



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los
trabajadores de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C
- Moyobamba 2020**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORAS:

Chumacero Cruz, Jullysa Lucero (ORCID: 0000-0003-4423-395X)

Torres Golac, Marleny De Jesús (ORCID: 0000-0001-7770-7352)

ASESOR:

Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	2
ÍNDICE DE TABLAS	3
Índice de figuras	3.
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	17
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	18
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	21
3.4. PROCEDIMIENTO	22
3.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	22
3.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	23
IV. RESULTADOS	23
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 Distribución de colaboradores	19
Tabla N° 02 Motivación.....	23
Tabla N° 03 Rendimiento laboral	24
Tabla N° 04 Motivación y Rendimiento laboral	26
Tabla N° 05 Determinación de correlación de las variables.....	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C- Moyobamba 2020, tiene como objetivo primordial determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa constructora “Pérez & Pérez” S.A.C. Se usó como teorías en relación la de Maslow, Herzberg y McClelland para la variable motivación y para el rendimiento laboral autores como Motowidlo y Campbell. El tipo de averiguación aplicada a nuestro análisis es correlacional, de diseño no experimental. Teniendo como premisa que la motivación tiene interacción significativa en el rendimiento laboral. La población está constituida por un total de 22 trabajadores, al igual que la muestra por ser una porción pequeña, considerándose el muestreo no probabilístico por conveniencia para el objetivo de la indagación. El instrumento de recolección de datos que se empleó en el trabajo de indagación ha sido un cuestionario estructurado, formado por 11 ítems de la variable sin dependencia (motivación) y 10 ítems de la variable dependiente (rendimiento laboral) respectivamente, con una escala ordinal. Los resultados conseguidos de la indagación presentan que el 40.91% de los trabajadores se hallan en un grado bastante elevado de motivación, mientras tanto que el 50% en el grado elevado y el 9.09% en el grado medio. De igual manera, el 90.91% de los trabajadores indicaron que se hallan en un grado bastante elevado de rendimiento laboral, en lo que el 9.09% en el grado elevado. El análisis llevado a cabo concluye que no existe interacción significativa en medio de las cambiantes de motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C.

Palabras Clave: Rendimiento laboral, Motivación, colaboradores, Alto, Relación, nivel y empresa.

ABSTRACT

The present research work entitled Motivation and its relationship in the work performance of the workers of the company Constructora "Pérez & Pérez" SAC-Moyobamba 2020, has as its primary objective to determine the relationship between motivation and work performance of the company's workers constructora "Pérez & Pérez" SAC It was used as theories in relation to that of Maslow, Herzberg and McClelland for variable motivation and for work performance such as Motowidlo and Campbell. The type of inquiry applied to our analysis is correlational, of a non-experimental design. On the premise that motivation has a significant interaction on job performance. The population is made up of a total of 22 workers, as is the sample because it is a small portion, considering non-probabilistic sampling for convenience for the purpose of the inquiry. The data collection instrument used in the inquiry work was a structured questionnaire, made up of 11 elements of the variable without dependence (motivation) and 10 items of the dependent variable (job performance) respectively, with an ordinal scale. The results obtained from the investigation show that 40.91% of the workers are in a fairly high degree of motivation, while 50% in the high degree and 9.09% in the middle. Similarly, 90.91% of the workers indicated that they are in a fairly high degree of job performance, while 9.09% in the high degree. The analysis carried out concludes that there is no significant interaction in the midst of the changes in motivation and work performance of the workers of the organization Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C.

Keywords: Work performance, Motivation, Workers, High, Relationship, level and company.

I. INTRODUCCIÓN

Ya hace un tiempo y anunciada y previsiblemente, un espectro frecuente y repetitivo vuelve a emerger, como tantas veces en el pasado, de forma progresiva e irrefrenable: la desesperanza, la desmotivación, el pesimismo, la iniciativa que nada sirve o que nada que uno logre hacer puede tener cualquier impacto sobre el propio presente, por esta situación que se está viviendo por la pandemia más conocida como el COVID-19. (Infobae, 2020). Se dice que España es uno de los últimos a nivel general, en detención de talento y motivación laboral. Asimismo, es el estado de Europa occidental que menos ha logrado adecuar el sistema educativo y la gestión del capital humanos a las penurias de su economía. Así lo muestra el Ránking de Talento Mundial (RTM). Cuando los expertos hablan sobre las mayores dificultades de América Latina, por lo usual se centralizan en la corrupción, la economía subterránea y la mala eficacia educativa. Pero es hora de que orienten más atención a un desafío adicional: el déficit motivacional.

Perú, Ante la difícil coyuntura que afronta el país, se ha notado necesario que varias empresas despidan a sus colaboradores, quedándose con pocos de ellos y proporcionando más tareas, asimismo con el avance de la tecnología, la entrada de mejores y más especialistas al mercado profesional y los audaces cambios en el patrimonio mundial crearon que la eficacia de vida laboral se vea perjudicada. Una investigación llevada a cabo por Gallup muestra que solamente el 15 % de los participantes se concibe apasionado por el progreso de sus compañías, resultados que manifiestan la carencia de motivación laboral en una organización. También, el Perú fue uno de las naciones con más grande lista de rotación laboral en América Latina, con un promedio de 20 %, según un informe de PWC. (Conexionesam, 2019)

La Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C, a causa de esta pandemia que se está viviendo, viene realizando el trabajo presencial con sus colaboradores, pero a todo esto nos comentaron que tienen algunas dificultades con lo que respecta a que algunos colaboradores vienen acumulando tareas, con lo que podemos deducir que no tienen muy organizado su tiempo, otro punto es la falta de comunicación, el hecho de no estar motivados está ocasionando malentendidos y no se está teniendo un buen rendimiento laboral. Este trabajo tiene como objetivo

averiguar si existe relación entre la motivación y rendimiento laboral en la empresa constructora “Pérez & Pérez” S.A.C.

La formulación del problema general, Cuál es la relación entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora” Pérez & Pérez” S.A.C - Moyobamba, en el año 2020 Problemas específicos, Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Constructora Pérez & Pérez S.A.C - Moyobamba, en el año 2020, Cuál es el nivel de rendimiento de los colaboradores de la empresa Constructora Pérez & Pérez S.A.C - Moyobamba, en el año 2020

La justificación de nuestra investigación se planteó de la siguiente manera, teóricamente en el ámbito de trabajo, se encuentra variedad de factores que afectan el rendimiento laboral, que llegan a tener un efecto negativo en el desarrollo de la empresa. Se ha indagado variables para estudiar como son la motivación y el rendimiento laboral. Averiguar, entender y utilizar la motivación en los trabajadores se torna de muy importante trascendencia para el rendimiento laboral. Y así se aclaró que los incentivos se deberían ofrecer para que los colaboradores puedan estar motivados y logren extender sus funcionalidades aumentando su funcionamiento. O sea, se van a tener precedentes que admitan obtener resultados reales en relación a las metas que la compañía expone y el agrado de los colaboradores. Es necesario demostrar que los efectos que se han conseguido van a poderse emplear por la organización para renovar y corregir sus procesos. Cubas, (2016, pag.16)

Así mismo, la investigación práctica que permite conocer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral, en la empresa Constructora” Pérez & Pérez” S.A.C - Moyobamba, es el análisis que va a permitirnos conseguir resultados por el control operativo y con los indicadores de gestión, la investigación permitirá de manera un aporte que viene a ser uno de los factores para poder hacer mejora del rendimiento laboral. Ya al estar al tanto de cómo es esta reciprocidad se tomarán justas medidas para conservar o reformar la motivación que nos acceda lograr una ejecución completa en los colaboradores de la empresa.

