



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO
Ingenieros S.A.C., Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Collazos Valerio, Jhemmyfer Leandra (ORCID: 0000-0003-3078-0258)

Taboada Blas, Morelia (ORCID: 0000-0003-2146-2768)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por darnos salud y guiar nuestros pasos.

A nuestros padres y hermanos por su amor y su apoyo incondicional, durante el desarrollo de nuestra carrera profesional, impulsándonos a cumplir todas nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar nuestro camino.

A nuestros padres y hermanos por su confianza y el apoyo brindado lo cual nos permitió haber llegado a este momento tan importante de nuestra formación profesional.

A nuestros docentes Bardales Cárdenas, Miguel y Navarro Tapia, Félix por su dedicación y enseñanza haciendo posible la culminación de este trabajo de investigación

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de expertos primera variable	13
Tabla 2. Validación de expertos segunda variable	14
Tabla 3. Nombre de expertos	15
Tabla 4. Niveles de confiabilidad	15
Tabla 5. Análisis de fiabilidad general	16
Tabla 6. Análisis de fiabilidad, variable motivación	16
Tabla 7. Análisis de fiabilidad, variable desempeño laboral	17
Tabla 8. Estadística descriptiva, motivación	20
Tabla 9. Estadística descriptiva, desempeño laboral	21
Tabla 10. Estadística descriptiva, variedad de aptitudes	22
Tabla 11. Estadística descriptiva, trascendencia de tarea	23
Tabla 12. Estadística descriptiva, retroalimentación	24
Tabla 13. Prueba de normalidad	25
Tabla 14. Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman	26
Tabla 15. Hipótesis general	27
Tabla 16. Prueba de hipótesis entre variedad de aptitudes y desempeño laboral ...	28
Tabla 17. Prueba de hipótesis entre trascendencia de tarea y desempeño laboral .	29
Tabla 18. Prueba de hipótesis entre retroalimentación y desempeño laboral	30

Índice de figuras

Figura 1. Motivación	20
Figura 2. Desempeño laboral	21
Figura 3. Variedad de aptitudes	22
Figura 4. Trascendencia de tarea	23
Figura 5. Retroalimentación	24

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 40 trabajadores, donde se consideró como muestra a la totalidad, es decir, se trabajó con una población censal. Así mismo la técnica empleada en el presente trabajo fue la encuesta, donde se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, que fue validado mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0.933 confirmando la confiabilidad del instrumento.

Se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable con un Rho Spearman de 0.650 y con un nivel de significancia 0.000. Donde se concluyó que existe una relación directa de ambas variables, lo que muestra que, en la medida en que los trabajadores de GBO Ingenieros SAC perciban una mayor y adecuada motivación, podrán mejorar su aptitud, autoestima y compromiso, el cual se verá reflejado en el desempeño laboral.

Palabras claves: motivación, desempeño laboral, trascendencia de tarea, variedad de aptitudes y retroalimentación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance of the workers of GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020. The research design was non-experimental, cross-sectional, applied type and correlational level. The population under study consisted of 40 workers, where the entire sample was considered, that is, a census population was used. Likewise, the technique used in the present work was the survey, where the questionnaire was used as a data collection instrument, which was validated by Cronbach's alpha with a result of 0.933, confirming the high statistical reliability of the instrument.

A considerable positive correlation was obtained as a result with a Rho Spearman of 0.579 and with a significance level of 0.000. Where it was concluded that there is a direct relationship between both variables, which shows that, to the extent that GBO Ingenieros SAC workers perceive greater and adequate motivation, they will be able to improve their aptitude, self-esteem and commitment, which will be reflected in job performance.

Keywords: motivation, job performance, task significance, variety of skills and feedback.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la motivación en los trabajadores es fundamental para alcanzar el éxito empresarial, a pesar de ello en países como España y Alemania, las empresas no se han destacado por tener a sus trabajadores motivados, según un estudio realizado por Soldevila (2016), afirmó que en España uno de los principales motivos es por la creencia de los empresarios de que “más significa mejor”, es decir, cuántas más horas está el trabajador en su puesto de trabajo, los resultados para la empresa serán mejores, a pesar de esto en dicho país existe un alto porcentaje de tiempo improductivo (55%) por lo cual se produce una pérdida de dinero, tiempo y recursos. Debido a esta creencia los trabajadores sienten que su vida privada está siendo invadida por el trabajo y por ende el desempeño que tienen es bajo.

En el contexto nacional, Según Acuña (2016) en su trabajo “motivación y su Impacto en la productividad empresarial, Telefónica del Perú”, indican que para las organizaciones peruanas es importante que los trabajadores estén altamente motivados, sean potenciales y capaces; esto dificulta a las empresas porque se presentan diferentes aspectos como la crisis económica, corrupción e inestabilidad que desaniman y distraen al personal afectando su nivel de motivación. El diario Gestión (2019) mencionó que la motivación en los colaboradores disminuye después de los primeros seis meses en el trabajo por lo que las empresas necesitan motivar de manera continua a sus trabajadores y generar así un desempeño deseado.

A nivel local, en este caso en la empresa GBO Ingenieros S.A.C., la cual se encuentra en el sector de construcción, en donde el desempeño del capital humano es muy importante, se logró apreciar en los últimos años algunos empleados poco comprometidos con sus actividades o funciones, debido a las exigencias de entrega en plazos cortos, proyectos civiles muy complejos, presión por buscar reducción de costos para la ejecución de los proyectos, alta rotación de personal, todo ello afecta los niveles de motivación de los trabajadores lo cual es preocupante para la empresa ya que de no abordar esta situación problemática, las consecuencias serían cada vez más notorias, entre las cuales se podría presentar: la ausencia continua de los

trabajadores, el presentismo, la pérdida continua del prestigio empresarial, inconformidad de los colaboradores, no cumplimiento de las metas y por ende un bajo nivel de desempleo laboral que afectan directamente a la empresa, de ahí el interés por estudiar el tema y comprender que tan fundamental es motivar al personal del sector construcción para obtener los resultados deseados en cuanto a su desempeño, debido a que las investigaciones en el campo del presente estudio no son muy comunes, sería de ayuda para la empresa como para los profesionales relacionados con la dirección de construcción de obras.

En el desarrollo del estudio, se planteó el problema general de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020?

Asimismo, se plantearon los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la Variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020?

Respecto a la justificación del presente estudio, la parte teórica, atribuye a reconocer el rango de relación existente entre ambas variables mencionadas, que sirva como referencia para posteriores trabajos, lo mismo que podría ser aplicado para otras organizaciones del mismo rubro. En cuanto a la justificación metodológica, según los métodos de recolección de datos, proporcionan información a otros indagadores que pretenden evaluar la relación de las variables mencionadas. Respecto a la justificación práctica, por medio de esta investigación se demostró que tan importante es la motivación en relación con el desempeño, pretendiendo así despertar el interés de la organización en mejorar la motivación del personal basándose en las habilidades y calidad de desempeño que muestren, finalmente respecto a la justificación social, el objetivo es contribuir a la empresa con información para que esta pueda valorar el

potencial de sus trabajadores, brindando compensaciones que motiven su buen desempeño que traerá como resultado: mayor productividad para la empresa, personal motivado y mejor condición social de vida.

El objetivo general se planteó: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020

Asimismo, se plantearon los objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la Variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020
- Determinar la relación entre la Trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020
- Determinar la relación entre la Retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020

La hipótesis general del presente estudio se planteó de la siguiente manera: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020

Asimismo, se plantearon las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la Variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020
- Existe relación entre la Trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020
- Existe relación entre la Retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales, Huerta (2016) en su tesis “Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016”. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre motivación y desempeño laboral del personal de dicha empresa en mención. La metodología utilizada de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional con corte transversal. Se asignó la encuesta y el cuestionario de tipo Likert la cual tuvo como resultado de correlación de Pearson = 0.610. Se concluyó que la motivación de los trabajadores tiene un nivel entre baja y media, para lo cual se considera que tiene influencia en su desempeño laboral.

Según Bautista (2017) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Distrito de Cercado de Lima, Año 2017”. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de cobranzas de la empresa en referencia. Como su metodología se tuvo que fue con enfoque cuantitativo, nivel correlacional. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, tuvo como resultado que existe una correlación de Rho de Spearman = 0.755. Como conclusión se tuvo una correlación positiva alta entre ambas variables de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú.

Según Rosas (2017) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa CASDEL HNOS S.A., Distrito La Victoria, Lima 2017”. El objetivo del presente estudio fue determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa en mención en el Distrito de La Victoria. La metodología asignada fue Cuantitativa, de nivel correlacional con corte transversal. Se asignó la encuesta y el cuestionario con escala de tipo Likert, tuvo como resultado respecto a la estadística Rho de Spearman = 0.070 con un grado de significación bilateral de 0.627. Como conclusión se tuvo una correlación positiva débil entre las dos variables.

De acuerdo a Castro, Zela y Zuta (2018) en su revista científica “Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela

profesional de enfermería”. El objetivo del estudio en mención, fue determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño. La metodología empleada fue un estudio de nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. Se asignó el análisis documental y el cuestionario, se tuvo como resultado el grado de correlación según la estadística de R de Pearson = 0.658. Como conclusión se tuvo que la motivación incide en el desempeño laboral, debido a la mejora del rendimiento de los docentes en la Escuela de Enfermería.

