto esencial de nuestro conocimiento de la conducta humana" [...] (p.60).	La variable motivación es la medida a través de las dimensiones observables tales como las necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estimación, autorrealización. Haciendo uso del instrumento cuestionario procesando los datos en el programa estadístico SPSS.	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	1;2;3;4;5;6	ordinal
			Salud		
			Descanso		
		Necesidades de seguridad	Seguridad física	7;8;9;10;11;12	
			Seguridad Laboral		
			Orden		
		Necesidades Sociales	Amistad	13;14;15;16;17;18	
			Desarrollo afectivo		
			Aceptación		
		Necesidades de Estimación	Reconocimiento	19;20;21;22;23;24	
	Confianza				
	Respeto				
Necesidades de Autorrealización.	Éxito profesional	25;26;27;28;29;30			
	Gestión de problemas				
	Creatividad				

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Arias y Heredia (2011).Indican que la evaluación de desempeño depende de varios factores trascendentes como tecnológicos (herramientas, maquinarias), administrativos (procedimientos, políticas), culturales (tanto en la organización o el medio circulante de la persona: costumbres, filosofías, valores). Permitiendo conocer las fortalezas y las debilidades de las personas. (p. 377).	La variable desempeño laboral es la medida a través de las dimensiones observables tales como conocimiento, habilidades, personalidad y compromiso y expectativas. Haciendo uso del instrumento cuestionario procesando los datos en el programa estadístico SPSS.	Conocimiento	Aplicativos		
				Automatización	1;2;3;4;5;6	
				Manejo de instrumentos de trabajo		
			Habilidades	Aporte de ideas	7;8;9;10;11;12	
				Realización de trabajo		
				Toma de perfeccionamiento		
			Personalidad	Emociones		
				Relaciones interpersonales	13;14;15;16;17;18	ordinal
				El pensamiento		
				Cooperación		
	Respeto normas	19;20;21;22;23;24				
	Interés					
	Recompensas	25;26;27;28;29;30				
	Asensos					
	Sanciones					

2.3. Población y muestra

Población.

Según Namakforoosh (2005) indica que “si la población es pequeña deben estudiarse todos sus miembros, pero si es grande se encoge una muestra representativa” (p. 77).

A su vez Vara (2010) afirma que “la población es finita, porque se conoce el tamaño de la población” (p. 123).

De acuerdo a lo definido por los autores, la presente investigación cuenta con una población que está conformada por 43 trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora. Involucrados en las actividades funcionales en la organización.

Muestra.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014). “La muestra es el sub grupo de la población de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 173).

En la investigación se aplicó un censo, esto quiere decir que se tomó en cuenta a la población total existente, debido a que la población es limitada en la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, permitiéndonos este conseguir datos confiables.

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

Técnicas de recolección de datos.

Para la presente investigación la técnica de recolección de datos será la encuesta, en la que se aplicara instrumentos de medición para la recolección de datos de las variables de estudio: Motivación y desempeño laboral.

Según Ortiz (2012), define a la encuesta como “un proceso interrogativo que hereda su valor científico en las reglas de su procedimiento, se utiliza para conocer la opinión de las personas sobre un hecho, situación o problema que involucra “(p. 65).

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de medición para la investigación es el cuestionario compuesto por una serie de preguntas en relación a una o más variables a evaluar según Chasteauneuf (2009, citado por Hernández, 2014). Está estructurada por 30 ítems para las variables: motivación y desempeño laboral, a través de escala de medición de tipo Likert. De cinco puntos, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre(4), siempre (5), para valor menor hasta siempre (5) para mayor valor.

Según García (2009) el cuestionario es un “sistema de preguntas racionales y ordenadas expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible permitiendo la recolección de datos provenientes de fuentes primarias”. (p.29)

El cuestionario tiene la finalidad de poder recopilar datos descriptivos para determinar la relación entre las dos variables y se evaluara respondiendo con un X en la casilla que se considere apropiada.

Validez.

Para la validación del instrumento de recolección de datos se ejecutara a través del juicio de 3 expertos de investigación (1 metodólogos y 2 temáticos) con la finalidad que se califique el grado de validez del instrumento.

Según Niño, (2011) “la validez es una cualidad del instrumento que consiste en que sirva para medir la variable que se busca medir, es decir que sea el instrumento adecuado y preciso para la investigación” (p. 87).

Siendo los expertos de la validación de los cuestionarios de las variables motivación y desempeño laboral; Mgtr. Narváez Aranibar Teresa, Mg. Romero Pacora Jesús y Mg. Lino Gamarra Edgar.

Tabla 3

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable motivación

Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 4	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 5	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 6	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 8	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Ítem 9	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 13	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 14	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00

Ítem 17	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 19	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 20	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 21	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 22	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 23	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 24	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 25	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 26	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 27	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 28	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 29	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 30	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89

Tabla 4

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable desempeño laboral

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89

Ítem 17	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 19	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 20	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 21	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 22	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 23	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 24	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Ítem 25	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 26	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 27	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 28	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 29	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 30	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89

Confiabilidad.

Según Namakforoosh, (2013) la confiabilidad “indica la precisión y exactitud de los procesos de medición, no obstante una medición es confiable cuando se puede ofrecer resultados consistentes” (p. 227).

Se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cron Bach cuyo valor mínimo de desaprobación es 0.70 con el programa estadístico SPSS.

Fiabilidad de la variable motivación

Procesados los datos en el programa SPSS, se obtuvo un 0.955 de confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario de la variable motivación, que se realizó a los 43 trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora. Permitted conocer la estabilidad de los ítems.

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Procesados los datos en el programa SPSS, se obtuvo un 0.936 de confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario de la variable desempeño laboral, que se realizó a 43 trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora que permitió conocer la estabilidad de los ítems.

2.5. Método de análisis de datos.

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizara una estadística inferencial de datos cuyas pruebas a efectuar serán: prueba de hipótesis, tablas cruzadas y pruebas de correlación para las dos variables de la motivación y el desempeño laboral. Además del coeficiente de correlación de Pearson (r) o rho de Spearman que nos indicará el grado de relación de las mismas mediante el nivel de significancia.

Los datos obtenidos de las encuestas se procesaran en el software estadístico SPSS Versión 21 para comprender la fiabilidad de los resultados obtenidos del instrumento utilizando el alfa de cronbach 0.70 brindándonos la tabla de frecuencia y gráficos permitiendo validar los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos.

Se emplea el compromiso de seguir los lineamientos éticos respetando la propiedad intelectual de los autores mencionados, la honestidad, privacidad y protección de los colaboradores participantes en la recolección de datos de la investigación.

Se empleara el software Turnitin cuyo valor máximo de coincidencias es de 25% para la comprobación de legitimidad del presente proyecto.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

En este capítulo se describirán los resultados obtenidos de la presente investigación en la cual se hizo uso de las dimensiones e indicadores mencionados anteriormente.

3.1.1 Tabla cruzadas de variables

Tabla 5

Distribución de frecuencia para motivación - desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MOTIVACIÓN	MALO	16.3%	2.3%		18.6%
	REGULAR	4.7%	25.6%	4.7%	34.9%
	BUENO		14.0%	32.6%	46.5%
Total		20.9%	41.9%	37.2%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas.

En la Tabla 5, se puede confirmar que la motivación es buena en un 46.5% y el desempeño laboral es regular con un 41.9%.

No obstante, a que el objetivo general de la investigación es describir la relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, la Molina en el 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando la motivación es buena, el desempeño laboral es bueno con 32.6%, asimismo cuando la motivación es regular, el desempeño laboral es regular con 25.6%, además cuando la motivación es mala, el desempeño laboral también es malo con 16.3%.

Tabla 6

Distribución de frecuencia para necesidades fisiológicas - desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
NECESIDADES FISIOLÓGICAS	MALO	20.9%	14.0%		34.9%
	REGULAR		27.9%	14.0%	41.9%
	BUENO			23.3%	23.3%
Total		20.9%	41.9%	37.2%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas.

En la Tabla 6, se puede evidenciar que las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral es regular en un 41.9%.

El primer objetivo específico de la investigación es identificar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018, mediante los resultados se puede indicar que cuando las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con 37.2%, asimismo cuando las necesidades fisiológicas es regular, el desempeño laboral es regular con 25.6%, además cuando la las necesidades fisiológicas es mala, el desempeño laboral es malo con 16.3%.

Tabla 7

Distribución de frecuencia para necesidades de seguridad - desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
NECESIDADES DE SEGURIDAD	MALO	16.3%	7.0%	7.0%	30.2%
	REGULAR	4.7%	34.9%	11.6%	51.2%
	BUENO			18.6%	18.6%
Total		20.9%	41.9%	37.2%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas.

En la Tabla 7, se observa que las necesidades de seguridad es regular con 51.2% y el desempeño laboral es regular con 41.9%.

El segundo objetivo específico es establecer la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018, por medio de los resultados podemos decir que las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con 37.2%. Además cuando las necesidades de seguridad es regular, el desempeño laboral es regular con 34.9%. Por otro lado cuando las necesidades de seguridad es mala, el desempeño laboral es malo con 16.3%.

Tabla 8

Distribución de frecuencia para necesidades sociales - desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
NECESIDADES SOCIALES	MALO	9.3%	2.3%		11.6%
	REGULAR	7.0%	14.0%	14.0%	34.9%
	BUENO	4.7%	25.6%	23.3%	53.5%
Total		20.9%	41.9%	37.2%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas.