Por otro lado, se justifica metodológicamente que, mediante aparatos, técnicas aplicables, teorías sobre la motivación de personal y rendimiento laboral y, de esta forma como la utilización de aparatos de indagación como cuestionario, justifica que, va a ser indispensable llevar una averiguación sobre cuáles van a ser las aspiraciones y comportamientos referente a la motivación que se desean para que el rendimiento de los colaboradores aumente y se reparen los procesos en la organización.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C - Moyobamba, en el año 2020. Objetivos específicos: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Constructora Pérez & Pérez S.A.C - Moyobamba, en el año 2020. Determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores de la empresa Constructora Pérez & Pérez S.A.C - Moyobamba, en el año 2020.

Finalmente, con los objetivos propuestos se consigna la hipótesis general: La motivación tiene relación significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C -Moyobamba, en el año 2020. Hipótesis específicas: El nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C -Moyobamba, es medio. El nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C -Moyobamba, es alto.

II. MARCO TEÓRICO

Para el resultado de la investigación, se realizó la búsqueda de artículos científicos internacionales como; Garate, D. et al. (2016). *Influencing Factors in Motivation and Strategies Learning in Undergraduate Students*. (Artículo Científico). Universidad de Castilla-La Mancha, España. El análisis empleado ha sido una metodología cuantitativa por medio del uso de los cuestionarios. Se escogió una muestra de 621 estudiantes, de los cuales 239 son del primer año y 382 son del cuarto año del Nivel Primaria en la Facultad de Enseñanza de Albacete de la Universidad de Castilla-La Mancha. El juicio por el cual se usó la selección de la propia fue de trato inmediato con la población activa escolar. Se concluye que, un alto grado de satisfacción de tal elemento menciona que la colaboración de cada estudiante en ella es un fin en sí mismo, más que un medio para lograr un determinado fin. Pretendiendo encontrar causas como el desafío, la curiosidad y el dominio de la labor. Con el valor de la labor el alumno pronuncia el valor, beneficio y utilidad de la materia, si éste la estima esencial para nuestra formación.

Por otro lado, Gabini, S. (2018). *Potential predictors of job performance: An empirical exploration*. (Artículo Científico). Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, Argentina. La investigación ha sido de una muestra no probabilística de 376 colaboradores, originarios de distintas empresas de la localidad de Rosario y región de predominación. Se Concluyó con el estudio de las fortalezas y restricciones de la indagación elaborada, se hacen sugerencias para futuros estudios empíricos en la zona, de esta forma como para el diseño de políticas empresariales amigables con el núcleo familiar que impacten positivamente sobre el manejo organizacional.

También, Usan, P. y Salavera, C. (2018). *School motivation, emotional intelligence and academic performance in compulsory secondary education students*. (Artículo Científico). Universidad de Zaragoza, España. El muestreo llevado a cabo ha sido de tipo estratificado, La muestra estuvo formada por 3512 alumnos. Se concluye que pueden lograr tener una buena motivación estudiantil y una sabiduría emocional en el proceso de socio educación en los alumnos de los centros educativos. Estas situaciones particulares y contextuales, forman un compendio de cambiantes psicológicas que están afectando al devenir del estudiante en su

escolaridad, de esta manera, su rendimiento en el camino a nuestra organización educativa y a alcanzar un buen desarrollo en la vida personal y académica de los alumnos.

Así mismo; Manjarrez, N. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. (Artículo Científico). Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. El tipo de metodología es descriptiva. Se usó métodos teóricos tales como analíticos, etc ; Se concluye crear la dispensa para la ayuda primordial para incitar la motivación, si permiten que estos desarrollen sus funciones, por mínima que sea, la motivación está garantizada, en este contingencia los empleados reconocen que la motivación interna, es altamente más destacado que la externa, basada regularmente en el cuartos, en este compungido los colaboradores se conforman con el honorario decisivo y que se cumplan los ingresos de ley forzoso.

Burgos, M. (2018). Motivation and job performance in Colombian health sector institutions. (Artículo Científico). Santiago, Región Metropolitana, Chile. El tipo de investigación fue de clase aplicada, evaluativa con un esquema de ámbito, no empírico, transaccional. La ciudad sensación de estudio estuvo conformada por Gerentes, Coordinadores de RRHH, Auxiliares y Coordinadores Médicos de las instituciones de sanidad de la Goajira Colombiana. Se concluye los resultados artículo de la perseverancia del coeficiente de Pearson establecen la correlación entre ambas variables, revelaron que existe una correlación positiva promedio, lo cual indica una relación moderada entre las variables. Esto significa que, a mayor motivación en las instituciones de vitalidad en análisis, mayor será el grado de rendimiento de los equipos de incumbencia.

También, Casis, M. (2017). Motivation, self-confidence and anxiety as descriptors of chile. (Artículo Científico). Universidad De Granda, España. Esta exploración es realizada con un cuestionario, una técnica de recolección de datos, para el que se ha completado un diseño no experimental, transaccional o transversal de tipo exploratorio manifiesto, la muestra fue 285 estudiantes del primer año de la carrera Pedagogía en aprendizaje Básica. Concluyendo que, de los tres descriptores considerados, la motivación hacia la instrucción de las matemáticas es el constructo que puntúa con mayor derrotero positiva.

Finalizando, Juaréz, D. (2016). Relationship between intrinsic motivation factors and performance work in a group of teachers of a private college in the city from Guatemala. (Artículo Científico). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Esta exploración es de clase descriptiva correlacional, se contó con un troyel de 32 personas que ocupan posiciones de nivel operativo, siendo la mayoría de estos maestros de diferentes grados de formación. Las deducciones de esta investigación muestran que no hay ninguna correlación estadísticamente significativa con el nivel de Motivación intrínseca y el desempeño sindical en con un agregado de pedagógicos de una escuela distante de la aldea de Guatemala.

Asimismo, tenemos artículos científicos nacionales, que nos ayudará con la investigación: Orbegoso, A. (2016). The intrinsic motivation according to ryan & deci and some recommendations for teachers. (Artículo Científico). Universidad Privada del Norte – UPN. Lima, Perú. Esta investigación buscó además dar un grupo de sugerencias derivadas de sus planteamientos. Este segundo objetivo buscó traducir a términos prácticos esa creación teórica, puesto que son los profesores un segmento continuamente urgido de herramientas didácticas. Y al aplicar estas ideas correspondiera transferir además a la evaluación de su efectividad en los salones.

También, Rodríguez, F. (2018). Psycho-socio-economic factors that affect the ethical values and work performance of the public accountant in the management of the regional government of Ayacucho. (Artículo Científico). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. La indagación ha sido cualitativo y detallado, a través de la recolección de información como: textos, tesis, trabajos, artículos. Como conclusión se piensan que los componentes Psico – socio económico si intervienen en el rendimiento laboral del Contador Público en la administración gubernamental Regional de Ayacucho.