Según Marín y Placencia (2017) en su artículo “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”. Como objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Socios en Salud Sucursal Perú. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, observacional, correlacional con corte transversal. Se empleó como instrumento el cuestionario, donde se tuvo como resultado el coeficiente de Rho de Spearman = 0.336. Como conclusión se tuvo que hay una correlación positiva media.

Respecto a los antecedentes internacionales, Según Ahmad, Ali, Sajid y Iqbal (2017), en su investigación “Effect of Motivation on Performance of the teachers of colleges and universities in city Sahiwal of Punjab” Respecto al objetivo plantearon investigar el efecto de la motivación de los maestros en el desempeño. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. El resultado por el coeficiente de correlación de Pearson, mostró la existencia de una correlación positiva (0,485) entre la motivación y el desempeño de los maestros, que también es significativa al nivel (0,00), concluyendo que la motivación del personal está estrechamente relacionada con su desempeño.

Según Ghaffari, Burgoyne, Mad y Nazri (2017), en su artículo “The influence of motivation on job performance: Universiti Teknologi Malaysia” Respecto al objetivo plantearon determinar la relación entre factores motivacionales y desempeño laboral. Respecto a la metodología usada fue cuantitativo, diseño no experimental y su nivel correlacional. Empleo la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento,

los datos recopilados dieron como resultado del análisis de Correlación de Pearson ($r = 0.360$, $p < 0.01$), mostrando que existe una relación significativa entre las compensaciones y desempeño del personal, como conclusión se tuvo que los factores de la motivación tienen relación con el desempeño del personal.

Según Trestiza y Jamio (2020), en su investigación “Motivation in relation to the performance of teachers in the city of Bayawan, Negros Oriental” el objetivo planteado fue, determinar el nivel de motivación en relación al desempeño de los docentes. La metodología usada fue cuantitativa, diseño no experimental y su nivel descriptivo correlacional. Se empleó la encuesta y el cuestionario, logrando el siguiente resultado respecto de Rho Spearman = $0.106 > 0.000$ al nivel de significancia. La investigación concluyendo de tal modo que muestra la inexistencia de una relación significativa entre los niveles de motivación y de desempeño laboral.

Según, Kuswati (2020) en su artículo “The effect of motivation on employee performance, Office of Education, Majalengka Regency”. Se planteó el objetivo de probar que los factores de la motivación incidan en el desempeño laboral. La metodología usada fue cuantitativa, tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. El resultado según la encuesta y cuestionario los fueron empleados como técnica e instrumento, mencionados en el mismo orden, se obtuvo a través del análisis de Correlación de Pearson ($r = 0.360$) indicando la incidencia significativa de la motivación y el desempeño del personal debido a que este se convierte en un factor fundamental en la productividad.

De acuerdo a Onoyase (2017) en su artículo “Motivation and Job Performance of Lecturers of Tertiary Institutions in Nigeria: Implication for Counseling”. Tuvo el objetivo de investigar el desempeño laboral y su relación con la motivación en los profesores de instituciones terciarias en Nigeria. La metodología empleada fue cuantitativa, diseño no experimental y tipo descriptiva – correlacional. Como resultado se obtuvo el valor calculado por el análisis de Correlación de Pearson ($r = 0.595$) sobre un nivel de Sig. de 0.05, se concluyó indicando la inexistencia de una relación significativa entre el

ambiente de trabajo de los profesores y su desempeño laboral, es decir que, si los mismos tuvieran o no las comodidades para trabajar, no afectaría en su desempeño.

Así mismo se presentan las teorías relacionadas con el tema en estudio, la motivación Según Griffin, Phillips y Gully (2017), definen a la motivación como un grupo de fuerzas que hacen que el personal se comporte de manera eficiente al realizar algunas actividades y es importante porque de ella depende el desempeño en sus labores.

Según Alles (2017), la motivación de las personas en su ámbito laboral es fundamental debido que la motivación es como un motor para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Richer, Blanchard y Vallerand (2002) citado por MacDonald (2019), afirman que la baja motivación y agotamiento emocional producen poco compromiso con la organización y debido a ello se produce un aumento en la rotación del personal.

Ayuso y Herrera (2017) indican que la motivación tiene tres componentes básicos: Un aspecto de valor, se refiere a las metas que diferentes personas persiguen; Un aspecto de expectativa, se refiere a lo que es probable que alcance una persona es decir a lo que piensa conseguir en el futuro y un aspecto efectivo, esto se refiere al ámbito emocional, es decir el sentimiento de la persona tras el logro de un objetivo que permite ver el grado de intensidad en el trabajo.

Oliva (2017) menciona que hay dos tipos de motivación laboral que inciden en el desempeño laboral, la cual se relaciona con las teorías de Maslow: la primera es *Motivación intrínseca*: conforme a Maslow y su pirámide, las tres últimas necesidades son: necesidades de autocorrelación, sociales y de estima. Según Gómez (2020) este tipo de motivación se da en las personas cuando realizan una labor que les gustan y disfrutan cuando lo realizan, la segunda es la *Motivación extrínseca*, según la pirámide de Maslow son las dos primeras necesidades en la pirámide, necesidades fisiológicas y de seguridad, según Gómez (2020) este tipo de motivación se da en las personas que necesitan un estímulo o este inducida por un factor que necesita para desarrollar sus labores.

De acuerdo a Westwood (1992) citado por Bouzenita y Boulanouar (2016) afirma que el modelo de Maslow se basa en tres puntos primordiales: el primero se refiere al principio de déficit la cual se basa en que si una necesidad se encuentra insatisfecha no hay motivación en el personal; el segundo principio es la de prepotencia lo que indica que las necesidades se deben satisfacer de forma ascendente, es decir que si las necesidades de la parte inferior están satisfechas se pueden perseguir las necesidades superiores y por último el principio de progresión indica que las necesidades fisiológicas deben complacerse antes de que una persona busque las necesidades superiores.

Según Hackman y Oldham (1976) citado por Ríos (2017) indica que ambos investigadores realizaron una investigación donde determinaron un modelo de trabajo para que los trabajadores se sientan altamente motivados cuando se den tres tipos de experiencias: Significatividad del trabajo, Responsabilidad sobre los resultados y Conocimiento de los resultados. La cual para poder darse estos estados se tienen que tener en cuenta tres dimensiones más importantes según estos investigadores: la primera, *Variedad de aptitudes*, es una dimensión fundamental la cual requiere de habilidades para que se pueda realizar gran variedad de tareas y procedimientos diferentes. La segunda *Trascendencia de la tarea*, se refiere a que los trabajadores comprendan que las tareas que realizan son importantes para la organización, y que tengan un impacto en su bienestar psicológico de los trabajadores y la tercera, *Retroalimentación*, se refiere a que la organización da a conocer el grado de eficacia de su rendimiento a los trabajadores, es decir que da a conocer los resultados de su trabajo.

Lawler (1992) citado por Rochayatun y Setiawan (2020) afirma que la retroalimentación es importante porque permite que los empleados comprendan los objetivos de la empresa como también tengan conocimiento de la importancia de sus funciones para alcanzar el éxito con la empresa.

Adicionalmente se tienen dos dimensiones mencionadas en el modelo de trabajo de Hackman y Oldham, estas son: *Identificación de tareas*, según Ríos (2017) denota

la unidad del puesto, es decir que el trabajador debe comprender su trabajo e identifique los resultados de su esfuerzo y *Autonomía*: según Ortiz (2015) señala que es el grado en que el trabajo se genera independientemente en los empleados, es decir que los trabajadores que tienen autonomía perciben que los resultados de su trabajo dependen de su iniciativa que de las instrucciones de sus supervisores.

En cuando al desempeño laboral Acosta (2018) indica que, el desempeño laboral es una demostración de habilidades y destrezas durante la ejecución del trabajo, el cual es medido de acuerdo al esfuerzo que emplea cada colaborador por alcanzar las metas.

Por otro lado, Daft (2019) menciona que, la clave para lograr un buen desempeño laboral está en crear una cultura constructiva, debido a que une al personal en torno a metas compartidas, guía el comportamiento de manera que el accionar de todo el personal este dirigidas a las prioridades de la empresa y los motiva llenando de energías.

De acuerdo a la evaluación del desempeño, Juárez (2018) afirma que, es un proceso sistemático que como objetivo tiene, evaluar la efectividad con el que los colaboradores obtienen los resultados que la empresa espera, también sostiene que sirve como una herramienta gerencial que ayuda a orientar los conocimientos, tiempo, energía, recursos y acciones hacia los resultados que determinan el éxito de la organización, de tal manera señala que las dimensiones para poder medir el desempeño son: resultados, competencias laborales y ética laboral.

Respecto a los *Resultados*, Altez y Arias (2019) definen los resultados como el cumplimiento de las responsabilidades, teniendo en cuenta los siguientes factores: cantidad y calidad del trabajo, conocimiento especializado, rapidez de soluciones, actitud, autonomía y cumplimiento de plazos.

Según Phillips, Griffin y Gully (2017) nos menciona que, la importancia de los resultados en cuanto a la evaluación de desempeño es que permitirá conocer al personal calificado para poder atraerlo, motivarlo y retenerlo.

Respecto a las *competencias laborales*, Espinach (2018) sostiene que, las competencias laborales son habilidades para lograr desempeñarse de manera productiva en la organización.