En la Tabla 8, se evidencia que las necesidades sociales es bueno con 53.5% y que el desempeño laboral es regular con 41.9%.

El tercer objetivo específico es establecer la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018, los resultados nos indican que las necesidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con 37.2%. Además cuando las necesidades sociales es regular, el desempeño laboral es regular con 34.9%. Por otro lado las necesidades sociales es mala, el desempeño laboral es malo con 16.3%.

Tabla 9

Distribución de frecuencia para necesidades de estimación - desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
NECESIDADES DE ESTIMACIÓN	MALO	16.3%	2.3%	7.0%	25.6%
	REGULAR	4.7%	27.9%	9.3%	41.9%
	BUENO		11.6%	20.9%	32.6%
Total		20.9%	41.9%	37.2%	100.0%

Fuente: Fuente SPSS en base a las encuestas.

En la Tabla 9, nos demuestra que las necesidades de estimación y el desempeño laboral es regular en un 41.9%.

El cuarto objetivo específico es Identificar a relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018, según los resultados nos indica que las necesidades de estimación y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con 20.9%. Además cuando las necesidades de estimación es regular, el desempeño laboral es regular con 27.9%. Por otro lado las necesidades de estimación es mala, el desempeño laboral es malo con 16.3%.

Tabla 10

Distribución de frecuencia para necesidades de autorrealización - desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	MALO	20.9%	14.0%		34.9%
	REGULAR		27.9%	14.0%	41.9%
	BUENO			23.3%	23.3%
Total		20.9%	41.9%	37.2%	100.0%

En la Tabla 10, se puede afirmar que las necesidades de autorrealización es regular en un 41.9% y que el desempeño laboral es regular con un 41.9%.

El quinto objetivo específico es establecer la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina 2018, mediante los resultados se puede indicar que las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con 23.3%. Además cuando las necesidades de autorrealización es regular, el desempeño laboral es regular con 27.9%. Por otro lado las necesidades de autorrealización es mala, el desempeño laboral es malo con 20.9%.

3.2 Contratación de hipótesis general

Tabla 11

Correlaciones motivación – desempeño laboral

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,884**
		N	.000
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	43
		Sig. (bilateral)	43
		N	.000

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

H₀: No existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018.

H_a: Existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018.

Conforme al análisis estadístico realizado sobre la contrastación de hipótesis, se encontró evidencias para aceptar la hipótesis general y el índice de correlación, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado a que el valor de significancia es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,884 donde indican que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

3.2.1. Contratación de hipótesis específicas

Tabla 12

Correlaciones necesidades fisiológicas - desempeño laboral

			NECESIDADES FISIOLÓGICAS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	NECESIDADES FISIOLÓGICAS	Coefficiente de correlación	1.000	,955**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,955**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	43	43

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

H₀: No existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

H_a: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Conforme al análisis estadístico realizado sobre la contrastación de hipótesis, se encontró evidencias para aceptar la hipótesis específica y el índice de correlación, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado a que el valor de significancia es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,955 donde indican que existe una correlación positiva muy alta entre las variables de estudio.

Tabla 13

Correlaciones necesidades de seguridad - desempeño laboral

			NECESIDADES DE SEGURIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	NECESIDADES DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	,585**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,585**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	43	43

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

Ho: No existe relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Ha: Existe relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Conforme al análisis estadístico realizado sobre la contrastación de hipótesis, se encontró evidencias para aceptar la hipótesis específica y el índice de correlación, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado a que el valor de significancia es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,585 donde indican que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Tabla 14

Correlaciones necesidades sociales - desempeño laboral

		NECESIDADES SOCIALES	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	NECESIDADES SOCIALES	Coefficiente de correlación	1.000	
			,375*	
		Sig. (bilateral)		.013
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,375*	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	
	N	43	43	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Ho: No existe relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Ha: Existe relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Conforme al análisis estadístico realizado sobre la contrastación de hipótesis, se encontró evidencias para aceptar la hipótesis específica y el índice de correlación, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado a que el valor de significancia es de 0,013 y el índice de correlación es de 0,375 donde indican que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

Tabla 15

Correlaciones necesidades de estimación - desempeño laboral

			NECESIDADES DE ESTIMACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	NECESIDADES DE ESTIMACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	,538**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,538**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	43	43

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

Ho: No existe relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Ha: Existe relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Conforme al análisis estadístico realizado sobre la contrastación de hipótesis, se encontró evidencias para aceptar la hipótesis específica y el índice de correlación, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado a que el valor de significancia es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,538 donde indican que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Tabla 16

Correlaciones necesidades de autorrealización - desempeño laboral

		NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	Sig. (bilateral)	,955**
		N	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,955**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	43

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

Ho: No existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Ha: Existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

Conforme al análisis estadístico realizado sobre la contrastación de hipótesis, se encontró evidencias para aceptar la hipótesis específica y el índice de correlación, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna. Dado a que el valor de significancia es de 0,000 y el índice de correlación es de 0,955 donde indican que existe una correlación positiva muy alta entre las variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. De la misma manera se busca determinar la relación entre las dimensiones de la variable motivación, siendo estas las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estimación y necesidades de autorrealización, con la variable desempeño laboral.

La complicación para realizar la encuesta fue reunir a todos los trabajadores administrativos y a operarios debido a que ellos se encuentran en obra, siendo un poco difícil para poder realizar la encuesta a todos en un solo momento, es por ello que se coordinó con la jefatura de recurso humanos que después de una capacitación programada por la empresa poder realizar la encuesta ya que en esa capacitación estaría gran parte de los trabajadores.

Los cuestionarios utilizados se adecuan a las características de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, siendo luego validado por tres expertos de la UCV con una calificación adecuada siendo válido los cuestionarios.

Los resultados nos muestran que los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora consideran que la motivación es buena en un 46.5%, aunque hay un grupo que lo considera regular en un 34.9% y otro grupo que lo considera mala en un 18.6%, por otra parte los trabajadores consideran el desempeño laboral bueno con un 37.2%, otro grupo lo considera regular con un 41.9% y otro malo en un 20.9%, es por ello que los directivos deben de tener en cuenta esta situación.

Continuamos con el análisis de relación que tienen ambas variables, en la que se observa que el mayor porcentaje de datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, cuando la motivación es buena, el desempeño es bueno en un 32.6%, además cuando la motivación es regular, el desempeño laboral es regular en un 25.6%, asimismo cuando la motivación es mala. El desempeño laboral es malo en un 16.3%. Estos resultados nos permiten afirmar que existe una relación lineal directa entre las dos variables, hecho que se demuestra con el resultado de la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho=0.884^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p \leq 0.05$).

Analizando los resultados de las dimensiones de la variable motivación independientemente se observa que las necesidades sociales recibe la más alta calificación con 53.5% de bueno,

luego las necesidades de seguridad con una calificación de 51.2% de bueno, seguido de las necesidades fisiológicas, necesidades de estimación y las necesidades de autorrealización con 41.9% de bueno. Por consiguiente las necesidades sociales y las necesidades de seguridad se encuentran por encima de la variable motivación, en cuanto a las necesidades fisiológicas, necesidades de estimación y las necesidades de autorrealización están por debajo de la variable motivación con 41.9% de bueno. En consecuencia los directivos de la empresa Victor Hugo Carbajal Alzamora deberán mejorar los indicadores de las necesidades fisiológicas, necesidades de estimación y las necesidades de autorrealización, teniendo en cuenta las estrategias de motivación para los trabajadores de tal manera que los trabajadores se desempeñen adecuadamente y así se sientan comprometidos con las metas u objetivos trazados por la empresa.

Cuando realizamos la contrastación de hipótesis para las variables motivación y desempeño laboral se obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.884^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación alta entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. Estos resultados son muy similares a los de Sum (2015) en la que nos muestra ($Rho=0.800$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)). En la que establece la existencia de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, del mismo modo Pérez (2017) obtiene ($Rho=0.742^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una fuerte relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Calimetal. Por otro lado, Romero (2014) concluye en su trabajo ($Rho=0.649^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$); demostrando la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Minerales Andinos. Finalmente, Arias (2016) tuvo hallazgo un ($Rho=0.800^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$); demostrando que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ecuacopia. Mostrándonos estos resultados que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en diversos tipos de empresas.

Realizamos la contrastación de hipótesis para las dimensiones de la variables motivación con el desempeño laboral, siendo las necesidades fisiológicas que obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.955^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una

correlación alta entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. Estos resultados son muy similares a los de Pérez (2017) obtiene ($Rho=0.942^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una relación positiva alta entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en el área de producción de la empre Calimetal.

Para la segunda dimensión realizamos la contrastación de hipótesis, de las necesidades de seguridad con el desempeño laboral que obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.585^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación moderada entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. Estos resultados son muy similares a los de Pérez (2017) obtiene ($Rho=0.455^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una moderada relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empre Calimetal.

En cuanto a la tercera dimensión la contrastación de hipótesis, de las necesidades sociales con el desempeño laboral se obtuvo que la correlación de Spearman ($Rho=0.375^{**}$, sig. (Bilateral)=0.013; ($p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación positiva baja entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. Estos resultados son muy similares a los de Pérez (2017) obtiene ($Rho=0.466^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una relación baja entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empre Calimetal.