Por otro lado, Garay, H. (2018). Job satisfaction and job performance of the technical nursing staff of the Hermilio Valdizán hospital - Santa Anita. (Artículo Científico). Artículo actual bajo las direcciones del método hipotético metódico, modelo de una investigación principal de un diseño no experimental transversal, y así tomar antecedentes, se usó dos instrumentos con escala hecho a través del método de operacionalización, organizando la validez y confiabilidad en estas se

manipuló la modalidad de la encuesta y se comenzó la prueba de hipótesis con una prueba no paramétrica por ser de variables ordinales. Se ultimó que hay relación efectiva estadísticamente significativa entre la Satisfacción laboral con el rendimiento laboral con un factor de correlación rho Spearman de ,843 y un valor p menor a 0,05 se resalta que la correlación es de contenido alto por aquello se deriva que los desacuerdos de la satisfacción son agrupados a los contextos del rendimiento laboral, con el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán en el año 2017.

Por otro lado, Moya, M. et al (2019). Motivation and job performance of employees of the Regional Government of Ucayali, headquarters. (Artículo Científico). Universidad Nacional de Ucayaly, Pucallpa, Perú. La indagación es de tipo detallado correlacional, con diseño transeccional correlacional, se aplicó a 100 colaboradores gubernamental Regional de Ucayali por cada variable, ambos aparatos contaron 20 cuestiones cerradas. Se concluye que una interacción positiva bastante baja y no significativa con la motivación y el funcionamiento laboral en la Sede Central gubernamental Regional de Ucayali, 2017, lo cual nos manifiesta que la mínima motivación a los participantes no contribuye en el manejo profesional.

Así también, Rivera, D. et al. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. (Artículo Científico). Universidad Simón Bolívar, Pueblo Libre, Perú. El análisis se hizo con la metodo de indagación cuantitativa de diseño no experimental, porque se recogieron y estudiaron datos de las cambiantes estudiadas sin llegar a manejarlas, tuvo un alcance correlacional y de corte transversal. Se concluye una interacción estadísticamente significativa en medio de las cambiantes Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral, y Relaciones Interpersonales y Clima Social Organizacional.

Siguiendo, Marin, M. y Placencia, M. (2018). Motivation and job satisfaction of the staff of a private sector health organization, (Artículo Científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Una investigación descriptiva,

observacional, transversal de tipo relacional. Trabajo que se hizo con una muestra de 136 colaboradores y se les realizó una encuesta auto-aplicada en los meses de febrero y junio del 2016. Se concluyó determinando que la relación con la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. Encontramos un nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado". Y el nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Por último, Cubas, N. (2016). Motivation and its influence on labor performance of staff in the i.e- adeu deportivo sac- Chiclayo. (Artículo Científico). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. El tipo investigación es descriptivo correlacional, investigación con diseño no experimental – transversal; no experimental, se halló un grupo de sujetos que constituyen el objeto del estudio y se derivó a la observación de los datos. La población se conformo con 16 empleados de la IEP ADEU Deportivo SAC; 3 personal administrativo, 12 docentes y 1 personal de limpieza de la IEP.Adeu Deportivo SAC. Se concluye, La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los participantes se encuentran con un nivel de motivación muy bajo mientras que un (75%) muestran que hay un nivel de motivación medio; por lo que se expresa la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0.0,855$ lo que significa que es viable.

De la misma forma se tomó investigación regional como; Reategui, L. (2016). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. La observación de análisis fue de clase No empírico, adecuado para su proceso no se altere las variables emprendidas con el propósito de conseguir deducciones seguras. Fue diseño correlacional, porque explora la autoridad de una inestable con otra volátil de investigación, en el mismo dispositivo de prospección o sujetos de estudio. Se concluye en que si manifiesta dominio de la motivación en el desempeño sindical de los participantes de la sociedad Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del centro poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de precisión de (0.338). Incluso, se halló un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), mostrando que consta una

correlación media entre la Motivación con el desempeño gremial de los colaboradores en la corporación Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

Por otro lado; Celiz, L. (2017). Relación entre el nivel de rendimiento académico y desempeño docente del programa de Maestría de Gestión Pública – promoción 2014-I, sede Tarapoto de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. La indagación de clase exento, por cuanto el guion fue favorecido de entente a la espera de la investigadora; y de acuerdo a la técnica de contrastación es de variedad dibujo – correlacional, se eligió el Diseño de estudio No positivo. Se concluye que La dependencia entre el grado de provecho escolar y el desempeño del docente con el proyecto de Maestría de administración Pública – promoción 2014-I, sede Tarapoto de la facultad franquista de San Martín - Tarapoto, 2017. Es significativa $p=0,10$.

Según Jaquinet, et al, La motivación es sumamente importante para el desarrollo y avance de una entidad o empresa, siendo muy necesario para incentivar a los colaboradores a la realización o logro de un objetivo, obteniendo a través de la incrementación o mantener el rendimiento de los trabajadores en una empresa. La motivación ha sido objeto de muchas investigaciones, por las que se han realizado con la finalidad de recopilar todo tipo de información necesaria para lograr mostrar la influencia [que esta puede tener en los diferentes patrones de conducta. (p.911)

Según Chiavenato, un individuo para que logre estar motivado debe haber un vínculo entre el individuo y la situación que está existiendo desde ese momento, el resultado obtenido por esta investigación es lo que va a consentir esté o no motivado la pesona.

Algunos de los autores anteriormente citados hacen mención que la motivación en el trabajo es el arranque para realizar un gran esfuerzo para poder lograr los objetivos de la empresa y para compensar alguna necesidad particular.

Existen muchos supuestos de la motivación que desafían diferentes perspectivas trazadas por aquellos pretendidas que trabajaron con el contenido. Hacia aquella indagación se optaron por enunciados que aparecen con mucha frecuencia y logran ser las más aprobadas en los saberes correctos.

Podemos testificar que la teoría con más popularidad de la motivación se trata de la pirámide de las necesidades de Maslow en el año 1954. Maslow inicio de la hipótesis en la que cada individuo tiene una jerarquía de cinco necesidades en forma ascendente, que son: las necesidades fisiológicas, Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, las necesidades de estima y Necesidad de autorrealización.