Según Jáuregui, Ochoa, Gomes, Ruiz y Lasio (2016) indican que entre las competencias laborales se encuentra la de dominio cognoscitivo, estas se refieren al pensamiento crítico, memoria y argumentación; la de dominio intrapersonal que se refiere a la capacidad de dirigir sus emociones, iniciativa, reflexionar y por último está la de dominio interpersonal que se refiere a la interpretación, expresión de ideas, comunicación y liderazgo.

Respecto a la *ética laboral*, Esquinca, Jiménez Y Gaggiotti (2018) definen la cultura organizacional como un grupo de elementos estratégicos como: valores, integridad, compromiso, cooperación, identidad colectiva que son aplicados dentro de la organización con el objetivo de alcanzar los resultados deseados.

Según Guerrero, Silva (2017) sostienen que la cultura en la empresa es importante porque genera compromiso en los colaboradores transmitiendo un sentido de identidad y así se mantiene una organización estable.

Para obtener un desempeño de calidad de los trabajadores, Ciner (2019) afirma que existen seis formas de poder hacerlo y son las siguientes: identificar los problemas que causan y bajo rendimiento, fomentar una comunicación continua entre todos, fomentar un buen clima laboral, formación continua, usar datos y plataformas de acuerdo a los avances tecnológicos y gestionar el rendimiento para fomentar el crecimiento. Asimismo, menciona que las personas felices son mejores empleados, de tal manera que su desempeño está determinado por factores emocionales y físicos, cultivar una comunicación sana y fluida, crear metas concretas, capacitación continua se logrará tener un personal empoderado y motivado para que junto con la empresa pueda crecer y tener éxito.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque del estudio a investigar es cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) reafirman que se caracteriza por seguir un proceso secuencial, usando la recopilación de datos que permiten corroborar la hipótesis mediante procesos estadístico con medida numérica con el fin de demostrar teorías.

El tipo de estudio a investigar es Aplicada. Tal como lo explica Ortega (2017) este tipo, busca la aplicación de conocimientos que se alcanzan para resolver un problema en una investigación.

El diseño del estudio a investigar es no experimental, de manera que no se generan cambios en las variables; con corte transversal ya que, se analiza los datos un determinado momento sobre una muestra y una población. Rutberg y Bouikidis (2018) afirman que este diseño, carece de alguna modificación en las variables y que existe interés para observar los fenómenos e identificar si hay una relación.

La presente investigación tiene un nivel Correlacional que permitirá conocer la medida de relación entre dos variables. Atmowardoyo (2018) define a la investigación correlacional como un estudio que implica un análisis de datos cuantitativos para deducir el índice de relación existente en las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Esta investigación consta de dos variables:

V 1: Motivación

V 2: Desempeño laboral

Dichas variables son de tipo cualitativa, según Pacheco (2019), menciona que las variables de tipo cualitativas son aquellas que describen cualidades, enuncian características y/o circunstancias de alguna eventualidad, persona u objeto.

Asimismo, la operacionalización de la variable se muestra en el Anexo 1.

3.3. Población

La población está compuesta por 40 trabajadores los cuales son operadores y obreros de construcción de la empresa GBO Ingenieros S.A.C. Según Mohsin (2016), la población es el grupo de miembros que comparten un mismo criterio en particular que se especifica en una investigación.

- Criterios de inclusión: Se incluyó solo a los operadores y obreros de construcción
- Criterios de exclusión: Se excluyó al personal profesional como los ingenieros (residentes de obra, sobrestantes, jefe de mantenimiento, jefe de seguridad ocupacional y medio ambiente), topógrafos y personal administrativo.

Según Hernández citado por Ramírez (2017), expresa que en el caso que la población sea menor a cincuenta personas, la población y la muestra son iguales, es decir que en el presente estudio la cantidad de la muestra y de la población será la misma, 40 trabajadores entre operadores y obreros de construcción de la empresa GBO Ingenieros S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para desarrollar esta investigación se ha utilizado la técnica de encuesta. Según Fachelli (2016) afirma que la encuesta muestra interrogantes la cual tiene como finalidad obtener de manera organizado los conceptos que se derivan de un problema en una investigación.

3.4.2. Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario, la cual compone 36 preguntas, Según, Trigueros y Sandoval, (2017), el instrumento es una herramienta utilizada para recopilar datos sobre la problemática, asimismo Rahi (2017), nos menciona que, el cuestionario sirve para evaluar las creencias y aptitudes de los encuestados.

El cuestionario usado en la presente investigación es por medio de la escala de tipo Likert. Según Bertram (2008) citado por Matas (2016) afirma que la escala tipo Likert son instrumentos psicométricos, esto se refiere a que el encuestado debe indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación la cual permitirá medir los resultados. Según Li (2013) citado por Maese, Alvarado, Valles y Baez (2016) afirma que este tipo de escala es usada para medir información ordinal y que tiene un procedimiento que facilita la elaboración del cuestionario y su codificación

3.4.3. Validez

Según Campo (2005) citado por Lumpur (2016) indica que la validez significa “medir lo que se pretende medir”. Por otra parte, Polit y Hungler (2000) citado por Castillo (2017) afirma que la validez es el segundo criterio de importancia para evaluar instrumento cuantitativo idóneo.

Respecto a la validación del instrumento se tomó en cuenta la validez de contenido debido a que se recurrió a tres expertos pertenecientes a la escuela de administración para su evaluación y aprobación. Así mismo se sitúa los valores asignados por cada experto respecto a los criterios del instrumento, finalmente para el coeficiente de validación se suma el porcentaje de los 3 expertos y se divide entre el total. (Anexo 3)

Tabla 1

Validación de experto primera variable

V1: Motivación				
Criterios	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	90%	87%	89%	266%
Objetividad	90%	87%	89%	266%
Pertinencia	90%	87%	89%	266%
Actualidad	90%	87%	89%	266%
Organización	90%	87%	89%	266%

Suficiencia	90%	87%	89%	266%
Intencionalidad	90%	87%	89%	266%
Consistencia	90%	87%	89%	266%
Coherencia	90%	87%	89%	266%
Metodología	90%	87%	89%	266%
			<i>TOTAL</i>	2660%
			<i>CV</i>	88.6%

La tabla 1, infiere a los criterios que fueron validados de la primera variable por juicio de experto donde se obtuvo un 88.6%, demostrándose que cumple con los estándares establecidos

Tabla 2

Validación de experto segunda variable

V2: Desempeño laboral				
<i>Criterios</i>	<i>EXP. 01</i>	<i>EXP. 02</i>	<i>EXP. 03</i>	<i>TOTAL</i>
Claridad	89%	89%	88%	266%
Objetividad	89%	89%	88%	266%
Pertinencia	89%	89%	88%	266%
Actualidad	89%	89%	88%	266%
Organización	89%	89%	88%	266%
Suficiencia	89%	89%	88%	266%
Intencionalidad	89%	89%	88%	266%
Consistencia	89%	89%	88%	266%
Coherencia	89%	89%	88%	266%
Metodología	89%	89%	88%	266%
			<i>TOTAL</i>	2660%
			<i>CV</i>	88.6%

La tabla 2, infiere a los criterios que fueron validados de la segunda variable por juicio de experto donde se obtuvo un 88.6%, demostrándose que cumple con los estándares establecidos.

Así mismo se detalla en la tabla 3 el grado académico, apellidos y nombres de los docentes las cuales han validado el instrumento de ambas variables.

Tabla 3

Nombre de expertos

Grado / Apellidos y Nombres	
Experto N° 1	Mg. Aramburu Geng Carlos
Experto N° 2	Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
Experto N° 3	Dr. Navarro Tapia Javier Félix

3.4.4. Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018), indican que la confiabilidad es cuando se produce resultados iguales en la aplicación de un instrumento de manera repetida al mismo caso, muestra o individuo.

En la presente investigación para la encuesta participaron 40 trabajadores, con ello se comprobó la fiabilidad del instrumento usando el programa IBM SPSS Statistics v. 26 con el objetivo de corroborar la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

Fuente. Hernández y Mendoza (2018)

Análisis de fiabilidad general

Tabla 5

Análisis de fiabilidad general

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,933	36

La tabla 5, muestra que la fiabilidad del instrumento es 0,933, es decir el coeficiente de alfa es excelente y por ende el instrumento es viable para su aplicación.

Análisis de fiabilidad de la variable motivación

Tabla 6

Análisis de fiabilidad, variable N° 1

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,873	18

La tabla 6, muestra que la confiabilidad de la variable motivación es 0.873, es decir el coeficiente del alfa es bueno y por ende el instrumento es viable para su aplicación.

Análisis de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Tabla 7

Análisis de fiabilidad, variable N° 2

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,859	18

La tabla 7, muestra que la confiabilidad de la variable desempeño laboral es 0.859, es decir el coeficiente del alfa es bueno y por ende el instrumento es viable para su aplicación.