Por otra parte para la cuarta dimensión la contrastación de hipótesis, de las necesidades de estimación con el desempeño laboral se obtuvo que la correlación de Spearman ($Rho=0.538^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal

Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. Estos resultados son muy similares a los de Pérez (2017) obtiene ($Rho=0.554^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una moderada relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empre Calimetal.

Finalmente para la quinta dimensión la contrastación de hipótesis, de las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral se obtuvo que la correlación de Spearman ($Rho=0.955^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación alta entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018. Estos resultados son muy similares a los de Pérez (2017) obtiene ($Rho=0.814^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una alta relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en el área de producción de la empre Calimetal.

Con estos resultados podríamos afirmar que se tiene evidencia suficiente para poder indicar que existe correlación entre las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral; por esta razón si mejoramos la motivación podremos mejorar el desempeño laboral, teniendo que optimizar en las dimensiones de la motivación.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Conforme a los resultados de la presente investigación, en base a la información de datos recopilada de los trabajadores de la empresa Victor Hugo Carbajal Alzamora, se obtiene las siguientes conclusiones:

1. Se evidenció una correlación alta y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, dado que el valor del Coeficiente de Spearman es: $Rho=0,884$ con un valor de significancia de $sig.=0,000$. Por lo tanto, se demuestra que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018.
2. Por medio del análisis estadístico, se encontró evidencias de una correlación alta y significativa entre la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral, visto que el valor del coeficiente de Spearman es: $Rho=0,955$ con un valor de significancia de $sig.=0,000$. Por esta razón, se demuestra que existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018.
3. Se demuestra una correlación moderada y significativa entre la dimensión de las necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral, ya que el valor del Coeficiente de Spearman es: $Rho=0,585$ con un valor de significancia de $sig.=0,000$. Por lo tanto, se demuestra que existe relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.
4. Se evidenció una correlación baja y significativa entre la dimensión de necesidades sociales y la variable desempeño laboral, debido a que el valor del Coeficiente de Spearman es: $Rho=0,375$ con un valor de significancia de $sig.=0,013$. Por lo tanto, se demuestra que existe una relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina – 2018.
5. A través del análisis estadístico se demuestra una correlación moderada y significativa entre la dimensión de las necesidades de estimación y la variable

desempeño laboral, puesto que el valor del Coeficiente de Spearman es: $Rho=0,538$ con un valor de significancia de $sig.= 0,000$. Por lo tanto, se demuestra que existe relación entre las necesidades de estimación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

6. Se demuestra una correlación alta y significativa entre la dimensión de las necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral, dado que el valor del Coeficiente de Spearman es: $Rho=0,955$ con un valor de significancia de $sig.= 0,000$. Por lo tanto, se demuestra que existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora en el distrito de la Molina - 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Dado los resultados y en base a la información recopilada de los trabajadores de la empresa Victor Hugo Carbajal Alzamora, se da las recomendaciones para la presente investigación:

Se recomienda al departamento de recursos humanos tener en cuenta la estabilidad laboral para los colaboradores, así mismo evaluar las compensaciones salariales, de tal forma que los trabajadores se sientan seguros en la empresa ya sea de forma laboral como económicamente.

Se recomienda tanto a la empresa como a los trabajadores se implemente un plan de reunión constante para así poder fomentar el compañerismo, considerar también reuniones fuera de oficina, en el capo y poder realizar juegos sobre trabajo en equipo permitiendo se complementen en equipo.

Se recomienda a la empresa como a los jefes de área reforzar la confianza y el respeto en su personal, entre ellos incentivando y reconociendo cuando se desempeñan correctamente y así puedan lograr asumir un liderazgo en las labores que realizan.

Se recomienda que la empresa mejore y refuerce su evaluación para ascensos o líneas de carrea en la empresa, capacitando o ayudando a los trabajadores a que puedan seguir creciendo profesionalmente y laboralmente, brindando la oportunidad de que alcances sus metas en la empresa.

Se recomienda a la empresa valorar al colaborador, proponiendo capacitaciones, reuniones, salidas entre colaboradores y su familia, bonos entre otros.

Se recomienda a la empresa considerar y poder mejorar algunos beneficios para sus trabajadores como es el del desayuno o el almuerzo brindando alimentos nutritivos.

VII. REFERENCIAS

Referencias

- Ávila Baray, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/>
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias*. Argentina: Ediciones Granica.
- Arias, M. (2016). *La relación entre la motivación por recompensas y el desempeño de los trabajadores de la empresa ECUACAOPIA SA*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/16695>
- Arias, L. y Heredia, V. (2011). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. (6ª. ed.), México: Trillas.
- Baguer, A. (2009). *Dirección De Personas*. (2 da ed.), España: Ediciones Díaz De Santos.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era ed.), Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Chiang, M., Méndez, G. & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail., *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19 (2), 21-36. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=020cd3e6-31ac-481b-a3fa-b2f185393be7%40sessionmgr103&vid=0&hid=102>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9na ed.). Bogotá: Colombia: Editorial McGraw Hill
- Dalton, M. Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. (3era ed.), México: Thomson.

- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de la visión en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, México.
Recuperado de:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESES%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, Y. Herrera, L. (2016). *Estrategias de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el supermercado TOTTUS – Chincha 2016*. Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1024>
- García, C. (2009). *El cuestionario*. Distrito Federal, Mexico: Editorial Limusa S.A.
- García, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Madrid: Editorial Ministerio de Educación y Ciencia.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta ed.), México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill
- Heryati, R. (2017). *Why Employee Motivation Is Important* [Mensaje en un blog].
Recuperado de <https://inside.6q.io/employee-motivation-important/>
- La satisfacción laboral en España se sitúa en 4º lugar a nivel europeo*. (01 de marzo del 2017). Equipos&talentos.com. Recuperado de:
<http://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/01/la-satisfaccion-laboral-en-espana-se-situa-en-4-lugar-a-nivel-europeo>
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. (Magister en Gerencia Avanzada en Educación). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Medina, J. (2015). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Taxi Corporativo SAC Miraflores oeste 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Miguel, A. (22 de agosto del 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores [mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.perucontable.com/laboral/45-trabajadores-feliz-centro-labores/>
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología De Investigación*. (2da ed.), Distrito Federal, México: Limusa
- Pujol, F. (2013). *Motivación no se puede observar*. bubok editorial. Motivación laboral psicología de las organizaciones. España.
- Quintero, Africano y Faría (2008). *Administración: un enfoque basado en competencias*. España: Thomson.
- Rico, M. & Sacristán, M. (2012). *Fundamentos Empresariales*. España: Esic Editorial.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15a ed.). México: Pearson.
- Romero, L. (2014). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Minerales Andinos MTR SAC lima 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, lima, Perú.
- Ross, A. (2 de mayo de 2018). How companies can improve employees' work performance and well-being [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://born2invest.com/articles/companies-employees-work-performance/>
- Sum, M. (2015). *Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala

Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* (2da ed.). Lima, Perú:
Veritas Liberabit Vos.

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

A continuación se le muestra un conjunto de preguntas relativamente cortas que permite hacer una descripción de como usted percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe de responder con sinceridad a cada una de ellas. Así mismo considere la siguiente escala.

LEYENDA				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Responda a todas las preguntas:

VARIABLE 1: MOTIVACION						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Necesidades fisiológicas	Alimentación					
	1.- ¿La organización le brinda el beneficio de desayuno?					
	2.- ¿La organización le brinda el beneficio del almuerzo?					
	Salud					
	3.- ¿Las condiciones de trabajo son buenas para su salud?					
	4.- ¿Los beneficios económicos que recibe de la empresa satisfacen sus necesidades de salud?					
	Descanso					
	5.- ¿Existe un tipo de recuperación física para continuar su labor?					
Necesidades de seguridad	6.- ¿Es suficiente el tiempo que le brinda la empresa para su descanso?					
	Seguridad Física					
	7.- ¿La organización le brinda un seguro (EPS- SCTR)					
	8.- ¿Se siente seguro físicamente en la empresa?					
	Seguridad laboral					
	9.- ¿Cuenta con una estabilidad laboral en la empresa?					
	10.- ¿La empresa le otorga un plan de salud para su familia?					
	Seguridad Económica					
11.- ¿Las remuneraciones que recibe por parte de la empresa satisface sus necesidades económicas?						
12.- ¿La empresa incrementa su salario periódicamente?						

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Necesidades Sociales	Amistad					
	13.- ¿Cuenta con alguna amistad en la empresa?					
	14.- ¿El jefe directo, tiene con usted un trato amigable?					
	Desarrollo afectivo					
	15.- ¿La empresa fomenta el compañerismo entre los trabajadores?					
	16.- ¿Su jefe tiene buenas relaciones laborales con usted?					
	Aceptación					
	17.- ¿los compañeros de trabajo realizan trabajos en equipo?					
18.- ¿Usted es un buen compañero de trabajo?						
Necesidades de Estimación	Reconocimiento					
	19.- ¿Recibió algún incentivo por parte de la empresa cuando realizo un buen trabajo?					
	20.- ¿La empresa tiene en cuenta sus opiniones respecto a sus funciones?					
	Confianza					
	21.- ¿Lo consideran a usted un personal de confianza para la empresa?					
	22.- ¿El riesgo al fracaso en las labores que realiza le hace esforzarse en su trabajo?					
	Respeto					
	23.- ¿Sus compañeros, respetan el trabajo que realiza?					
24.- ¿Existe respeto entre los trabajadores de la empresa?						
Necesidades de Autorrealización.	Éxito profesional					
	25.- ¿Su trabajo le da la posibilidad de progresar en la empresa?					
	26.- ¿Trabando en la empresa ha logrado obtener lo que tiene?					
	Gestión de problemas					
	27.- ¿Se siente capaz de manejar los problemas que pueden suscitar en la empresa?					
	28.- ¿Cuenta con la capacidad de gestionar algún problema de emergencia?					
	Creatividad					
	29.- ¿Usted es capaz de realizar algún proyecto para mejorar la empresa?					
30.- ¿Es usted una persona creativa?						