Según Maslow, se es necesario entender el nivel jerárquico en el que está un individuo para motivarlas y de ese modo implantar estímulos que tengan correspondencia a un nivel inmediatamente mayor en la escala. Maslow estipuló cinco necesidades en órdenes ascendentes y descendentes. Las fisiológicas y de seguridad las hizo representar como insuficiencias de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como insuficiencias de mayor orden **(Robbins, 2014, p.176).**

Así, en el segmento inferior de la pirámide consignan las necesidades más esenciales de la persona y en el nivel preferido se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones. Los supuestos de las necesidades de Maslow es considerablemente registrada, más aún en el segmento de los administradores en acción, podría ser debido a su razón presentida ya que es fácil de entender. **(Robbins, 2009, p.177).**

Mientras **Maslow** (2015) respalda la teoría de motivación en múltiples aspectos del ser humano como la perspectiva introvertida, también habla de la teoría en un ambiente exterior como perspectiva extrovertida. Herzberg habla que la motivación de pende de grandes factores tales como: factor higiénico que son aquellas situaciones que bloquean a la persona en su trabajo y que alcanzan las condiciones ambientales y físicas del trabajo **(Chiavenato, 2007, p.53.)**

Pertenecen a la motivación y estas constituyen dichos elementos que usualmente utilizan las organizaciones para poder incentivar y motivar a sus trabajadores, estos comprenden los siguientes factores: económicos, sociales y motivacionales. Los factores motivacionales sin muy efectivos y estos ayudan a mejorar la satisfacción, estos comprenden ciertos puntos como: sentimiento de autorrelacion, tareas estimulantes, logros, responsabilidades, reconocimiento de trabajo bien hecho. **(Keith, D. 2015, p128)**

Cuando los factores motivacionales son muy óptimos, mejoran la satisfacción, comprenden: Tareas estimulantes, Sentimiento de autorrealización, Reconocimiento de una labor bien hecha, Logro o cumplimiento, Mayor responsabilidad **(Keith, D, 2015, p.128.)**

La teoría de Herzberg se basa en el equilibrio entre factores motivacionales y los factores de higiene, por ende, si un individuo trabaja en un clima laboral inadecuado este sentirá o tendrá sensaciones de una insatisfacción laboral, pero si esto llegara a mejorar aseguran la satisfacción de los trabajadores.

David McClelland habla de tres grandes necesidades que ayudan a la motivación, estas son: la afiliación, el poder y el logro. Estas necesidades ayudan al ser humano a buscar y sobresalir para mejorar su vida cotidiana, también ayuda en el trabajo a incentivar para que así estos puedan trabajar muy comprometidos.

“Esta teoría tiene mucho beneficio en opción personal y en el aspecto laboral, porque los diferentes tipologías de motivación de los colaboradores se establecerán con sus distintas perspectivas laborales” **(Robbins, 2009, p.180)**

De acuerdo con **(López, A, 2020, p.73.)**, se hallaron cinco principios motivacionales a saber: Principio de la predisposición, Principio de la consecuencia, Principio de la repetición, Principio de la novedad, Principio de la vivencia.

El rendimiento laboral es la interacción que hay con lo producido y los medios colaboradores, tenemos por ejemplo mano de obra, materiales, energía, etc. A continuación, precisamos conceptos más importantes de ciertos autores:

Según Motowidlo, S. J. (2010) el rendimiento laboral es un importe final deseado para la empresa en relación a los sucesos conductuales prudentes que un sujeto desarrolla en un tiempo determinado (p.68).

Para Campbell, J. et al. (2012) el rendimiento laboral es semejante de comportamiento, es lo que las personas hacen en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento contiene aquellas gestiones que logran ser significativos para aquellos fines de la organización y se podría medir en términos de lo cual verdaderamente hace cada persona. (p.82).

Los autores anteriormente citados realizan mención que el rendimiento laboral que son esos quehaceres o conductas recalcadas en ciertos trabajadores de la

empresa, muy importantes en las metas y que tienen la posibilidad de ser medidos en términos de las competencias. Iniciativa: No se necesita que se le dé una orden al colaborador para que haga una labor, simplemente lo hace por voluntad propia (Orozco, 2014, p.45). Competencia: Vargas, et al (2014): Muestran que la competitividad en una empresa son las destrezas que poseen los trabajadores de querer hacer sus labores de una forma positiva (p.30). Productividad: es el resultado promedio por trabajador en un determinado tiempo. (Orozco, 2013, p.28). Reconocimiento: Los colaboradores requieren ser valorados por su esfuerzo, aparte que la motivación, brinda el crecimiento de la autoestima y optimización (Orozco, 2013, p.40). Martínez, (2014). La comunicación en una empresa es de sumamente importancia, ya que posibilita llevar a cabo los conductos con todos los trabajadores y así conseguir los datos básicos de los términos, o quizás datos que es valioso informar. (p.33).

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de análisis aplicada a la indagación es correlacional, porque pretendemos decidir el nivel de interacción existente entre la variable libre que es la motivación y la variable dependiente que es el rendimiento laboral. El provecho y el objetivo primordial de aquellos trabajos correlacionales es para saber y entender cómo se sobre lleva un criterio o variable estudiando la conducta de una u otras cambiantes en relación.

La investigación correlacional es de tipo de análisis que tiene por objetivo evaluar la interacción que pueda existir entre 2 o más variables. (Hernández, et 2016, p.121).

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

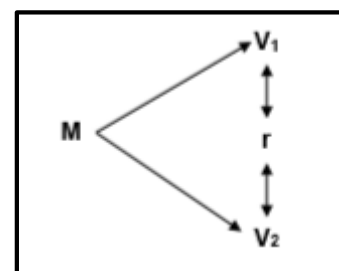
El presente trabajo de investigación fue no experimental de tipo transversal, ya que observa y examina fenómenos tal y como se proporcionan en su entorno natural.

Según Hernández (2017) el estudio no experimental es aquella que trabaja sin manosear voluntariamente las variables. O sea, hablamos de una indagación donde no establecemos variar intencionadamente las variables independientes. (p.184).

Para Kerlinger (2002) la indagación no experimental es la averiguación empírica y sistemática en la que el científico no logra tener control directo de las variables independientes, por protestas que ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables (p.75).

GRÁFICO DEL ESQUEMA Y EXPLICACIÓN

Para tener una adecuada motivación en la empresa Constructora Pérez & Pérez S.A.C- Moyobamba 2020, determinamos que es fundamental la relación con el rendimiento laboral.



M: 22 colaboradores de la Constructora Pérez & Pérez S.A.C

O₁: motivación de los colaboradores de la Constructora Pérez & Pérez S.A.C

O₂: rendimiento laboral de los colaboradores de la Constructora Pérez & Pérez S.A.C

R: Relación entre las variables (motivación y rendimiento laboral)

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN

La población se conformó por 22 colaboradores de ambos sexos de la Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C- Moyobamba; tal como se puntualiza en el siguiente cuadro:

TABLA N° 01
DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA “PÉREZ & PÉREZ” S.A.C MOYOBAMBA- 2020

Está formado por toda la población, siendo 22 colaboradores de la empresa

UNIDAD ORGÁNICA	SEXO		TOTAL
	M	F	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	-	1	1
AUXILIAR DE PRESUPUESTO Y FINANZA	1	-	1
AUXILIAR CONTABLE	-	1	1
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	1	-	1
LOGÍSTICO	1	-	1
ENCARGADO DE COMPRAS	1	-	1
RESIDENTE	1		1
ASISTENTE DEL RESIDENTE	-	1	1
JEFE DE ALMACÉN	1	-	1
ASISTENTE DEL JEFE DE ALMACÉN	1	-	1
INGENIERO CIVIL	1	-	1
OPERARIO	6	-	6
TOPÓGRAFO	1	-	1
ASISTENTE DEL TOPÓGRAFO	1	-	1
MAQUINISTA	1	-	1
CHOFER	1	-	1
TOTAL	19	3	22

Fuente; aplicativo de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C de Moyobamba

Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C - Moyobamba, muestra para la estimación de las variables, por ser un número corto.