3.5. Procedimiento

La presente investigación inicia con la indagación de la problemática de la empresa GBO Ingenieros S.A.C., posterior a ello se procedió a escoger el título compuesto por dos variables cualitativas, seguidamente se realizó la descripción de la problemática de la cual surge el planteamiento del problema general y los problemas específicos, asimismo se detalla la justificación teórica, metodológica, practica y social de la investigación seguidamente se planteó objetivos e hipótesis generales y específicos. Posteriormente se procedió a realizar el marco teórico iniciando con los antecedentes nacionales e internacionales seguido de las teorías y los enfoques conceptuales respecto a las variables de la investigación definido por diversos autores. Luego se elaboró la metodología, asimismo la operacionalización de las variables, mencionando los indicadores y la escala de medición de tipo ordinal. Posteriormente se definió la población que está conformada por 40 trabajadores entre operadores y obreros de construcción, para la muestra se consideró la misma cantidad ya que es un numero adaptable, luego se definió que la técnica a utilizar es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, se describe el método de análisis

de datos descriptivo e inferencial y se definió los aspectos éticos. Seguidamente se procederá a la presentación de resultados contrastando las hipótesis, luego se realizará la discusión comparando los resultados con las teorías científicas actuales, finalmente se presentarán las conclusiones de la investigación. Para la obtención de la información se realizaron coordinaciones previas y se envió un documento dirigido al representante legal de la empresa GBO Ingenieros S.A.C., para su aprobación y consentimiento.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenida los resultados del cuestionario aplicado, se registrará mediante el software Microsoft Excel 2016 con la finalidad de poder realizar el promedio de los datos obtenidos de las variables, dimensiones e indicadores. Por otra parte, los resultados serán procesados en el sistema SPSS V26 para evaluar las variables relacionadas entre sí.

Holcomb (2017) menciona que la estadística descriptiva se utiliza para organizar y resumir los datos de los estudios realizados de una población o muestra. Por otra parte, Conner y Johnson (2017) afirman que la estadística descriptiva consiste en comprender y describir los aspectos de un conjunto de datos proporcionando observaciones y resúmenes con datos cuantitativos y visuales como gráficos y tablas sobre la muestra estudiada.

Granero (2016) indica que la estadística inferencial incluye una serie de técnicas más complejas la cual permite poder efectuar deducciones y proponer evidencias científicas sobre una población origen a partir de los datos registrados en una muestra concreta, es decir para contrastar la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio fue realizado con la autorización del representante legal de la empresa GBO Ingenieros S.A.C., cumpliendo estrictamente con los

requerimientos de la universidad, asimismo se respetarán las normas APA las cuales contemplan el respeto a los derechos del autor. A continuación, se describen los siguientes principios éticos a considerar:

- **Beneficencia:** La presente investigación pretende brindar información relevante para la empresa y otros investigadores interesados en el tema.
- **No maleficencia:** La presente investigación no pretende ocasionar daños de ningún tipo a las personas involucradas.
- **Autonomía:** La presente investigación se realizó de forma libre respetando la independencia de opinión.
- **Justicia:** Se emplea un trato igualitario de los participantes involucrados en la investigación, sin exclusión alguna.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

En el presente capítulo se dará a conocer el nivel de datos que han sido procesados, sus análisis y brindar respuestas a los objetivos establecidos.

Tabla 8
Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	10,0	10,0	10,0
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	30	75,0	75,0	85,0
	DE ACUERDO	4	10,0	10,0	95,0
	MUY DE ACUERDO	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

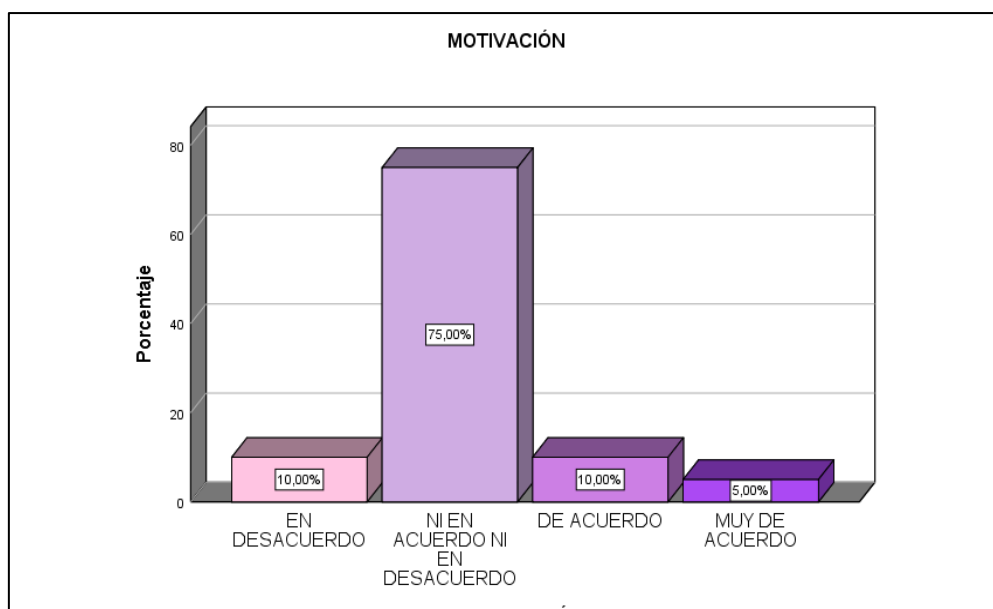


Figura 1: Motivación

Conforme a la tabla 8 y figura 1, se obtuvo que 30 encuestados que viene hacer el 75% no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4 encuestados que viene hacer el 10% se encuentran en desacuerdo, asimismo otros 4 encuestados que viene hacer otro 10% se encuentran de acuerdo y 2 encuestados que viene hacer el 5% se encuentran muy de acuerdo en cuanto a la variable motivación.

Tabla 9

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	10,0	10,0	10,0
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	31	77,5	77,5	87,5
	DE ACUERDO	4	10,0	10,0	97,5
	MUY DE ACUERDO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

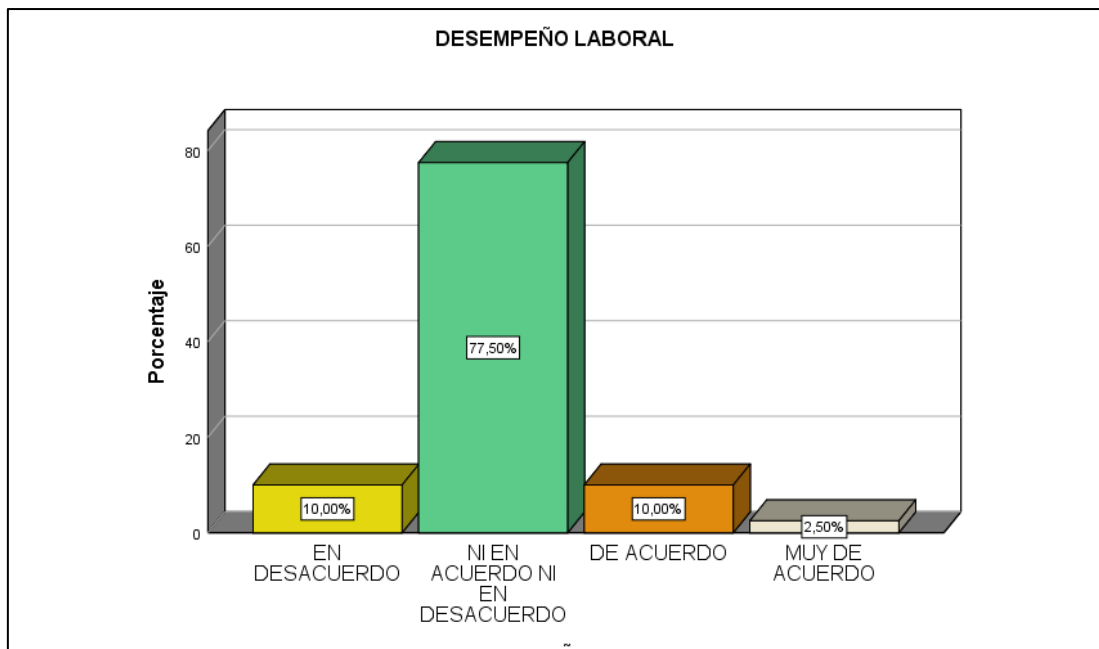


Figura 2: Desempeño laboral

Conforme a la tabla 9 y figura 2, se obtuvo que 31 encuestados que viene hacer el 77.5% no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4 encuestados que viene hacer el 10% se encuentran en desacuerdo, asimismo otros 4 encuestados que viene hacer otro 10% se encuentran de acuerdo y 1 encuestado que viene hacer el 2.5% se encuentran muy de acuerdo en cuanto a la variable desempeño laboral.