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación se le muestra un conjunto de preguntas relativamente cortas que permite hacer una descripción de como usted percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe de responder con sinceridad a cada una de ellas. Así mismo considere la siguiente escala.

LEYENDA				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Responda a todas las preguntas:

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Conocimiento	Aplicativos					
	1.- ¿Conoce los aplicativos de gestión (programas)?					
	2.- ¿Tiene dificultad para la utilización de los aplicativos (programas)?					
	Automatización					
	3.- ¿La información automatizada por medio digital se realiza de forma oportuna?					
	4.- ¿La Automatización, mejora las condiciones de trabajo disminuyendo los procesos laboriosos?					
	Manejo de instrumentos de trabajo					
	5.- ¿Usa adecuadamente los recursos?					
Habilidades	6.- ¿Los instrumentos de trabajo son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos?					
	Aporte de ideas					
	7.- ¿La empresa toma en cuenta sus ideas?					
	8.- ¿Aporta ideas para las mejoras de la empresa?					
	Realización del trabajo					
	9.- ¿Realiza el trabajo para el cual ha sido contratado?					
	10.- ¿Su trabajo le permite mejorar sus habilidades?					
	Perfeccionamiento					
11.- ¿La empresa promueve la mejora en los trabajadores?						
12.- ¿Las capacitaciones mejoran el desempeño de los trabajadores?						

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Personalidad	Emociones					
	13.- ¿Controla sus emociones en su centro de labor?					
	14.- ¿Promueve un clima laboral de cooperación en forma desinteresada?					
	Relaciones interpersonales					
	15.- ¿Las relaciones interpersonales mejoran el desempeño?					
	16.- ¿Las relaciones interpersonales favorecen la integración en la empresa?					
	El Pensamiento					
	17.- ¿Expresa lo que piensa cuando se trata de la mejora en el desempeño laboral de la empresa?					
18.- ¿Todos tienen el mismo pensamiento de mejora y crecimiento para la empresa?						
Compromiso	Cooperación					
	19.- ¿Coopera con sus compañeros en lo que este a su alcance?					
	20.- ¿Comparte sus conocimientos como experiencias con sus compañeros de área?					
	Respeto Normas					
	21.- ¿Conoce las normas de su empresa?					
	22.- ¿Cumple con las funciones que le indica la empresa?					
	Interés					
	23.- ¿Demuestra interés por el trabajo que realiza?					
24.- ¿La empresa considera que es un personal importante?						
Expectativas	Recompensas					
	25.- ¿Las recompensas están en función al esfuerzo realizado?					
	26.- ¿Fue recompensado por sus labores?					
	Ascensos					
	27.- ¿la empresa brinda ascenso a sus trabajadores por su desempeño?					
	28.- ¿la empresa le brinda una línea de carrera?					
	Sanciones					
	29.- ¿las sanciones que toma la empresa son las adecuadas?					
30.- ¿considera que debe de haber sanciones por bajo desempeño?						



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		M	B	N	M	B	M	B	N	M	B	M	B	N	M	B	
DIMENSION 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS																	
1	¿La organización le brinda el beneficio de desayuno?	3					3					3					
2	¿La organización le brinda el beneficio del almuerzo?	3					3					3					
3	¿Las condiciones de trabajo son buenas para su salud?	3					3					3					
4	¿Los beneficios económicos que recibe de la empresa satisfacen sus necesidades de salud?	3					3					3					
5	¿Existe un tipo de recuperación física o descanso para continuar con su labor?	3					3					3					
6	¿Es suficiente el tiempo que le brinda la empresa para su descanso?	3					3					3					
DIMENSION 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD																	
7	¿La organización le brinda un seguro de salud o de vida (EPS – SCTR)?	3					3					3					
8	¿Se siente seguro físicamente en la empresa?	3					3					3					
9	¿Cuenta con una estabilidad laboral en la empresa?	3					3					3					
10	¿La empresa le otorga un plan de salud para su familia?	3					3					3					
11	¿Las remuneraciones que recibe, cubren sus necesidades económicas?	3					3					3					
12	¿La empresa incrementa su sueldo periódicamente?	3					3					3					
DIMENSION 3: NECESIDADES SOCIALES																	
13	¿Cuenta con alguna amistad en la empresa?	3					3					3					
14	¿El jefe de área, tiene con usted un trato amigable?	3					3					3					
15	¿La empresa fomenta el compañerismo entre los trabajadores?	3					3					3					
16	¿Los gerentes, tienen buenas relaciones laborales con usted?	3					3					3					
17	¿Realiza con sus compañeros trabajos en equipo?	3					3					3					
18	¿Usted es un buen compañero de trabajo?	3					3					3					
DIMENSION 4: NECESIDADES DE ESTIMACIÓN																	
19	¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando realizó un buen trabajo?	3					3					3					
20	¿La empresa toma en cuenta sus opiniones respecto a sus funciones?	3					3					3					
21	¿Usted consideraría a usted un personal de confianza para la empresa?	3					3					3					
22	¿El riesgo al fracaso en sus labores, hace que mejore en su trabajo?	3					3					3					
23	¿Sus compañeros, respetan el trabajo que realiza?	3					3					3					
24	¿Existe respeto entre los trabajadores de la empresa?	3					3					3					
DIMENSION 5: NECESIDADES DE AUTONREALIZACIÓN																	
25	¿Su trabajo le da la posibilidad de progresar en la empresa?	3					3					3					
26	¿Trabajando en la empresa ha logrado obtener lo que desea?	3					3					3					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*			Relevancia*			Claridad*			Sugerencias
		S	A	N	S	A	N	S	A	N	
DIMENSION 1: CONOCIMIENTO											
1	¿Conoce los aplicativos de gestión (programas)?		X			X			X		
2	¿Tiene dificultad para la utilización de los aplicativos (programas)?		Y			X			X		
3	¿La información automatizada por medio digital se realiza de forma oportuna?		X			X			X		
4	¿La Automatización, mejora las condiciones de trabajo disminuyendo los procesos laborales?	X				X			X		
5	¿Los adecuadamente los recursos?	Y				Y			Y		
6	¿Los instrumentos de trabajo son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos?	X				X			X		
DIMENSION 2: HABILIDADES											
7	¿La empresa toma en cuenta sus ideas?	X				Y			Y		
8	¿Aporta ideas para las mejoras de la empresa?	Y				X			X		
9	¿Realiza el trabajo para el cual ha sido contratado?	X				Y			X		
10	¿Su trabajo le permite mejorar sus habilidades?		X			X			X		
11	¿La empresa promueve la mejora en los trabajadores?		X			Y			X		
12	¿Los capacitadores mejoran el desempeño de los trabajadores?		X			Y			X		
DIMENSION 3: PERSONALIDAD											
13	¿Controla sus emociones en su centro de labor?		X			Y			X		
14	¿Promueve un clima laboral de cooperación en forma desinteresada?		X			X			Y		
15	¿Las relaciones interpersonales mejoran el desempeño?		X			X			X		
16	¿Las relaciones interpersonales favorecen la integración en la empresa?		X			X			X		
17	¿Expresa lo que piensa cuando es traído de la mejora en el desempeño laboral de la empresa?		X			X			X		
18	¿Todos tienen el mismo pensamiento de mejora y crecimiento para la empresa?		X			X			X		
DIMENSION 4: COMPROMISO											
19	¿Coopera con sus compañeros en lo que está a su alcance?		X			X			X		
20	¿Comparte sus conocimientos como experiencias con sus compañeros de área?		X			X			X		
21	¿Conoce las normas de su empresa?		X			X			X		
22	¿Cumple con las funciones que le indica la empresa?		Y			Y			Y		
23	¿Demuestra interés por el trabajo que realiza?		X			X			X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	¿La empresa lo considera un personal importante?								
DIMENSIÓN 5: EXPECTATIVAS									
25	¿Las recompensas están en función al esfuerzo realizado?								
26	¿Fue reconocido por sus labores?	3	3	3	3	3	3	3	3
27	¿La empresa brinda ascenso a sus trabajadores por su desempeño?	3	3	3	3	3	3	3	3
28	¿La empresa le brinda una línea de carrera?	3	3	3	3	3	3	3	3
29	¿Las sanciones que aplica la empresa son las adecuadas?	3	3	3	3	3	3	3	3
30	¿La empresa aplica sanciones por bajo desempeño?	3	3	3	3	3	3	3	3

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mjg. Romero Prado, Jairo DNI: 86853522

Especialidad del validador: TEMÁTICO

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Señalar la deficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma] del 2018
Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	¿La empresa considera que es un personal importante?	3	3	3	3
DIMENSIÓN 5: EXPECTATIVAS					
25	¿Las recompensas están en función al esfuerzo realizado?		4		4
26	¿Fue recompensado por sus labores?		4		4
27	¿La empresa brinda incentivos a sus colaboradores por su desempeño?		4		4
28	¿La empresa le brinda una línea de carrera?		4		4
29	¿Las sanciones que toma la empresa son las adecuadas?		4		4
30	¿Considera que debe de tener sanciones por bajo desempeño?		4		4

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [-1]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. FACOR LAUREANO LINO CAMARGO DNI: 32650876

Especialidad del validador ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

08. de Mayo. del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad

*Participación: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contexto, exacto y claro.