MUESTREO

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se estimó el muestreo no probabilístico por conveniencia, pues se destaca estos colaboradores que al consumir con cierta cualidad o característica son parte de la muestra. Debido a lo cual se concluyó laborar con la integridad poblacional para el objetivo del análisis; de la misma forma que se especifica en el siguiente a continuación:

TABLA N° 01

**DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA “PÉREZ & PÉREZ” S.A.C MOYOBAMBA- 2020**

UNIDAD ORGÁNICA	SEXO		TOTAL
	M	F	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	-	1	1
AUXILIAR DE PRESUPUESTO Y FINANZA	1	-	1
AUXILIAR CONTABLE	-	1	1
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	1	-	1
LOGÍSTICO	1	-	1
ENCARGADO DE COMPRAS	1	-	1
RESIDENTE	1	-	1
ASISTENTE DEL RESIDENTE	-	1	1
JEFE DE ALMACÉN	1	-	1
ASISTENTE DEL JEFE DE ALMACÉN	1	-	1
INGENIERO CIVIL	1	-	1
MAESTRO DE OBRA	1	-	1
OPERARIO	6	-	6
TOPÓGRAFO	1	-	1
ASISTENTE DEL TOPÓGRAFO	1	-	1
MAQUINISTA	1	-	1
CHOFER	1	-	1

TOTAL	19	3	22
--------------	----	---	-----------

Fuente; aplicativo de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C de Moyobamba

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

TÉCNICA

Para la recolección de datos de la indagación se optó por el instrumento de la encuesta, la cual ha sido aplicada en la muestra de la población, con cuestiones correctamente formuladas con la finalidad de conseguir información sobre las cambiantes de motivación y rendimiento laboral.

INSTRUMENTOS

De esta forma para la primera variable libre se elaboró un cuestionario en cuanto a la motivación el cual consta de 11 ítems, distribuidos por 2 magnitudes que son los componentes económicos y los componentes motivacionales, con una escala valorativa ordinal de 5 índices de respuesta que son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Por lo tanto, para la segunda variable dependiente, se elaboró un cuestionario de 10 ítems relacionado al rendimiento laboral, distribuida por 5 magnitudes que son idea, competencia, productividad, reconocimiento y comunicación, con una escala valorativa ordinal de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). El instrumento tuvo como finalidad conocer de fuente directa cómo impacta la motivación en el rendimiento de los colaboradores.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para dicho estudio, se realizó la validación de los instrumentos mediante el criterio y evaluación de 3 profesionales expertos, de la escuela administración, los cuales determinaron si la construcción y contenido de los ítems estuvieron relacionados con los objetivos del estudio de nuestra investigación, presentando claridad, relevancia y pertinencia, por lo que dieron su aprobación para que los instrumentos sean aplicados a la muestra poblacional (Hernández et al., 2014, p.200).

3.4. PROCEDIMIENTO

La presente investigación se efectuó cumpliendo el siguiente procedimiento:

- Se envió una solicitud dirigida a la administradora de la compañía Constructora Pérez & Pérez S.A.C, para los permisos que corresponden.
- En dicha solicitud, se explicó los objetivos que busca el trabajo de investigación.
- Se programó la fecha y hora para proceder a realizar las encuestas, previa conformidad y aprobación de la administradora de la empresa.
- Se procedió aplicar las encuestas a todos los colaboradores (22) de la empresa, para la recopilación de datos.
- Durante las encuestas se explicó el propósito de la investigación.
- Se realizó el procedimiento del vaciado de datos de las variables (motivación y rendimiento laboral).
- Se procedió con la tabulación de la información en una base de datos de Excel.
- Y por último se diseñó los gráficos para el análisis de los resultados de la investigación, con su respectiva interpretación.

3.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los métodos empleados en la investigación fueron:

- A nivel descriptivo: se utilizó tablas y gráficos por medio del programa Microsoft Excel, en donde nos permitió organizar los datos obtenidos, analizando e interpretando cada uno de los resultados.
- A nivel inferencial: se procedió a contrastar las hipótesis proyectadas en el estudio, a fin de poder entender la correlación que hay entre la motivación y el rendimiento laboral utilizando intervalos de confianza del 95%, con un margen de error del 5%, mediante la prueba del T student llegando a una conclusión definida (Hernández et al., 2014, p.299)

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

En nuestro actual trabajo de investigación estamos respetando las normas internacionales de citas y referencias por las fuentes consultadas; por lo tanto, el proyecto no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

Para nuestra investigación se solicitó el permiso al gerente de la empresa constructora para que se nos haga factible poder aplicar nuestro instrumento de investigación y de esta manera poder realizar nuestras encuestas a sus colaboradores, de esta manera se obtuvo el consentimiento y conocimiento de todas las implicaciones que resulta de la investigación, siendo la empresa, una fuente primaria para la mismo.

IV. RESULTADOS

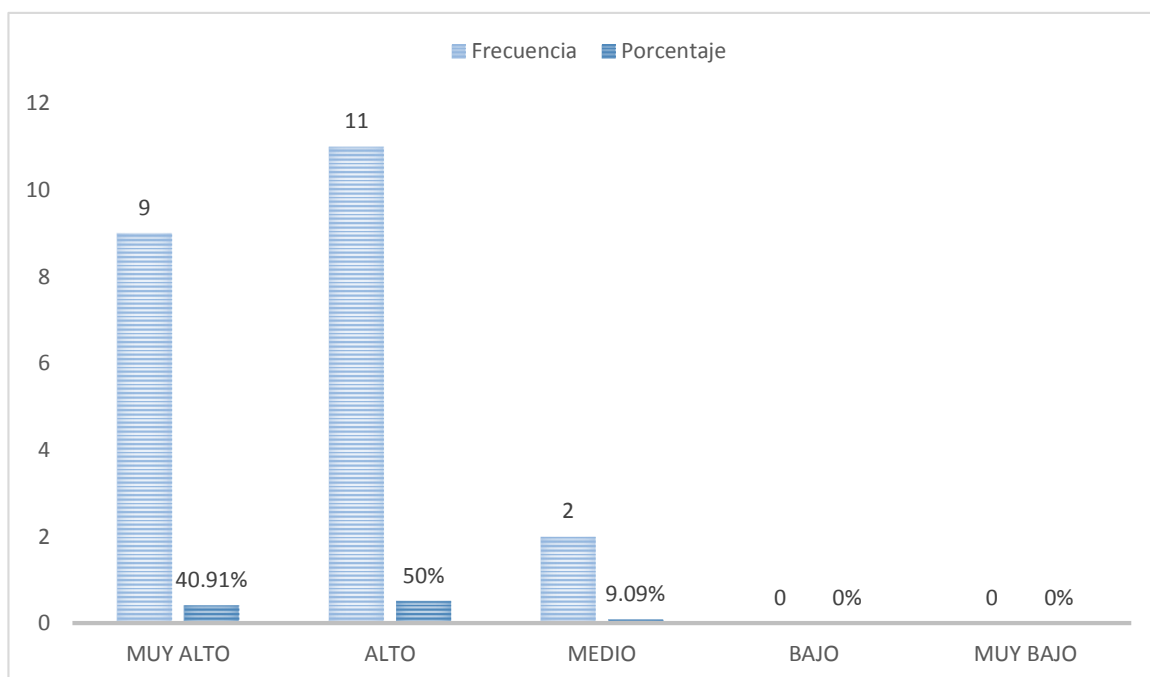
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

TABLA N° 02
DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES
SEGÚN SU NIVEL DE MOTIVACIÓN

NIVEL DE MOTIVACIÓN	FRECUENCIA	%
Muy alto	9	40.91
Alto	11	50
Medio	2	9.09
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	22	100

Fuente: Elaboración propia- empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C Moyobamba.