Tabla 10

Variedad de aptitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	10,0	10,0	10,0
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	26	65,0	65,0	75,0
	DE ACUERDO	8	20,0	20,0	95,0
	MUY DE ACUERDO	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

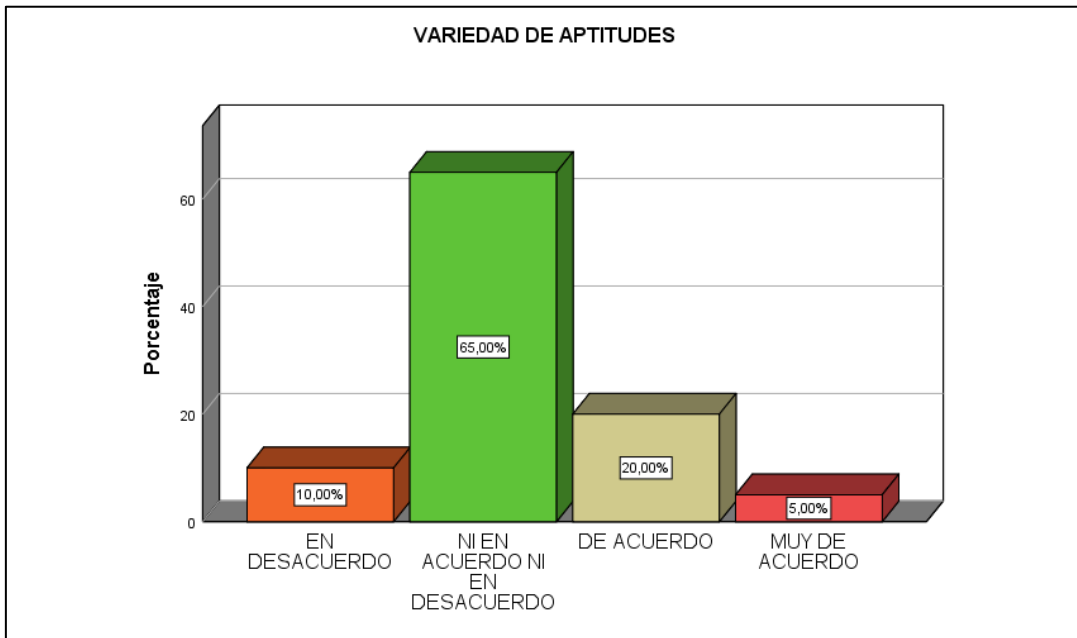


Figura 3: Variedad de aptitudes

Conforme a la tabla 10 y figura 3, se obtuvo que 26 encuestados que viene hacer el 65% no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, 8 encuestados que viene hacer el 20% se encuentran de acuerdo, 4 encuestados que viene hacer el 10% se encuentran en desacuerdo y 2 encuestado la cual viene hacer el 5% están muy de acuerdo en cuanto a la dimensión variedad de aptitudes.

Tabla 11
Trascendencia de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	2	5,0	5,0	5,0
	EN DESACUERDO	4	10,0	10,0	15,0
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	24	60,0	60,0	75,0
	DE ACUERDO	6	15,0	15,0	90,0
	MUY DE ACUERDO	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

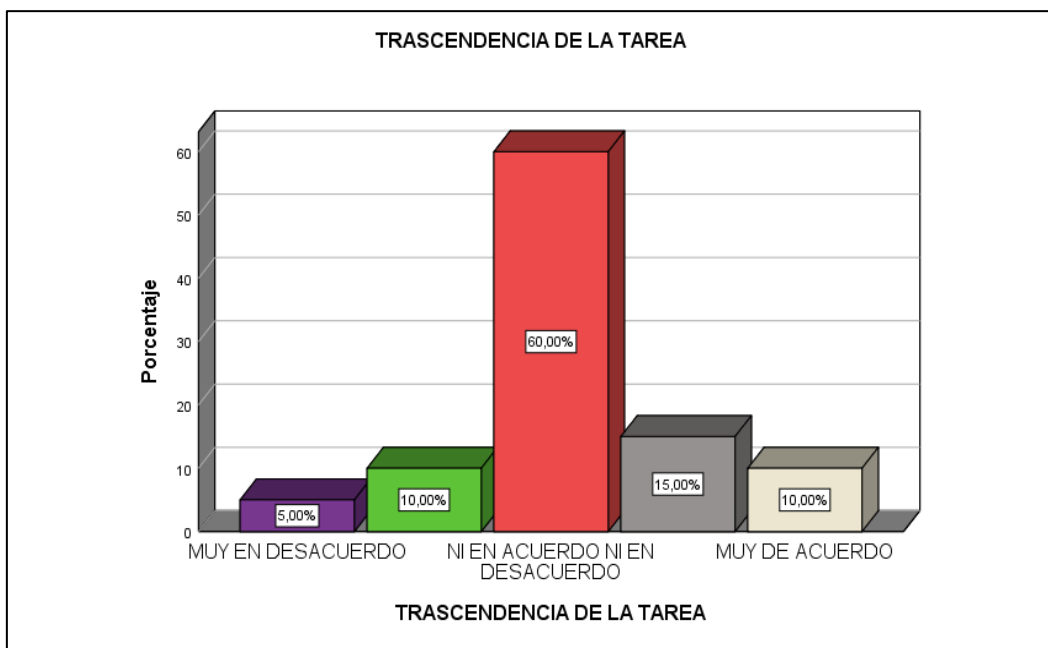


Figura 4: Trascendencia de la tarea

Conforme a la tabla 11 y figura 4, se obtuvo que 24 encuestados que viene hacer el 60% no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, 6 encuestados que viene hacer el 15% se encuentran de acuerdo, 4 encuestados que viene hacer el 10% se encuentran en desacuerdo, asimismo otros 4 encuestados que viene hacer otro 10% se encuentran muy de acuerdo y 2 encuestados que viene hacer el 5% están muy en desacuerdo en cuanto a la dimensión trascendencia de la tarea.

Tabla 12
Retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	15,0	15,0	15,0
	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	22	55,0	55,0	70,0
	DE ACUERDO	10	25,0	25,0	95,0
	MUY DE ACUERDO	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

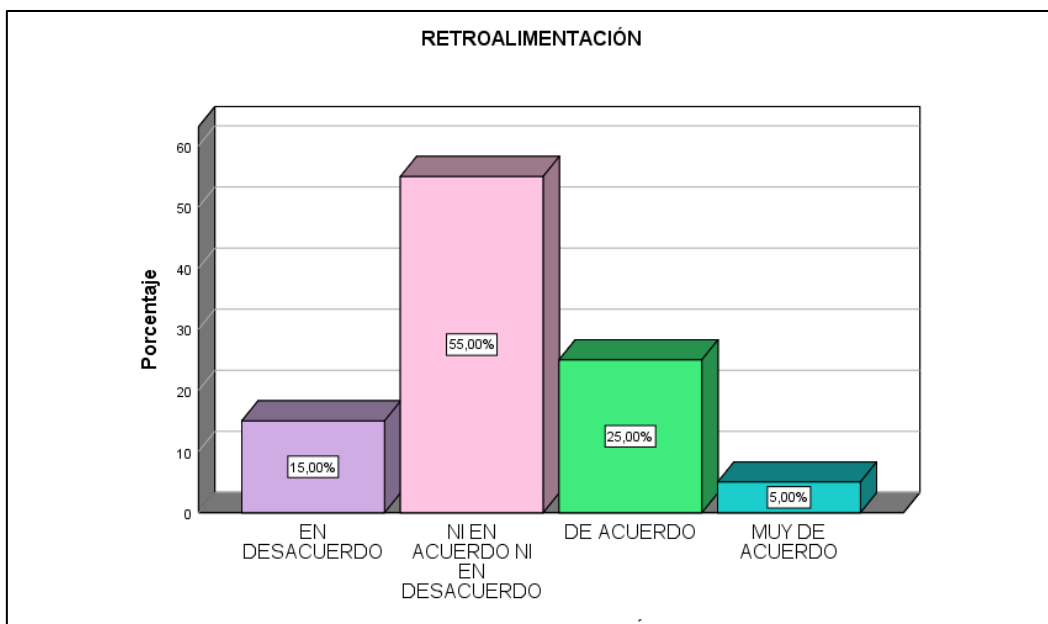


Figura 5: Retroalimentación

Conforme a la tabla 12 y figura 5, se obtuvo que 22 encuestados que viene hacer el 55% no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, 10 encuestados que viene hacer el 25% se encuentran de acuerdo, 6 encuestados que viene hacer el 15% se encuentran en desacuerdo y 2 encuestados que viene hacer el 5% están muy de acuerdo en cuanto a la dimensión retroalimentación.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Para definir el estadístico a hacer uso en la contrastación de la hipótesis se determinó primero el tipo de distribución. En tal caso la muestra fue inferior a 50 donde se empleó la estadística de Shapiro Wilk teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Regla de correspondencia: 1) Si $n < 50$ = Shapiro Wilk

2) Si $n \geq 50$ = Kolmogorov – Smirnov

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$ (95%; $Z=1.96$)

Decisión: a) Si P -valor es $<$ de $\alpha = 0.05$ Se rechaza H_0 .

b) Si P -valor es \geq de $\alpha = 0.05$ No se rechaza H_0 .

Hipótesis de normalidad

H_0 : La distribución de la muestra es normal.

H_1 : La distribución de la muestra no es normal.

Tabla 13

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,413	40	,000	,678	40	,000
DESEMPEÑO	,411	40	,000	,658	40	,000
LABORAL						

En la tabla 13 se expone el resultado de los estadísticos Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk, según lo establecido el estadístico a usar según la regla es Shapiro – Wilk. El resultado indica, nivel de significancia 0.000 y con ello determina el rechazo de la H_0 lo que indica que la distribución no es normal por ende corresponde aplicar estadístico Rho Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

Según Morales y Rodríguez (2016), mencionan que el estadístico Rho de Spearman ayuda a medir la relación de las variables cuyas escalas de medidas sean ordinales, o que exista evidencias de que las variables a estudiar no sigan un comportamiento normal.