Nota: Subsección de ítems subsección cuando los ítems planteados son subsecciones para medir la dimensión

Matriz de Consistencia

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS		OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE				
	PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPOTESIS PRINCIPAL		DEFINICION CENCEPTUAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DIENSIONES	INDICADORES	I.M
Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carbajal Alzamora Víctor Hugo en el distrito de la Molina – 2018	¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carbajal Alzamora Víctor Hugo en el distrito de la Molina -2018?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carbajal Alzamora Víctor Hugo en el distrito de la Molina -2018	MOTIVACIÓN	Dalton, Hoyle y Watts, (2007),(p. 60). Sobre la teoría de necesidades de Maslow. la motivación es un impulso que tienen las personas para poder satisfacer sus necesidades, ya que considera que las necesidades no tienen el mismo nivel de intensidad.	La variable motivacion es la medida a través de las dimensiones observables tales como las necesidades fisiologicas, seguridad, sociales, estimacion, autorrelizacion. Haciendo uso del instrumento cuestionario procesando los datos en el programa estadístico SPSS.	Necesidades Fisiologicas	Alimentacion	Cuestionario
	Necesidades de seguridad	Salud							
		Necesidades Sociales	Descanso						
	seguridad física								
	Seguridad laboral								
	Necesidades de Estimación	Seguridad económica							
		Amistad							
	Necesidades de Autorrelización	Desarrollo afectivo							
		Aceptación							
		Reconocimiento							
Confianza									
Respeto									
Exito profesional									
Gestion de problemas									
Creatividad									
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	DESEMPEÑO LABORAL	Arias y Heredia (2011), (p. 377), indica que la evaluación de desempeño depende de varios factores trascendentes como tecnológicos (herramientas, maquinarias), administrativos (procedimientos, políticas), culturales (tanto en la organización o el medio circulante de la persona: costumbres, filosofías, valores). Permitiendo conocer las fortalezas y las debilidades de las personas.	La variable desempeño laboral es la medida a través de las dimensiones observables tales como conocimiento, habilidades, personalidad compromiso y expectativas. Haciendo uso del instrumento cuestionario procesando los datos en el programa estadístico SPSS.	Conocimiento	Aplicativos		
¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológica y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018?	Identificar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018	Existe relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018					Habilidades	Automatizacion	
¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018?	Establecer la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018	Existe relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018				Personalidad		Manejo de instrumentos de trabajo	
¿Qué relación existe entre las necesidades sociales y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018?	Establecer la relación entre las necesidades sociales y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018.	Existe relación entre las necesidades sociales y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018.					Compromiso	Aporta de ideas	
¿Qué relación existe entre las necesidades de estimación y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018?	Identificar la relación entre las necesidades de estimación y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018	Existe relación entre las necesidades de estimación y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018				Expectativas		Realizacion del trabajo	
¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018?	Establecer la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018.	Existe relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño en los trabajadores de la empresa "Carbajal Alzamora Víctor Hugo" en el distrito de la Molina – 2018					Perfeccionamiento		
						Personalidad	Emociones		
						Compromiso	Relaciones interpersonales		
							Expectativas	El pensamiento	
						Expectativas		Cooperación	
							Expectativas	Respeto normas	
						Expectativas		Interés	
							Expectativas	Recompensas	
						Expectativas		Asensos	
							Expectativas	Sanciones	

Tablas de especificación de variables

VARIABLE MOTIVACIÓN						
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL	PORCENTAJE	ESCALA
MOTIVACIÓN	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	1;2;3;4;5;6	6	20%	Tipo Likert
		Salud				
	Necesidades de seguridad	Descanso		6	20%	
		Seguridad física	7;8;9;10;11;12			
	Necesidades Sociales	Orden		6	20%	
		Amistad	13;14;15;16;17;18			
	Necesidades de Estimación	Aceptación		6	20%	
		Reconocimiento	19;20;21;22;23;24			
	Necesidades de Autorrealización.	Confianza		6	20%	
		Respeto				
Éxito profesional		25;26;27;28;29;30				
		Creatividad				

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL	PORCENTAJE	ESCALA	
DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento	Aplicativos					
		Automatización					
		Manejo de instrumentos de trabajo	1;2;3;4;5;6	6	20%		
	Habilidades	Aporte de ideas					
		Realización de trabajo	7;8;9;10;11;12	6	20%		
		Toma de perfeccionamiento					
	Personalidad	Emociones					
		Relaciones interpersonales	13;14;15;16;17;18	6	20%		
		El pensamiento					
	Compromiso	Cooperación					
Respeto normas		19;20;21;22;23;24	6	20%			
Interés							
Expectativas	Recompensas						
	Asensos	25;26;27;28;29;30	6	20%			
	Sanciones						

Escala tipo Likert

Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable motivación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	108,9070	305,229	,554	,955
VAR00002	108,5814	303,202	,623	,954
VAR00003	108,3023	300,549	,662	,954
VAR00004	108,1163	296,486	,718	,953
VAR00005	107,7907	296,503	,757	,953
VAR00006	107,3721	297,334	,796	,953
VAR00007	109,4884	310,113	,403	,956
VAR00008	108,6279	300,573	,627	,954
VAR00009	108,1628	301,044	,690	,954
VAR00010	107,7442	298,338	,719	,953
VAR00011	107,4186	302,821	,600	,954
VAR00012	107,1628	307,568	,527	,955
VAR00013	108,6744	311,082	,546	,955
VAR00014	108,0000	303,571	,553	,955
VAR00015	107,6512	301,090	,586	,954
VAR00016	107,4651	302,207	,576	,955
VAR00017	107,1860	307,441	,530	,955
VAR00018	106,9302	311,162	,592	,955
VAR00019	108,8140	304,726	,654	,954
VAR00020	108,3256	302,415	,587	,954
VAR00021	108,1163	298,724	,652	,954
VAR00022	107,9302	296,638	,677	,954
VAR00023	107,5349	300,636	,675	,954
VAR00024	107,2093	306,027	,558	,955
VAR00025	108,9070	305,229	,554	,955
VAR00026	108,5814	303,202	,623	,954
VAR00027	108,3023	300,549	,662	,954
VAR00028	108,1163	296,486	,718	,953
VAR00029	107,7907	296,503	,757	,953
VAR00030	107,3721	297,334	,796	,953

Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00031	106,2558	252,909	,244	,937
VAR00032	105,9070	247,324	,416	,936
VAR00033	105,6047	244,769	,465	,935
VAR00034	105,3256	244,368	,458	,935
VAR00035	105,0233	248,404	,327	,937
VAR00036	104,7442	255,623	,104	,939
VAR00037	106,4651	238,969	,681	,933
VAR00038	106,1395	238,694	,698	,933
VAR00039	105,8140	236,155	,768	,932
VAR00040	105,6512	231,852	,836	,931
VAR00041	105,3488	233,566	,850	,931
VAR00042	105,0233	234,357	,821	,931
VAR00043	106,0930	255,753	,198	,937
VAR00044	105,8372	255,140	,129	,938
VAR00045	105,5581	257,538	,023	,940
VAR00046	105,2558	257,719	,012	,941
VAR00047	104,9535	260,045	-,062	,941
VAR00048	104,5349	257,683	,048	,938
VAR00049	106,4651	238,969	,681	,933
VAR00050	106,1395	238,694	,698	,933
VAR00051	105,8140	236,155	,768	,932
VAR00052	105,6512	231,852	,836	,931
VAR00053	105,3488	233,566	,850	,931
VAR00054	105,0233	234,357	,821	,931
VAR00055	106,4651	238,969	,681	,933
VAR00056	106,1395	238,694	,698	,933
VAR00057	105,8140	236,155	,768	,932
VAR00058	105,6512	231,852	,836	,931
VAR00059	105,3488	233,566	,850	,931
VAR00060	105,0233	234,357	,821	,931