GRÁFICO N°1



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

Según la tabla N°1, muestra el nivel de motivación de los colaboradores que laboran en la Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C en la ciudad de Moyobamba; según las encuestas realizadas, el 40.91% (9) colaboradores están en un nivel muy alto, mientras que el 50 % (11) está en un nivel alto y el 9.09% (2) en el nivel medio.

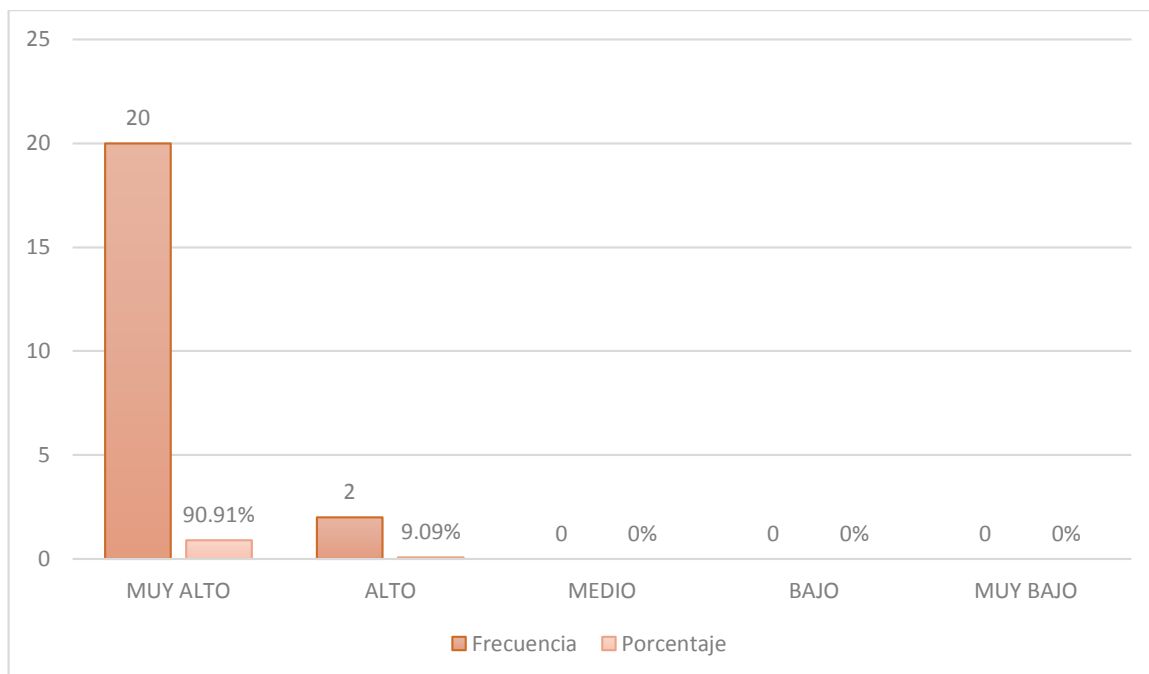
TABLA N° 03
DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES
SEGÚN SU NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL

NIVEL DE RENDIMIENTO	FRECUENCIA	%
Muy alto	20	90.91
Alto	2	9.09
Medio	0	0
Bajo	0	0

Muy bajo	0	0
Total	22	100

Fuente: Elaboración propia- empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C
Moyobamba.

GRÁFICO N°2



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

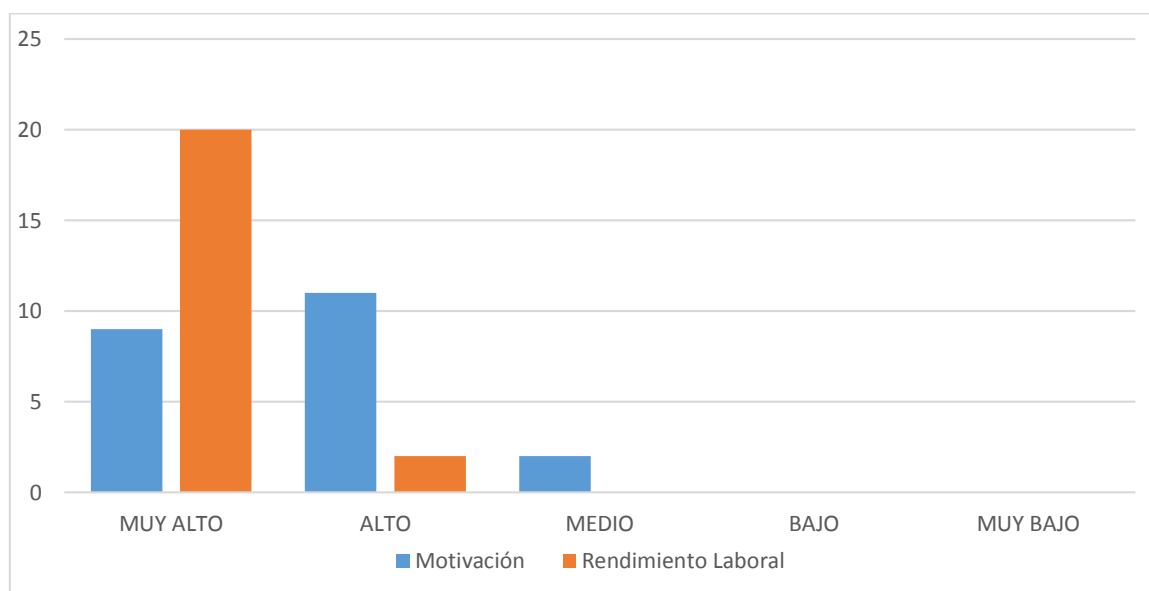
El nivel de rendimiento de los colaboradores que laboran en la empresa constructora “Pérez & Pérez” S.A.C en la ciudad de Moyobamba; según las encuestas que se realizaron muestran que; el 90.91% (20) de los colaboradores representan un nivel muy alto, y que el 9.09 % (2) están en un nivel alto.