Tabla 14

Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	<i>Correlación negativa perfecta</i>
-0.76 a -0.90	<i>Correlación negativa muy fuerte</i>
-0.51 a -0.75	<i>Correlación negativa considerable</i>
-0.11 a -0.50	<i>Correlación negativa media</i>
-0.01 a -0.10	<i>Correlación negativa débil</i>
0.00	<i>No existe correlación</i>
+0.01 a +0.10	<i>Correlación positiva débil</i>
+0.11 a +0.50	<i>Correlación positiva media</i>
+0.51 a +0.75	<i>Correlación positiva considerable</i>
+0.76 a +0.90	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>
+0.91 a +1.00	<i>Correlación positiva perfecta</i>

Fuente: Adaptado Hernández Sampieri & Fernández, 1998

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Prueba estadística de la hipótesis

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 15

Hipótesis general

			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

De acuerdo a la tabla 15, se contempla que la prueba Rho de Spearman manifiesta las variables investigadas con un nivel de Sig. Bilateral, inferior a 0.05, lo cual indica que se rechaza la H0. Del mismo modo se observa que ambas variables poseen correlación de 0,650, por ende, existe una correlación positiva considerable. Por esta razón, se acepta la H1 señalando que existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Prueba estadística de la hipótesis

H0: No existe relación entre la variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

H1: Existe relación entre la variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre variedad de aptitudes y desempeño laboral

Correlaciones				
			VARIEDAD DE APTITUDES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	VARIEDAD DE APTITUDES	Coeficiente de correlación	1.000	.663**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.663**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

De acuerdo a la tabla 16 en cuanto a la Sig. (bilateral) el valor resultante fue de 0.000 por lo que al ser inferior a 0,05 se rechazó H0, aceptándose la H1, logrando así evidenciar la existencia de relación entre la variedad de aptitudes y el desempeño laboral.

Respecto al resultado obtenido de Rho de Spearman = 0.663, por ende, se demostró que hubo una relación positiva considerable de acuerdo a la tabla de valoración previamente establecida en la tabla 14.

Hipótesis específica 2

Prueba estadística de la hipótesis

H0: No existe relación entre la trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

H1: Existe relación entre la trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 17

Prueba de hipótesis entre trascendencia de la tarea y desempeño laboral

Correlaciones			TRASCENDENCIA DE LA TAREA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TRASCENDENCIA DE LA TAREA	Coefficiente de correlación	1.000	.803**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.803**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

De acuerdo a la tabla 17 en cuanto a la Sig. (bilateral) el valor resultante fue de 0.000 por lo que al ser inferior a 0,05 se rechazó H0, aceptándose la H1, logrando así evidenciar la existencia de relación entre la trascendencia de la tarea y el desempeño laboral.

Respecto al resultado obtenido de Rho de Spearman = 0.803, por ende, se demostró que hubo relación positiva muy fuerte de acuerdo a la tabla de valoración previamente establecida en la tabla 14.

Hipótesis específica 3

Prueba estadística de la hipótesis

H0: No existe relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

H1: Existe relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 18

Prueba de hipótesis entre retroalimentación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		RETROALIMENTACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RETROALIMENTACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.357*
		N	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.357*
		Sig. (bilateral)	.024
		N	40

De acuerdo a la tabla 18 en cuanto a la Sig. (bilateral) el valor resultante fue de 0.024, por lo que al ser inferior a 0,05 se rechazó H0, aceptándose la H1, logrando así evidenciar la existencia de relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral.

Respecto al resultado obtenido de Rho de Spearman = 0.357, por ende, se demostró que hubo relación positiva media de acuerdo a la tabla de valoración previamente establecida en la tabla 14.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados que se alcanzaron durante el proceso de estudio a través de la encuesta hacia los trabajadores de GBO Ingenieros SAC, se logró comparar los antecedentes citados precedentemente, teniendo en cuenta los resultados más relevantes que permite establecer opiniones en acuerdo o desacuerdo.

Para el objetivo general, “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020”. Lo obtenido en la tabla 15 evidencian una correlación positiva considerable (Rho Spearman = 0.650) entre las variables de estudio, reflejando que la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., datos que al ser comparados con Bautista (2017) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Distrito de Cercado de Lima, 2017”, quien concretó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral con una correlación positiva alta (Rho Spearman = 0.755). Los resultados obtenidos, afirman que la motivación tiene una correlación favorable con el desempeño laboral de los trabajadores, por ello, se coincide con la existencia de relación entre ambas variables; además según Alles (2017) menciona que la motivación en el ámbito laboral es fundamental para el buen funcionamiento de la organización. Asimismo, Acosta (2018) define al desempeño laboral como la demostración de habilidades en la ejecución del trabajo. En consecuencia, la motivación es importante debido a que hace que el personal cumpla con sus actividades de manera eficiente.

Con respecto al objetivo específico 1, Determinar la relación entre la variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020. Lo obtenido en la tabla 16 evidencian una correlación positiva considerable (Rho Spearman = 0.663) entre la primera dimensión y la segunda variable de estudio, reflejando que la variedad de aptitudes tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., datos que al ser comparados con Rosas (2017) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores

de la empresa CASDEL Hnos S.A.C.” quien concretó que existe una conexión baja entre ambas variables (Rho Spearman = 0.070), con estos resultados obtenidos, se observa la existencia de una relación positiva débil entre ambas variables estudiadas. Con lo que respecta a la primera dimensión y la segunda variable en estudio, según los resultados obtenidos coincidentemente, se afirma que existe una relación positiva moderada por lo que decimos que la variedad de aptitudes y el desempeño laboral actúan en conjunto para lograr éxito en la organización; además según Ríos (2017) menciona que la variedad de aptitudes requiere de habilidades para realizar gran variedad de tareas con procedimientos diferentes, ya que permite superar las expectativas de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 2, Determinar la relación entre la Trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020, los resultados hallados en la tabla 17 evidencian la existencia de una correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0,803), entre la trascendencia de la tarea y el desempeño laboral, reflejando que mientras la trascendencia de la tarea sea clara para los trabajadores esto se relacionara de manera positiva con el desempeño laboral de los mismos, información que al ser comparado con lo hallado por Marín y Placencia (2017) en su investigación “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”; quienes concluyeron con la existencia de una correlación positiva media (Rho Spearman de = 0.336) entre la motivación y la satisfacción laboral. Con lo que respecta a la segunda dimensión y segunda variable en estudio, según los resultados obtenidos coincidentemente se afirma que existe una relación considerable por los que se puede decir que la trascendencia de la tarea y el desempeño laboral actúan en conjunto para lograr los resultados deseados en la empresa. Además de ello Ríos (2018) sostiene que la trascendencia de la tarea se refiere a que los trabajadores comprendan que las tareas que realizan son importantes para la organización, y que tengan un impacto en su bienestar psicológico de los trabajadores y la tercera.

Respecto al tercer objetivo específico del estudio fue determinar la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros

S.A.C., Lima 2020, los resultados obtenidos en la tabla 18 evidencian que existe un grado de relación positiva media (Rho de Spearman = 0,357), entre la retroalimentación y el desempeño laboral manifestando que las medidas que se realicen para obtener una buena retroalimentación según el resultado del trabajo obtenido se relacionara de manera positiva en el desempeño de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., información que al ser comparado con lo hallado por Trestiza y Jamio (2020) en su investigación “Motivación en relación al desempeño de los docentes en la ciudad de Bayawan, Negros Oriental - Filipinas”; concluyeron que existe una correlación positiva débil entre la motivación y la satisfacción laboral con una correlación de Rho Spearman de = 0.106. Con lo que respecta a la tercera dimensión y segunda variable en estudio, según los resultados obtenidos coincidentemente se afirma que la retroalimentación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Además de ello Ríos (2018) sostiene que la retroalimentación es el grado de eficiencia de los trabajadores que la organización da a conocer con el objetivo de retribuir estos resultados nuevamente en el sistema para optimizar su comportamiento.

VI. CONCLUSIONES

Después del proceso del desarrollo de este presente estudio, se pudo concluir:

Primera: De acuerdo al objetivo general, Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020. Con los datos recabados se establece que existe una relación positiva considerable entre las variables mencionadas a través de Rho Spearman = 0.650 y Sig. Bilateral = 0.000 lo que muestra que, en la medida en que los trabajadores de GBO Ingenieros SAC perciban una mayor y adecuada motivación, podrán mejorar su aptitud, autoestima y compromiso, el cual se verá reflejado en el desempeño laboral. Se concluye que la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

Segunda: Para el primer objetivo específico, Determinar la relación entre la variedad de aptitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020. Con los datos recabados se establece la existencia de relación positiva considerable entre la dimensión 1 y la variable 2 a través de Rho Spearman = 0.663 y Sig. Bilateral = 0.000, la cual indica que en la medida en que los trabajadores de GBO Ingeniero SAC realicen sus tareas con una serie de aptitudes y habilidades que refleja mayor productividad para la empresa, les permitirá mejorar su desempeño laboral. Se concluye que la variedad de aptitudes tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

Tercera. Para el segundo objetivo específico, determinar la relación entre la trascendencia de la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020, mediante los resultados obtenidos se establece la existencia de relación positiva muy fuerte entre la dimensión 2 y la variable 2 a través del Rho de Spearman = 0.803 y Sig. Bilateral = 0.000, lo cual indica que si los trabajadores conocen cual es la trascendencia de las tareas que realizan se obtendrá un desempeño de calidad. Se concluye que la trascendencia de la tarea tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

Cuarta. Para el tercer objetivo específico, determinar la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020, mediante los resultados obtenidos se establece la existencia de relación positiva media entre dimensión 3 y la variable 2 a través del Rho de Spearman = 0.357 y Sig. Bilateral = 0.024, lo cual indica si se aplica una adecuada retroalimentación para los trabajadores esto influirá de manera positiva en el desempeño laboral de los mismos. Se concluye que la retroalimentación tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de GBO Ingenieros S.A.C., Lima 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere para la variable motivación y el desempeño laboral, realizar una evaluación detallada de la situación de los trabajadores, la cual va a permitir identificar las causas que afecten la motivación dentro del entorno laboral permitiendo asimismo implementar medidas para mejorar la calidad de trabajo en cada uno de los trabajadores.