Base de datos variable motivación

BASES DE DATOS																																					
VARIABLE		Motivacion																																			
DIMENSIONES		Necesidades Fisiologicas					Necesidades de Seguridad					Necesidades Sociales					Necesidades de Estimacion					Necesidades de Autorrealizacion					TOTAL										
SUJETO	ITEM	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	TOTAL					
1		2	2	2	2	3	3	14	1	2	3	3	3	3	15	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	14	71
2		1	2	3	3	3	3	15	3	1	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	1	2	3	3	3	3	15	1	2	3	3	3	3	15	77
3		1	3	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	1	3	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	82
4		3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	89
5		3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	5	19	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	93
6		3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	3	4	5	20	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	4	19	98
7		3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	3	5	5	21	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	5	20	103
8		3	3	3	3	4	5	21	2	3	3	4	5	5	22	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	4	5	21	108
9		3	3	3	3	5	5	22	2	3	3	5	5	5	23	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	5	5	22	113
10		3	3	3	4	5	5	23	2	3	4	5	5	5	24	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	4	5	5	23	118
11		3	3	3	5	5	5	24	2	3	5	5	5	5	25	3	3	4	5	5	5	25	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	5	5	5	24	123
12		3	3	4	5	5	5	25	2	4	5	5	5	5	26	3	3	5	5	5	5	26	3	3	5	5	5	5	26	3	3	4	5	5	5	25	128
13		3	3	5	5	5	5	26	2	5	5	5	5	5	27	3	4	5	5	5	5	27	3	4	5	5	5	5	27	3	3	5	5	5	5	26	133
14		3	4	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	4	5	5	5	5	27	138
15		3	5	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	28	143
16		4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	148
17		5	5	5	5	5	5	30	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	5	20	2	2	2	2	3	3	14	5	5	5	5	5	5	30	109
18		2	2	2	2	3	3	14	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	5	21	1	3	3	3	3	3	16	2	2	2	2	3	3	14	81
19		1	2	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	5	22	3	3	3	3	3	3	18	1	2	3	3	3	3	15	87	
20		1	3	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	4	5	23	3	3	3	3	3	4	19	1	3	3	3	3	3	16	92	
22		3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	4	5	20	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	3	18	100
23		3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	3	5	5	21	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	4	19	105
21		3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	3	3	5	19	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	3	5	20	107
24		3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	4	5	5	22	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	3	5	20	112
25		3	3	3	3	4	5	21	2	3	3	5	5	5	23	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	4	5	21	117
26		3	3	3	3	5	5	22	2	3	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	4	5	22	122
27		3	3	3	4	5	5	23	2	3	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	4	5	5	23	127
28		3	3	3	5	5	5	24	2	4	5	5	5	5	26	3	3	3	3	3	5	20	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	5	5	5	24	121
29		3	3	4	5	5	5	25	2	3	3	5	5	5	23	3	3	3	3	4	5	21	3	5	5	5	5	5	28	3	3	4	5	5	5	25	122
30		3	3	5	5	5	5	26	2	3	3	5	5	5	23	3	3	3	3	5	5	22	4	5	5	5	5	5	29	3	3	5	5	5	5	26	126
31		3	4	5	5	5	5	27	4	5	5	5	5	5	29	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	27	140
32		3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	27	2	2	2	2	3	3	14	3	5	5	5	5	5	28	127
33		4	5	5	5	5	5	29	1	2	3	3	3	3	15	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	5	5	29	118
34		5	5	5	5	5	5	30	3	1	3	3	3	3	16	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	3	5	20	5	5	5	5	5	5	30	123
35		2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	4	5	5	22	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	4	5	21	2	2	2	2	3	3	14	98
36		1	2	3	3	3	3	15	2	3	3	4	5	5	22	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	4	5	21	1	2	3	3	3	3	15	100
39		3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	5	5	21	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	3	18	106
40		3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	4	5	5	22	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	4	19	109
41		3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	5	5	5	23	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	3	5	20	113
37		3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	3	3	5	19	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	3	5	20	115
38		3	3	3	3	3	5	20	2	3	3	3	4	5	20	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	3	5	20	116
42		3	3	3	3	4	5	21	2	3	4	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	4	5	21	122
43		3	3	3	3	5	5	22	2	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	5	5	22	125

Base de datos variable desempeño laboral

		BASES DE DATOS																																									
VARIABLE	Desempeño Laboral																																										
DIMENSIONES	Conocimiento						Habilidades						Personalidad						Compromiso						Expectativas																		
SUJETO	ITEM	▼	▼	▼	▼	▼	Pf	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Pf	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Pf	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Pf	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Pf	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Pf	TOTA
1	1	3	3	3	3	3	16	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	14	76							
2	3	2	3	3	3	3	17	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	1	2	3	3	3	3	15	1	2	3	3	3	3	15	81							
3	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	5	20	1	3	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	86							
4	3	3	3	3	3	4	19	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	5	21	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	91							
5	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	96							
6	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	19	101							
7	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	5	20	106							
8	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	4	5	21	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	4	5	21	111							
9	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	5	5	22	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	5	5	22	116							
42	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	4	5	21	110							
11	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	5	5	5	24	126							
12	3	4	5	5	5	5	27	3	3	4	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	3	3	4	5	5	5	25	3	3	4	5	5	5	25	131							
13	3	5	5	5	5	5	28	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	5	5	26	3	3	5	5	5	5	26	136							
14	4	5	5	5	5	5	29	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	3	3	18	3	4	5	5	5	5	27	3	4	5	5	5	5	27	128							
15	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	3	4	19	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	133							
16	1	3	3	3	3	3	16	4	5	5	5	5	5	29	3	3	3	3	3	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	123							
17	3	2	3	3	3	3	17	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	128							
18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	5	5	22	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	14	82							
19	3	3	3	3	3	4	19	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	4	5	5	23	1	2	3	3	3	3	15	1	2	3	3	3	3	15	87							
42	3	3	3	3	3	5	20	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	5	5	5	24	1	3	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	92							
21	3	3	3	3	4	5	21	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	5	5	5	25	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	97							
22	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	102							
42	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	3	4	19	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	19	107							
24	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	3	5	20	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	5	20	112							
25	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	4	5	21	117							
8	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	4	5	21	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	4	5	21	111							
27	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	4	5	5	23	114							
28	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	5	5	5	24	119							
29	4	5	5	5	5	5	29	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	3	5	20	3	3	4	5	5	5	25	3	3	4	5	5	5	25	124							
43	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	4	5	21	3	3	5	5	5	5	26	3	3	5	5	5	5	26	129							
31	1	3	3	3	3	3	16	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	5	5	22	3	4	5	5	5	5	27	3	4	5	5	5	5	27	119							
32	3	2	3	3	3	3	17	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	4	5	5	23	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	124							
33	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	5	5	29	3	3	3	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	129							
34	3	3	3	3	3	4	19	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	134							
35	3	3	3	3	3	5	20	2	2	2	2	3	3	14	3	3	5	5	5	5	26	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	14	88							
36	3	3	3	3	4	5	21	1	2	3	3	3	3	15	3	4	5	5	5	5	27	1	2	3	3	3	3	15	1	2	3	3	3	3	15	93							
37	3	3	3	3	5	5	22	1	3	3	3	3	3	16	3	5	5	5	5	5	28	1	3	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	98							
38	3	3	3	4	5	5	23	3	2	3	3	3	3	17	4	5	5	5	5	5	29	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	103							
39	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	108							
43	3	3	4	5	5	5	25	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	19	100								
41	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	5	20	105								
42	3	4	5	5	5	5	27	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	4	5	21	110								
43	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	5	22	3	3	3	3	5	5	22	115								



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina – 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Rosa Evelin Purizaga Gómez

ASESOR:

Dr. Daricn Barramedo Rodriguez Galán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima- Perú

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	17 %
2	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	docslide.com.br Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	<1 %
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	<1 %
11	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ucsp.edu.pe	<1 %

La Molina, 13 de junio de 2018

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulada: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VÍCTOR HUGO CARBAJAL ALZAMORA, LA MOLINA – 2018"** por la Srta. **Purizaga Gomez Rosa Evelin**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto, así mismo nos comprometemos a brindarle la información necesaria para su realización.

Atentamente.





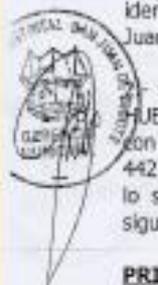
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE BIGOTE
Creada Mediante Ley N° 24627 DEL 29-12-86
Manuel Seoane N° 111 - San Juan de Bigote
Morropón - Chulucanas
Región Piura
R.U.C. 20158887259



CONTRATO N°09-2016-MDSJB SOBRE LA CONTRATACION DE CONSULTORIA - SUPERVISION - DE LA OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA LOCALIDAD DE BIGOTE, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPON-PIURA", CONFORME AL PROCESO DE SELECCION DE ADJUDICACION SIMPLIFICADA N° 006-2016-MDSJB-CS- SEGUNDA CONVOCATORIA.

Conste por el presente documento, el contrato de **CONSULTORIA DE LA OBRA**, que celebran los siguientes otorgantes:

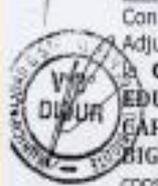
1.- De una parte, la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE BIGOTE**, con RUC N° 20158887259 debidamente representada por el Señor Alcalde **ALDO ERICK ALVAREZ OCAÑA**, identificado con DNI N° 02672585, señalando domicilio real en Av. Manuel Seoane N° 111- San Juan de Bigote - Morropón - Piura, que en adelante se denominará **LA ENTIDAD**; y,



De la otra parte, **CONSORCIO SUPERVISOR SGL**, conformado por **ALEXANDER PRIMITIVO HUERTAS JARA** con RUC N° 10404313598 y **KAZUKI CONSULTORIA Y CONSTRUCCION S.A.C.** con RUC N° 20392462105 representado por **JESUS DEYVI MINAYA SAUÑI**, con DNI N° 44231499, con domicilio legal en Mz I Lote 18 - Urb. Estrella de Pro - Los Olivos - Lima, a quien en lo sucesivo se le denominará **EL CONTRATISTA**, siendo el bajo los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES.-

Con fecha 25 de octubre del año 2016, el Comité de Selección adjudicó la Buena Pro de la Adjudicación Simplificada N° 006-2016-MDSJB-CS, Segunda Convocatoria, para la contratación de la **CONSULTORIA DE LA OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA LOCALIDAD DE BIGOTE, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPON-PIURA"**, cuyos detalles, importes unitarios y totales constan en los documentos integrantes del presente contrato.