TABLA N° 04
DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES
SEGÚN SU NIVEL DE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL

NIVEL DE MOTIVACIÓN	NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL					TOTAL POR NIVEL DE MOTIVACIÓN
	Muy Alto		Medio	Muy Bajo		
	Alto	Bajo		Alto	Bajo	
Muy Alto	8	1	0	0	0	9
Alto	10	1	0	0	0	11
Media	2	0	0	0	0	2
Bajo	0	0	0	0	0	0
Muy bajo	0	0	0	0	0	0
Total	20	2	0	0	0	22

Fuente: Tabla N° 1 y 2

GRÁFICO N°3
LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL



Fuente: Tabla 4

TABLA N° 05

DETERMINACIÓN DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES MOTIVACIÓN (X) Y RENDIMIENTO LABORAL (Y) DE LOS COLABORADORES DE LA CONSTRUCTORA “PÉREZ & PÉREZ” S.A.C - MOYOBAMBA

N°	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	52	48	2704	2304	2496
2	55	33	3025	1089	1815
3	52	48	2704	2304	2496
4	51	40	2601	1600	2040
5	47	43	2209	1849	2021
6	41	50	1681	2500	2050
7	47	42	2209	1764	1974
8	40	41	1600	1681	1640
9	45	41	2025	1681	1845
10	43	40	1849	1600	1720
11	43	40	1849	1600	1720
12	38	41	1444	1681	1558
13	41	41	1681	1681	1681
14	34	40	1156	1600	1360
15	35	41	1225	1681	1435
16	46	40	2116	1600	1840
17	44	41	1936	1681	1804
18	39	42	1521	1764	1638
19	32	43	1024	1849	1376
20	37	42	1369	1764	1554
21	29	41	841	1681	1189
22	37	37	1369	1369	1369
TOTAL	928	915	40138	38323	38621

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C- Moyobamba.

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{928}{22} = 42.18$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{915}{22} = 41.59$$

$$S_1 = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{40138}{22} - 42.18^2} = 6.73$$

$$S_2 = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{38323}{22} - 41.59^2} = 3.50$$

Aplicando:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_1 S_2} = \frac{\frac{38621}{22} - 42.18 * 41.59}{6.73 * 3.50} = 0.05$$

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación es: La motivación tiene relación significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa constructora "Pérez & Pérez" S.A.C -Moyobamba, en el año 2020.

(Ho):

No existe relación significativa entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C - Moyobamba, en el año 2020.

(Hi):

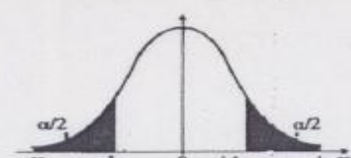
Existe relación significativa entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C - Moyobamba, en el año 2020.

Con el propósito de confirmar el enunciado de la hipótesis estadística, se utilizó el estadístico de comprobación de hipótesis T de student, con $\alpha=0,05 = 5\%$ de error

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0.05 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0.05^2}{22 - 2}}} = 0.22$$

Encontramos en la tabla de T de student para $\alpha = 0,05 = 5\%$ de error y $22 - 2 = 20$ grados de libertad, tal como se visualiza a continuación donde aparece un fragmento de dicha tabla.

Distribución t de Student



α g.l	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.001
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.929
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
35	0.682	0.852	1.052	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.592
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705	3.551
45	0.680	0.850	1.049	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.521
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.497
60	0.679	0.848	1.046	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.461
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.417
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.391
∞	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

El valor marcado con un cuadrado $t_{(0.05, 20)} = 2.086$

Comparemos el valor t obtenido con el de las tablas: $0.22 < 2.086$

Regla de decisiones

Si $X_t^2 > X_c^2$ rechazamos H_1 y aceptamos H_0 .

Si $X_t^2 < X_c^2$ aceptamos H_1 y rechazamos H_0 .

Como X^2 tabla = (0.05:20) = 2.086 X^2 calculada = 0.22

Por lo tanto, $X_t^2 > X_c^2$, entonces aceptamos H_0 y rechazamos la H_1 , lo que significa no existe relación significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C - Moyobamba, en el año 2020.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Consideramos que la motivación tiene parte primordial que incita a todo humano por lo que existen cambios diariamente en la vida competitiva y personal en todo trabajador. La motivación se contribuye en el rendimiento laboral de los colaboradores, en la que se hace visible las actitudes, percepciones y expectativas que empujan al ser humano a actuar ya sea para satisfacer sus necesidades básicas o superiores. Es así que el estudio de varios psicólogos fundamenta teorías motivacionales y dan con el extenso campo de los motivos, las necesidades, intereses, emociones que tiene cada persona y que de una u otra forma estos llegan a influir en el desempeño laboral.

Debido a este planteamiento fue que decidimos investigar acerca de la motivación de los colaboradores de la empresa constructora “Pérez & Pérez” S.A.C - Moyobamba 2020, tema que creemos no se le da la debida importancia.

En relación a los resultados observamos, en primer lugar, que el nivel de motivación de los colaboradores investigados, representado por el 40.91% quienes se encuentran ubicados en el nivel muy alto, mientras que el 50% se muestran un nivel alto y el 9.09% un nivel medio. Esto indica que hay un porcentaje de motivación muy alto, pero con cierta carencia en la falta de motivación en las cuales se debe de trabajar.

Por lo dicho anteriormente, es necesario poner en práctica los factores motivacionales en la constructora, que contribuya al mejor rendimiento de los colaboradores, basada en la teoría de la motivación.

Serrano (2016) en su investigación sobre la influencia de los factores motivacionales concluye que: corroborando con los resultados con nuestra investigación cuando explica que los elementos motivacionales interviene de manera relevante en el rendimiento laboral, los colaboradores no muestran en su mayoría un mayor nivel de motivación, por lo que no reciben incentivos de forma económica por la institución, por ende se hace necesario aplicar un plan motivacional teniendo en cuenta lo importante de los componentes motivacionales en el buen desempeño de las tareas asignadas, que permita

proporcionar soluciones precisas, y de esta maneja hacer mejor el rendimiento laboral.

Nos dice, Sánchez (2011) en el estudio de la motivación llegó a la siguiente conclusión: corroborando con los resultados de nuestra investigación que las necesidades motivacionales de los colaboradores están medio satisfechas, por si personal no posee un buen nivel de motivación, tiene rendimiento laboral no apropiado para efectuar sus tareas.

Según a los autores mencionados, nos dicen que, si hay una relación significativa entre la motivación y su influencia en el rendimiento laboral, pero según a nuestros resultados corroboramos que no existe relación entre dichas variables, porque puede haber una variable interviniente o extraña que altere los resultados de la investigación.

Finalmente, consideramos que esta investigación nos permitirá contribuir a futuras investigaciones para un mejor manejo del rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

Como resultado de la presente investigación se concluye que.