Segundo: Se sugiere para la dimensión variedad de aptitudes con respecto al desempeño laboral, emprender reconocimientos e iniciar un programa de incentivos por el cumplimiento y desempeño de los trabajadores, asimismo realizar capacitaciones constantes para lograr una mejor productividad.

Tercera: Se sugiere para la dimensión trascendencia de la tarea con respecto al desempeño laboral, realizar charlas de manera periódica para dar a conocer el impacto que tiene los trabajos realizados en las obras para la vida de los trabajadores, el crecimiento de la empresa y para bienestar de la sociedad y de esta manera incentivar que los trabajadores brinden un desempeño de calidad.

Cuarta: Se sugiere para la dimensión retroalimentación con respecto al desempeño laboral, brindar una retroalimentación efectiva y oportuna, que de manera continua se recopilen información y resultados parciales de cada uno de los trabajadores para conocer su desempeño a lo largo del periodo determinado así poder mejorar los puntos débiles y obtener el desempeño deseado por la empresa.

REFERENCIAS

- Acosta , N. (2018). Cuida tu dinero . *Negocios* .
- Acuña, P. (2016). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en Telefónica Del Perú*. Obtenido de : <https://bit.ly/2NeTSQd>
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional*. EPUB -2da edición. Obtenido de <https://bit.ly/2M44siX>
- Altez, E., & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Universidad privada del centro.
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*. Obtenido de <https://bit.ly/1a2MJAr>
- Ayuso, D., & Herrera, I. (2017). *El liderazgo en los entornos sanitarios*. edición día de santos. Obtenido de: <https://bit.ly/2XVopev>
- Bautista, N. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de cercado de lima, año 2017*. Obtenido de <https://bit.ly/39MyPCO>
- Bouzenita, A., & Boulanouar, i. (2016). Maslow's hierarchy of needs: An Islamic critique. Obtenido de <https://bit.ly/3nVBYW1>
- Castillo, D. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario Florida versión en español. *Revista Colombiana de Cardiología*. Obtenido de <https://bit.ly/38WWX6m>
- Ciner, L. (2019). Setup for success: how to improve employee performance.

- Cinthia, G. (2020). *Motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la Universidad Privada de la selva Peruana S.A.C.- 2020*. Obtenido de <https://bit.ly/3qAZucp>
- Conner, B., & Johnson, E. (2017). Descriptive statistics: Use these tools to analyze data vital to practice-improvement projects. *americannurse today.com*. Obtenido de: <https://bit.ly/39MorL9>
- Daft, R. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. (E. 12, Ed.) Cengage. Obtenido de Link: <https://bit.ly/38ZphFq>
- Espinach, M. (2018). Competencias laborales y tecnológicas requeridas en distintas carreras de administración de empresas.
- Esquinca, A., Jiménez, P., & Gaggiotti, H. (2018). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. *Revista de ciencias sociales y humanidades*.
- Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons. Obtenido de <https://bit.ly/2NfMbQd>
- Ghaffari, S., Burgoyne, J., Mad, I., & Nazri, M. (2017). *The influence of motivation on job performance: Universiti Teknologi Malaysia*. Obtenido de <https://bit.ly/3qEpy6m>
- Granero, R. (2016). *Metodología de Investigación en Psicología: Estadística descriptiva e inferencial*. R.Granero. Metodología de la investigación clínica. Obtenido de: <https://bit.ly/2XWWriA>
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. (E. 12, Ed.) Cengage. Obtenido de: <https://bit.ly/2XXgOMs>
- Guerrero, M., & Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil*.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación.

- Holcomb, Z. (2017). *Fundamentals of Descriptive Statistics*. Copyright. Obtenido de <https://bit.ly/2M0OAOd>
- Huerta, F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016*. Obtenido de <https://bit.ly/3bR4c1H>
- Jáuregui, K., Ochoa, P., Gomes, T., Ruiz, B., & Lasio, V. (2016). *Las competencias en el mercado de profesionales de América Latina*. Primera edición. ESAN ediciones.
- Juárez Hernández, J. O. (2018). *Administración y evaluación del desempeño del personal*. DOS Consultores .
- Kuswati, Y. (2020). *The effect of motivation on employee performance, Office of Education, Majalengka Regency*. Obtenido de: <https://bit.ly/3p0u1Qp>
- Lumpur, K. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *Helvetic Editions LTD*. Obtenido de <https://bit.ly/3I4FP15>
- MacDonald, P. (2019). *A Path Model of Workplace Solidarity, Satisfaction, Burnout, and Motivation*. Obtenido de <https://bit.ly/3NVDAPu>
- Maese, J., Alvarado, A., Valles, D., & Báez, Y. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Culcyt*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetCoeficienteAlfaDeCronbachParaMedirLaFiabilidadDeUn-7193313.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Obtenido de <https://bit.ly/3irRUOq>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Obtenido de <https://bit.ly/3sEMq7K>
- Mohsin, A. (2016). *A Manual for Selecting Sampling techniques in Research*. Obtenido de <https://bit.ly/3qDwgKe>

- Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). Aplicación de los coeficientes correlación de Kendall y Spearman. Obtenido de <https://bit.ly/2XXe4Pm>
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Obtenido de <https://bit.ly/38WBny5>
- Onoyase , A. (2017). *Motivation and Job Performance of Lecturers of Tertiary Institutions in Nigeria: Implication for Counseling*. Obtenido de <https://bit.ly/3o2apu5>
- Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*. Obtenido de <https://bit.ly/3p4hP16>
- Ortiz, H. (2015). Relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Materno Perinatal Lima – Perú 2013. Obtenido de <https://bit.ly/35Twfda>
- Pacheco, J. (2019). qualitative variable. Obtenido de <https://bit.ly/3qLYIIZ>
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development.
- Ramirez, M. (2017). *calidad de vida y gestión municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay – huari - Ancash, en el año 2017*. Obtenido de <https://bit.ly/3nVxezr>
- Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Obtenido de <https://bit.ly/3nVDAPz>
- Rochayatun, S., & Setiawan, M. (2020). Effect of Commitment, Motivation and Feedback to Job Performance. Obtenido de <https://bit.ly/2XSCcTc>
- Rosas, Y. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa casdel Hnos S.A*. Obtenido de <https://bit.ly/3nTz584>

- Rutberg, S., & Bouikidis , C. (2018). Focusing on the Fundamentals: A Simplistic Differentiation Between Qualitative and Quantitative Research. *Continuing Nursing Education*. Obtenido de <https://bit.ly/3a2yJar>
- Sandhu, M. A., Ali, W., Sajid , M., & Iqbal , J. (2017). *Effect of Motivation on Performance of the teachers of colleges and universities in city Sahiwal of Punjab*. Obtenido de <https://bit.ly/3bTZ3pv>
- Soldevila, L. (2016). OBS Business School. Obtenido de <https://bit.ly/38WBgn5>
- Trestiza, M., & Jamio , M. (2020). *Motivation in relation to the performance of teachers in the city of Bayawan, Negros Oriental*.
- Trigueros, R., & Sandoval, J. (2017). Qualitative and quantitative research instruments.
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de*. Obtenido de <https://bit.ly/3qAZ2PC>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Según Griffin, Phillips y Gully (2017), definen a la motivación como un conjunto de fuerzas que hacen que las personas se comporten de manera eficiente al realizar algunas actividades	La medición de la variable “Motivación” se adquirió a través de un cuestionario tipo Likert con las siguientes alternativas:	Variedad de aptitudes	Habilidades	1;2	Escala ordinal tipo Likert. 5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo
				Oportunidades	3;4	
			Trascendencia de tarea	Cantidad de tareas	5;6	
				Importancia de tarea	7;8	
			Retroalimentación	Impacto de la tarea	9;10	
				Organización de la tarea	11;12	
Desempeño laboral	Acosta (2018) indica que, el desempeño laboral es una demostración de habilidades y destrezas durante la ejecución del trabajo, el cual es medido de acuerdo al esfuerzo que emplea cada colaborador por alcanzar las metas	La medición de la variable “Desempeño Laboral” se adquirió a través de un cuestionario tipo Likert con las siguientes alternativas:	Resultados	Refuerzos de jefatura	13;14	
				Refuerzo entre compañeros	15;16	
				Reconocimiento	17;18	
			Competencias laborales	Calidad de trabajo	19;20	
				Cumplimiento de plazos	21;22	
				Rapidez de soluciones	23;24	
			Ética laboral	Conocimiento del puesto	25;26	
				Facilidad para aprender	27;28	
Iniciativa	29;30					
				Liderazgo	31;32	
				Lealtad	33;34	
				Compromiso	35;36	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador la siguiente encuesta es de carácter personal y anónimo, a continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con una (X) la respuesta que Ud. Crea conveniente de acuerdo con su perspectiva. La escala valorativa es la siguiente:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN						
INDICADORES		1	2	3	4	5
VARIEDAD DE APTITUDES	Habilidades					
	1.	¿Ud. emplea habilidades complejas que le permiten tomar decisiones que contribuyen en el bienestar de la empresa?				
	2.	¿Ud. cuenta con habilidades para desempeñarse de manera eficiente?				
	Oportunidades					
	3.	¿Considera Ud. que la empresa proporciona oportunidades de desarrollo profesional?				
	4.	¿Considera Ud. que la empresa proporciona oportunidades para mejorar el estilo de vida de los trabajadores?				
	Cantidad de Tareas					
	5.	¿Considera Ud. que cumple con las tareas asignadas en su jornada laboral?				
6.	¿Considera Ud. que la cantidad de tareas que realiza son óptimas para cumplir con las metas establecidas?					
TRASCENDENCIA DE TAREA	Importancia de tarea					
	7.	¿Considera Ud. que el trabajo que realiza contribuye al bienestar social?				
	8.	¿Considera Ud. haber alcanzado con éxito las metas que establece la empresa?				