SEGUNDA.- OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO.-

Mediante el presente contrato LA MUNICIPALIDAD contrata a EL CONTRATISTA para la **CONSULTORIA - SUPERVISION DE LA OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA LOCALIDAD DE BIGOTE, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPON-PIURA"** cuyos detalles, importes unitarios y totales constan en los documentos integrantes del presente contrato.



TERCERA: MONTO CONTRACTUAL.-

El monto total del presente contrato asciende a **S/. 382,780.00 (Trescientos Ochenta y Dos Mil Setecientos Ochenta con 00/100 Soles)**, que incluye todos los impuestos de ley.


Jesús Deyvi Minaya Sauñi
 Representante Legal



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE BIGOTE
Creada Mediante Ley N° 24627 DEL 29-12-86
Manuel Seoane N° 111 – San Juan de Bigote
Morropón – Chulucanas
Región Piura
R.U.C. 20158887259



CONTRATO N°11-2016-MDSJB SOBRE LA CONTRATACION DEL SERVICIO DE EJECUCION DE OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA LOCALIDAD DE BIGOTE, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPON-PIURA", CONFORME AL PROCESO DE SELECCION DE LICITACION PUBLICA N° 003-2016-MDSJB-CS.

Conste por el presente documento, el contrato de **EJECUCION DE OBRA**, que celebran los siguientes otorgantes:



- 1.- De una parte, la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE BIGOTE**, con RUC N° 20158887259 debidamente representada por el Señor Alcalde **ALDO ERICK ALVAREZ OCAÑA**, identificado con DNI N° 02672585, señalando domicilio real en Av. Manuel Seoane N° 111- San Juan de Bigote – Morropón – Piura, que en adelante se denominará **LA ENTIDAD**; y,
- 2.- De la otra parte, **CONSORCIO MARIATEGUI** conformado por **MILLENIUM INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.**, **VICTOR HUGO CARBAJAL ALZAMORA**, **CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO S.A. SUCURSAL DEL PERU**, debidamente representado por Victor Hugo Carbajal Alzamora, con DNI N° 15704441, con domicilio legal en Av. José Gálvez N° 2270 – distrito y provincia de Barranca y departamento de Lima, a quien en lo sucesivo se le denominará **EL CONTRATISTA**, siendo el bajo los términos y condiciones siguientes:



PRIMERA: ANTECEDENTES.-

Con fecha 09 de noviembre del año 2016, el Comité de Selección adjudicó la Buena Pro de la Licitación Pública N° 003-2016-MDSJB-CS, Primera Convocatoria para **LA CONTRATACION DEL SERVICIO DE EJECUCION DE LA OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA LOCALIDAD DE BIGOTE, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPON-PIURA", CONFORME AL PROCESO DE SELECCION DE LICITACION PUBLICA N° 003-2016-MDSJB-CS**, el mismo que quedó consentido en el Sistema del OSCEP el día 21 de noviembre del 2016, cuyos detalles, importes unitarios y totales constan en los documentos integrantes del presente contrato.



SEGUNDA.- OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO.-

Mediante el presente contrato LA MUNICIPALIDAD contrata a EL CONTRATISTA para la **EJECUCION DE LA OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI DE LA LOCALIDAD DE BIGOTE, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPON-PIURA", CONFORME AL PROCESO DE SELECCION DE LICITACION PUBLICA N° 003-2016-MDSJB-CS** cuyos detalles, importes unitarios y totales constan en los documentos integrantes del presente contrato.

TERCERA: MONTO CONTRACTUAL.-

El monto total del presente contrato asciende a **S/ 9,605,636.80 (Nueve Millones Seiscientos Cinco Mil Seiscientos Treinta y Seis con 80/100 Soles)**, que incluye todos los impuestos de ley.

CONSORCIO MARIATEGUI

VICTOR HUGO CARBAJAL ALZAMORA
 Representante Común



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE BIGOTE
Creada Mediante Ley N° 24627 DEL 29-12-86
Manuel Seoane N° 111 – San Juan de Bigote
Morropón – Chulucanas
Región Piura
R.U.C. 20158887259



CONTRATO N°08-2016-MDSJB SOBRE LA CONTRATACION DE EJECUCION DE LA AMPLIACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE AGUA EN LOS CASERÍOS DE VIRGEN DEL CARMEN, BARRIOS, PALO NEGRO, CARDAL, DOTOR, NUEVA ESPERANZA, CAMPO NUEVO, MIGUEL PAMPA, VADO DE GARZA, MANZANARES, Y SAN JUAN BAUTISTA, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPÓN – PIURA, CONFORME AL PROCESO DE SELECCION DE LICITACION PUBLICA N° 001-2016-MDSJB-PRIMERA CONVOCATORIA.

Conste por el presente documento, el contrato de **EJECUCION DE OBRA**, que celebran los siguientes otorgantes:

1.- De una parte, la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE BIGOTE**, con RUC N° 20158887259 debidamente representada por el Señor Alcalde **ALDO ERICK ALVAREZ OCAÑA**, identificado con DNI N° 02672585, señalando domicilio real en Av. Manuel Seoane N° 111- San Juan de Bigote – Morropón – Piura, que en adelante se denominará **LA ENTIDAD**; y,



2.- De la otra parte, **CONSORCIO KORI ANCA**, conformado por **KORI ANCA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.** con RUC N° 20525051278 y **VICTOR HUGO CARBAJAL ALZAMORA** con RUC N° 10157044414, debidamente representado por **IVAN GUSTAVO GARCIA ALZAMORA**, con DNI N° 41867943, con domicilio legal en Av. Areñales N° 773 – Oficina 603- distrito y provincia y departamento de Lima, a quien en lo sucesivo se le denominará **EL CONTRATISTA**, siendo el bajo los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES.-

Con fecha 21 de Octubre del año 2016, el Comité de Selección adjudicó la Buena Pro de la Licitación Pública N° 001-2016-MDSJB-CS, Primera Convocatoria para la contratación de **LA OBRA "AMPLIACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE AGUA EN LOS CASERÍOS DE VIRGEN DEL CARMEN, BARRIOS, PALO NEGRO, CARDAL, DOTOR, NUEVA ESPERANZA, CAMPO NUEVO, MIGUEL PAMPA, VADO DE GARZA, MANZANARES, Y SAN JUAN BAUTISTA, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPÓN – PIURA"**, cuyos detalles, importes unitarios y totales constan en los documentos integrantes del presente contrato, la misma que fue consentida el día 03 de Noviembre del 2016.



SEGUNDA- OBJETO Y FINALIDAD DEL CONTRATO.-

Mediante el presente contrato LA MUNICIPALIDAD contrata a EL CONTRATISTA para la **EJECUCION DE LA OBRA "AMPLIACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE AGUA EN LOS CASERÍOS DE VIRGEN DEL CARMEN, BARRIOS, PALO NEGRO, CARDAL, DOTOR, NUEVA ESPERANZA, CAMPO NUEVO, MIGUEL PAMPA, VADO DE GARZA, MANZANARES, Y SAN JUAN BAUTISTA, DISTRITO DE SAN JUAN DE BIGOTE, PROVINCIA DE MORROPÓN – PIURA"** cuyos detalles, importes unitarios y totales constan en los documentos integrantes del presente contrato.



TERCERA: MONTO CONTRACTUAL.-

El monto total del presente contrato asciende a **S/ 6,362,313.82 (Seis Millones Trescientos Sesenta y Dos Mil Treientos Trece con 82/100 Soles)**, que incluye todos los impuestos de ley.

CONSORCIO KORI - ANCA
 DE MANUEL HUGO CARBAJAL ALZAMORA
 REPRESENTANTE LEGAL



PERU

Ministerio de Educación

Administración de Empleo Profesional

Programa Nacional de Infraestructura Educativa

Oficina General de Administración

“Yo del buen Servicio al Ciudadano”

CONTRATO N° 024-2017-MINEDU/VMGI-PRONIED

**LICITACIÓN PÚBLICA N° 058-2016-MINEDU/UE 108
PRIMERA CONVOCATORIA**

**CONTRATACIÓN DE EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA
“ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA
EDUCATIVA DE LA I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI – SAN PEDRO DE LLOC –
PACASMAYO – LA LIBERTAD”**

CONSORCIO VAYMA - CARBAJAL 2
ALFONSO JESUS AREVALO TORRES
Representante Legal



Conste por el presente documento, la contratación de la EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA “ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA DE LA I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI – SAN PEDRO DE LLOC – PACASMAYO – LA LIBERTAD”, que celebran de una parte el PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA - PRONIED con RUC N° 20514347221, con domicilio legal en Jirón Carabaya N° 341, distrito, provincia y departamento de Lima, en adelante denominado LA ENTIDAD, debidamente representado por su Jefa (e) de la Oficina General de Administración, Lic. JUANA ABIGAIL MANDUJANO RAMOS, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 06211457, encargada mediante la Resolución Directoral Ejecutiva N° 172-2016-MINEDU/VMGI-PRONIED; y, facultada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 001-2017-MINEDU/VMGI-PRONIED; y, de la otra parte el CONSORCIO VAYMA – CARBAJAL 2, conformado por 1. ALEXIA S.A.C. (05%), con RUC N° 20517562158; 2. VICTOR HUGO CARBAJAL ALZAMORA (93%), con RUC N° 10167044414; y 3. VAYMA ASESORES CONSULTORES GENERALES S.A.C (02%), con RUC N° 20508109416; con domicilio legal común en la Av. Arenales N° 773, Dpto. 603, distrito, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su Representante Común el señor ALFONSO JESÚS AREVALO TORRES, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08098555, conforme lo señalado en la Cláusula Séptima del Contrato de Consorcio de fecha 18 de febrero de 2017; a quien en adelante se le denominará EL CONTRATISTA, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES



1. Mediante Decreto Supremo N° 004-2014-MINEDU se creó el Programa Nacional de Infraestructura Educativa – PRONIED, con el objeto de ampliar, mejorar, sustituir, rehabilitar y/o construir infraestructura educativa pública de Educación Básica y de Educación Superior Pedagógica, Tecnológica y Técnico-Productiva, incluyendo el mantenimiento y/o equipamiento de la misma, cuando corresponda, de manera concertada y coordinada con los otros niveles de gobierno, y en forma planificada, articulada y regulada; en el marco de las políticas sectoriales de educación en materia de infraestructura educativa; a fin de contribuir a la mejora en la calidad de la educación del país. El mismo que asume a la Unidad Ejecutora 108 del Pliego 010 del Ministerio de Educación.