- ❖ En la presente investigación realizada se determina que no existe relación significativa entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la Constructora “Pérez & Pérez”S.A.C - Moyobamba, en el año 2020, lo que se expresa en el siguiente dato: $(0.22 < 2.086)$ esto quiere decir que aquellos colaboradores encuestados si tienen una buena motivación laboral para rendir eficientemente.
- ❖ El nivel de motivación de los trabajadores de la Constructora “Pérez & Pérez”S.A.C- Moyobamba, representado por el 40.91% (9) colaboradores muestran un nivel muy alto, mientras que el 50% (11) se manifiestan con un nivel alto y un 9.09%(2) en un nivel medio. Esto indica que hay un porcentaje de motivación muy alto, pero con cierta carencia en la falta de motivación en las cuales se debe de trabajar con el fin de tener colaboradores más satisfechos y por ende aumentar la productividad de la empresa.
- ❖ El nivel de rendimiento de los trabajadores de la Constructora “Pérez & Pérez”S.A.C- Moyobamba; según el cuestionario, el 90.91% (20) de los colaboradores se hallan en un nivel muy alto, y un 9.09% (2) se encuentran con un nivel alto. Esto indica que existe un poco de carencia en rendimiento en las cuales se debe de mejorar, con el fin de mejorar las habilidades tanto prácticas como teóricas de sus trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- De acuerdo a la información recaudada se debe continuar manteniendo un nivel apropiado de motivación y rendimiento en la constructora “Pérez & Pérez” S.A.C para rendir eficientemente.
- Se recomienda aplicar políticas de incentivos motivacionales, así misma capacitación integral, a fin de mejorar los trabajos en la empresa Constructora “Pérez & Pérez” para que sus colaboradores cumplan de manera eficaz y efectiva sus objetivos y metas fijadas por la empresa.
- Se recomienda aplicar capacitaciones para el personal para así poder mejorar sus habilidades y capacidades con respecto al rendimiento laboral de la constructora “Pérez & Pérez” S.A.C.

REFERENCIAS

- Campbell, J. P. (2012). *A theory of Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos* (5ta ed.). Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8tva ed.). Mexico D.F: Mg Graw-Hill.
- Gatica, P. (2009). *Aportes Motivacionales para el Rendimiento Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres*. Tarapoto-Perú: Universidad César Vallejo.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la investigación* . Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, S. (2004). *Metodología de la investigación* . Cuba: Felix valera.
- Keith, D. (1979). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (8va ed.). McGraw-Hill.
- Montilla, L. (2016). *Gestión de la compensación profesional y rendimiento laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín* . Tarapoto-Perú: Tesis de Pregrado.
- Motowidlo, S. J. (2010). *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. Estados Unidos: Journal of Applied Psychology.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Olvera. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Orozco. (2013). *Motivación laboral en la empresa de servicios*. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CI9XDsls4CwJ:repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6269/1/TESIS%2520FINAL.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

- Roobins, S. (2009). *Fundamentos de la Administración* (6ta ed.). Mexico D.F: Pearson.
- Sanchez. (2011). Motivacion como factor determinante en el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital Dr. Prince Lara. Caracas-Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada.
- Santana, L. (2012). La motivacion y su relacion en el rendimiento laboral de la empresa Maderaq S.A. Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Serrano. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. Lima-Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Sexton, W. (1977). *Teorias de la Organización*. Mexico D.F: Trillas.
- Stoner, J. (1996). *Administracion* (3era ed.). Mexico D.F: Pearson.
- Torres. (2015). Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del hospital de Yarinacocha. Pucallpa-Perú: Universidad Nacional de Ucayali.
- Vargas, H. &. (2013). Impacto de la motivacion y liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
MOTIVACIÓN	Según Robbins, S (2009) "La motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal" (p.266).	Se aplicará un cuestionario de la motivación a los trabajadores de la empresa constructora "Pérez&Pérez" de la ciudad de Moyobamba	Factores Higiénicos	Factores económicos	Ordinal
				Condiciones físicas del trabajo	
				Seguridad	
				Factores sociales	
			Factores Motivacionales	Status	
				Tareas estimulantes	
				Sentimientos de autorrealización	
				Reconocimiento de una labor bien hecha	
Logro o cumplimiento					
RENDIMIENTO LABORAL	"Rendimiento Laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento incluye aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo (esto es, el nivel de su contribución)"(Campbell,J.P Y Otros, 2012, p.82).	Se aplicará un cuestionario con la finalidad de conocer el rendimiento laboral de la empresa constructora "Pérez&Pérez" de la ciudad de Moyobamba	Iniciativa	Adaptación de las capacidades de las tareas	Ordinal
				Supervisión	
			Competencia	Responsabilidad laboral	
				Conocimiento del cargo	
			Productividad	Eficiencia operativa	
			Reconocimiento	Ascensos, promociones	
				Comunicación	
			Capacidad de interacción		

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: LA MOTIVACIÓN

Señor colaborador, somos alumnos de la Universidad César Vallejo del octavo ciclo de Administración, el presente instrumento forma parte de nuestro trabajo de investigación titulada La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa constructora “Pérez & Pérez” S.A.C - Moyobamba 2020, por lo que solicitamos su participación respondiendo a cada pregunta de manera objetiva y veras.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada afirmación y marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de valoración.

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

DIMENSIONES	N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
FACTORES HIGIÉNICOS	1	Me siento motivado por los bonos recibidos por mi productividad.					
	2	Me siento satisfecho con la infraestructura donde realizo mi labor.					
	3	Cuento con los materiales y equipos necesarios para cumplir con mis obligaciones.					
	4	Cuento con seguro social que me ayude a enfrentar algún accidente o enfermedad dentro de la empresa.					
	5	Participo en las actividades sociales de la empresa.					
	6	El ser aceptado por mi grupo de trabajo, me hace sentir privilegiado.					
FACTORES MOTIVACIONALES	7	Mi trabajo me permite demostrar mi propia personalidad y creatividad.					
	8	En la organización siento que alcanzo un alto nivel de autorrealización.					
	9	Mi trabajo es reconocido y valorado en la empresa.					
	10	Participo y contribuyo en el establecimiento de los objetivos y metas en la empresa.					
	11	Tengo oportunidades para aprender cosas nuevas					

CUESTIONARIO: EL RENDIMIENTO LABORAL

Señor colaborador, somos alumnos de la Universidad César Vallejo del octavo ciclo de Administración, el presente instrumento forma parte de nuestro trabajo de investigación titulada La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa constructora “Pérez & Pérez”S.A.C - Moyobamba 2020, por lo que solicitamos su participación respondiendo a cada pregunta de manera objetiva y veras.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada afirmación y marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de valoración.

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

DIMENSIONES	N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
INICIATIVA	1	Tengo la capacidad de realizar mis tareas sin necesidad de recibir órdenes.					
	2	Los directivos de la empresa supervisan constantemente mis labores.					
COMPETENCIA	3	Tengo la capacidad de cumplir mis labores de manera responsable.					
	4	Tengo la habilidad y los conocimientos necesarios para realizar mis funciones.					
PRODUCTIVIDAD	5	Aporto nuevas ideas para el óptimo desarrollo organizacional.					
	6	La empresa realiza capacitaciones constantes para mejorar mi productividad.					
RECONOCIMIENTO	7	La empresa proporciona oportunidades para mi desarrollo profesional.					
	8	La empresa reconoce mi labor con incentivos.					
COMUNICACIÓN	9	Mantengo una comunicación eficaz con los funcionarios de mi empresa.					
	10	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.					

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Regner Nicolás Castillo Salazar, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Moyobamba, asesor del Trabajo de Investigación:

“La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C – Moyobamba, 2020”, de los autores Jullisa Lucero Chumacero Cruz y Marleny de Jesús Torres Golac, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Moyobamba 20 de diciembre de 2020

Apellidos y Nombres del Asesor: Castillo Salazar Regner Nicolás	
DNI: 41248557	Firma 
ORCID: 0000-0001-8956-2402	