2. Con fecha 11 de noviembre de 2016, el Comité de Selección convocó la Licitación Pública N° 058-2016-MINEDU/UE 108 Primera Convocatoria, para la contratación de la EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA “ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA DE LA I.E. JOSÉ ANDRÉS RAZURI – SAN PEDRO DE LLOC – PACASMAYO – LA LIBERTAD”.



3. Con fecha 20 de enero de 2017, el Comité de Selección otorgó la Buena Pro de la Licitación Pública N° 058-2016-MINEDU/UE 108 Primera Convocatoria, para la contratación de la EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA “ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA DE





PERU

Ministerio de Educación

Unidad Ejecutora 108

Programa Nacional de Infraestructura Educativa

Oficina General de Administración

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONTRATO N° 19-2017-MINEDU/VMGI-PRONIED

**LICITACIÓN PÚBLICA N° 042-2016-MINEDU/UE 108
PRIMERA CONVOCATORIA**

EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA DE LA IE CESAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA, SANTIAGO DE CHUCO – SANTIAGO DE CHUCO – LA LIBERTAD

Conste por el presente documento, la contratación de la EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA: ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA DE LA IE CESAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA, SANTIAGO DE CHUCO – SANTIAGO DE CHUCO – LA LIBERTAD, que celebran de una parte el PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA - PRONIED con RUC N° 20514347221, con domicilio legal en Jirón Carabaya N° 341, distrito, provincia y departamento de Lima, en adelante denominado LA ENTIDAD, debidamente representado por su Jefa (e) de la Oficina General de Administración, Lic. JUANA ABIGAEL MANDUJANO RAMOS, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 06211457, encargada mediante la Resolución Directoral Ejecutiva N° 172-2016-MINEDU/VMGI-PRONIED; y, facultada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 001-2017-MINEDU/VMGI-PRONIED; y, de la otra parte el CONSORCIO VAYMA – CARBAJAL conformado por: 1. VICTOR HUGO CARBAJAL ALZAMORA (90%) con RUC N° 10157044414, 2. VAYMA ASESORES CONSULTORES GENERALES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – VAYMA S.A.C. (05%) con RUC N° 20508109416; y, 3. ALEXIA S.A.C. (05%) con RUC N° 20517562158; con domicilio legal común en Av. Arenales N° 773 Dpto. 603, distrito, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su Representante Común el señor ALFONSO JESUS AREVALO TORRES identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08098555, conforme a lo señalado en la Cláusula Séptima del Contrato de Consorcio de fecha 24 de enero de 2017, modificada mediante Adenda de fecha 09 de febrero de 2017; a quien en adelante se le denominará EL CONTRATISTA, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES

1. Mediante Decreto Supremo N° 004-2014-MINEDU se creó el Programa Nacional de Infraestructura Educativa – PRONIED, con el objeto de ampliar, mejorar, sustituir, rehabilitar y/o construir infraestructura educativa pública de Educación Básica y de Educación Superior Pedagógica, Tecnológica y Técnico-Productiva, incluyendo el mantenimiento y/o equipamiento de la misma, cuando corresponda, de manera concertada y coordinada con los otros niveles de gobierno, y en forma planificada, articulada y regulada; en el marco de las políticas sectoriales de educación en materia de infraestructura educativa; a fin de contribuir a la mejora en la calidad de la educación del país. El mismo que asume a la Unidad Ejecutora 108 del Pliego 010 del Ministerio de Educación.

Con fecha 29 de setiembre de 2016, el Comité de Selección convocó la Licitación Pública N° 042-2016-MINEDU/UE 108 PRIMERA CONVOCATORIA, para la CONTRATACIÓN DE EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA ADECUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA DE LA IE CESAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA, SANTIAGO DE CHUCO – SANTIAGO DE CHUCO – LA LIBERTAD.

3. Con fecha 09 de enero de 2017, el Comité de Selección adjudicó la Buena Pro de la Licitación Pública N° 042-2016-MINEDU/UE 108 Primera Convocatoria, para la contratación de la EJECUCIÓN DE LA OBRA: SALDO DE OBRA ADECUACIÓN,

CONSORCIO VAYMA – CARBAJAL
ALFONSO JESUS AREVALO TORRES
Representante Legal





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
PROGRAMA REGIONAL DE IRRIGACIÓN Y DESARROLLO RURAL INTEGRADO
PRIDER



CONTRATO N° 235-2017-GRA-PRIDER/DG

**EJECUCIÓN DE OBRA "AMPLIACION DE LA PRESA ANCASCOCHA Y
 AFIANZAMIENTO DEL VALLE DE YAUCA (AYACUCHO Y AREQUIPA)"**

Conste por el presente documento, la contratación de la ejecución de la obra: "Ampliación de la Presa Ancascocha y Afianzamiento del Valle de Yauca (Ayacucho y Arequipa)" que celebra de una parte, el Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado (PRIDER), en adelante LA ENTIDAD, con Registro Único de Contribuyentes (RUC) N° 20494642078, con domicilio en la Jr. Las Begonias Mz "H" Lt. "05", Urbanización José Ortiz Vergara - Ayacucho - Huamanga - Ayacucho, representado por su Director General Ing. Eduardo César HUACOTO DIAZ, con D.N.I. N° 09786418, quien procede en uso de sus facultades previstas en la Resolución Ejecutiva Regional N° 712-2015-GRA/GR, ratificado en el cargo mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 359-2017-GRA/GR, de fecha 08 de junio del 2017, y de la otra parte el CONSORCIO ANCASCOCHA, con RUC N° 20002549454, con domicilio en Av. Arenales N° 775 DPTO. 603, Distrito el Agustino, Provincia y Departamento de Lima, Consorcio conformado por:

1. KORI ANCA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.; con RUC N° 20525061278, con domicilio legal en Jr. José Gálvez N° 2270, Distrito de Barranca, Provincia de Barranca, Departamento de Lima, inscrita en la Ficha N° 12429234, Asiento 00001, del Registro de personas jurídicas de la Ciudad de Lima, representado por su Representante Legal la señora LIZ AMAYO ZELA, identificado con DNI N° 42753575, con 89% de participación.

2. AMERICAN CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.; con RUC N° 20021378631, con domicilio legal en Av. José Faustino Sánchez Carrión N° 615 int. 1108, Urb. San Felipe (Piso 11), Distrito de Jesús María, Provincia de Lima, Departamento de Lima, inscrita en la Ficha N° 12794211, Asiento 00001, del Registro de personas jurídicas de la Ciudad de Lima, representado por su Representante Legal el señor ROLANDO FELIPE CARRASCO MEJIA, identificado con DNI N° 21444167, con 40% de participación.

3. ERCO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA.; con RUC N° 20100073057, con domicilio legal en Av. Larco N° 1150 int. 904 (Piso 9), Distrito de Miraflores, Provincia de Lima, Departamento de Lima, inscrita en la Ficha N° 02005441, Asiento 000001, ampliada por el Asiento D00001 del Registro de personas jurídicas de la Ciudad de Lima, representado por su Representante Legal el señor EDUARDO JOSE ROJAS RODRIGUEZ, identificado con DNI N° 30004670, con 50% de participación.

4. CORPORACION GRUPO IQ S.A.C.; con RUC N° 20541495224, con domicilio legal en Av. Nicolás Ayllón 2300, Distrito el Agustino, Provincia de Lima, Departamento de Lima, inscrita en la Ficha N° 11150313, Asiento A0001, del Registro de personas jurídicas de la Ciudad de Lima, representado por su Representante Legal el señor JACOB LEON YCHPAC ANI, NDC, identificado con DNI N° 60034053, con 01% de participación.

Según el contrato de consorcio otorgado al representante Legal del CONSORCIO ANCASCOCHA, es la Señora GRACIELA ESPINOZA BUENDIA, identificado con DNI N° 40020570, quien asumió la ejecución a LA ENTIDAD por el 100% del monto del contrato; a quien en lo sucesivo se denominará EL CONTRATISTA, y que suscribe en los términos y condiciones siguientes:



GRACIELA ESPINOZA BUENDIA
 Representante Legal