	Impacto de la tarea						
	9.	¿Considera Ud. que su trabajo beneficia a los colaboradores de formas diferentes?					
	10.	¿Usted posee compromiso para que las tareas asignadas y su impacto estén vinculadas con las metas establecidas?					
	Organización de la tarea						
	11.	¿Considera Ud. que su trabajo está bien organizado de modo que no tiene necesidad de horas adicionales?					
	12.	¿Considera Ud. que la capacitación recibida de parte de la empresa le ha ayudado en el desarrollo de sus funciones?					
	RETROALIMENTACIÓN	Refuerzos de jefatura					
		13.	¿Usted recibe retroalimentación de su supervisor o jefe sobre aspectos que mejoren su desempeño?				
		14.	¿Usted recibe motivación por parte de su supervisor o jefe cuando realiza sus funciones eficientemente?				
		Refuerzo entre compañeros					
15.		¿Considera Ud. que la relación con sus compañeros es agradable y facilita la convivencia diaria?					
16.		¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo lo motivan a trabajar en equipo?					
Reconocimiento							
17.		¿Considera Ud. que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables?					
18.	¿Considera Ud. que por el trabajo que realiza y las metas alcanzadas la empresa le brinda reconocimiento laboral?						

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
RESULTADOS	INDICADORES		1	2	3	4	5
	Calidad de trabajo						
	19.	¿Considera Ud. que realiza su trabajo en forma metódica y cuidadosa?					
	20.	¿Considera Ud. que brinda el 100% de su capacidad y actitud durante el desarrollo de sus labores?					
	Calidad de trabajo						
	21.	¿Considera Ud. que cumple con los objetivos y metas programadas en la empresa?					
22.	¿considera Ud. que la empresa cuenta con los recursos adecuados que permite cumplir con los plazos establecidos?						

	Rapidez de soluciones					
	23.	¿Ud. busca soluciones rápidas frente a una problemática durante el trabajo?				
	24.	¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo cuentan con las capacidades para brindar soluciones rápidas a los problemas que se presentan?				
	Conocimiento del puesto					
COMPETENCIAS LABORALES	25.	¿Cree Ud. que las capacitaciones brindadas ayudan a desempeñar mejor las funciones de los puestos?				
	26.	¿Considera Ud. que adquiere información continua sobre las funciones, plazos y resultados que requiere el puesto?				
	Facilidad para aprender					
	27.	¿La empresa realiza programas de capacitación periódicamente que ayudan a facilitar los procesos de las obras que la empresa realiza?				
	28.	¿Ud. tiene la aptitud para adaptarse a los procesos cambiantes de la empresa?				
	Iniciativa					
	29.	¿Ud. busca y aplica nuevas formas para desarrollar sus funciones laborales?				
	30.	¿Considera Ud. que es posible trabajar sin supervisión directa?				
	ETICA LABORAL	Liderazgo				
		31.	¿Por su experiencia laboral considera que puede liderar a su equipo de trabajo?			
32.		¿Cree Ud. que cualquier trabajador puede ser un líder?				
Lealtad						
33.		¿Cree Ud. que el respeto y el apoyo que recibe de la empresa le ayuda a fortalecer su lealtad?				
34.		¿Ud. considera que existe el mismo nivel de lealtad por parte de los trabajadores hacia la empresa?				
Compromiso						
35.		¿Se siente Ud. comprometido con la empresa?				
36.	¿Considera Ud. que los trabajadores tienen el mismo nivel de compromiso con la empresa?					

Anexo 3: Juicio de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: COLLAZOS VALERIO, JHEMMYFER LEANDRA/TABOADA BLAS MORELIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90

ÍTEM8 DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACIÓN

ÍTEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90

Ate, 31 de diciembre del 2020



CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG
DNI N° 44075484

I. DATOS GENERALES:

 1.1. Apellidos y nombres del informante: M_g ARAMBURU GENG CARLOS

 1.2. Cargo e institución donde labore: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN

 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionario

 1.5. Autor del instrumento: COLLAZOS VALERIO, JHEMMYFER LEANDRA/TABOIRADA BLAS MINORELIA
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

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

18				
----	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG
DNI N° 46451881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:







- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: COLLAZOS VALERIO, JHEMMYFER LEANDRA/TABOADA BLAS MORELIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muybuena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ÍTEMs DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACIÓN

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

87

Ate, 31 de diciembre del 2020



EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
DNI N° 06614265

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del Informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDUARDO FRANCISCO
- L2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- L3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- L5. Autor del instrumento: COLLAZOS VALERIO, JHEMMYFER LEANDRA / TABOADA BLAS MORELIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ÍTEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



EDGARDO FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / NAVARRO TARA, JAVIER PÉLIX
- I.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: COLLAZOS VALERIO, JHEMMYFER LEONOR/TABOADA BLAS MORELIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ÍTEMs DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACIÓN

ÍTEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA, JAVIER FÉLIX
- L2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- L3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- L5. Autor del instrumento: COLLAZOS VALERIO, JHEMMYFER LEANDRA/ TABOADA BLAS MORELIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88

Ate, 31 de diciembre del 2020



JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA
DNI N°08814139

Anexo 4: Matriz de datos.

Variable		Motivación																		
Dimensiones		Variedad de Aptitudes						Trascendencia de la tarea						Retroalimentación						
Indicadores		Habilidades		Oportunidades		Cantidad de tareas		Importancia de la tarea		Impacto de la tarea		Organización de la tarea		Refuerzos de jefatura		Refuerzo entre compañeros		Reconocimiento		
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	
Participantes	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	
	2	1	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	4	5	
	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	
	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
	7	2	2	1	5	5	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	5	
	8	3	3	5	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	
	10	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
	11	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2
	12	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
	13	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
	14	2	3	5	5	5	4	2	2	2	4	3	2	5	3	5	2	5	5	5
	15	5	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	2	2	3	2	5	2	3	3
	16	4	5	4	3	3	2	4	3	4	2	5	4	3	2	4	4	3	3	3
	17	2	3	2	2	2	4	5	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2
	18	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3
	19	3	5	2	2	2	4	2	2	2	4	5	2	2	4	2	3	2	4	4
	20	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5

21	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
22	1	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	4	5
23	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
24	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
27	2	2	1	5	5	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	5
28	3	3	5	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3
29	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5
30	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2
32	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
33	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
34	2	3	5	5	5	4	2	2	2	4	3	2	5	3	5	2	5	5
35	5	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	2	2	3	2	5	2	3
36	4	5	4	3	3	2	4	3	4	2	5	4	3	2	4	4	3	3
37	2	3	2	2	2	4	5	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2
38	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3
39	3	5	2	2	2	4	2	2	2	4	5	2	2	4	2	3	2	4
40	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5

VARIABLE		DESEMPEÑO LABORAL																	
DIMENSIONES		RESULTADOS						COMPETENCIAS LABORALES						ÉTICA LABORAL					
INDICADORES		CALIDAD DE TRABAJO		CUMPLIMIENTO DE PLAZOS		RAPIDEZ DE SOLUCIONES		CONOCIMIENTO DEL PUESTO		FACILIDAD PARA APRENDER		INICIATIVA		LIDERAZGO		LEALTAD		COMPROMISO	
PREGUNTAS		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18
ENCUESTADOS	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3
	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4
	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3
	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	5
	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2
	6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
	7	5	1	1	2	2	1	2	1	5	5	2	1	1	1	2	5	2	5
	8	3	2	3	1	3	3	3	3	5	3	3	1	2	2	3	1	2	3
	9	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	1	3	4
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
	11	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	4
	12	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5
	13	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	3	2
	14	5	2	2	4	3	2	3	5	5	5	4	2	2	2	4	4	2	3
	15	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	4	3	5	4
	16	3	3	4	2	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3
	17	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	5	2	2	4	3	2	5
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4
	19	2	2	2	4	5	2	5	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3

20	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
21	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5
22	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	1	3
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4
24	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	5	2	5
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
27	5	1	1	2	2	1	2	1	5	5	2	1	1	1	2	5	2	4
28	3	2	3	1	3	3	3	5	3	3	1	2	2	3	1	3	3	5
29	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4
31	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3
33	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5
34	5	2	2	4	3	2	3	5	5	5	4	2	2	2	4	4	2	4
35	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	4	3	5	3
36	3	3	4	2	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	2	5	4	4
37	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	5	2	2	4	4	2	5
38	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
39	2	2	2	4	5	2	5	2	2	2	4	2	2	2	4	5	3	3
40	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4

Anexo 5: Autorización de la empresa



RUC SOCIAL
DIRECCIÓN

: GBO INGENIEROS S.A.C.
: LOS ANGELES DE OROUENDO HUALA C. LOTE 16 PROV. CONT.
DEL CALLAO - PROV. CONT. DEL CALLAO - CALLAO
AV. DANIEL ALCIDES CARRIÓN Nº 1937 - HUANCAJO
: 2060176298
: 944762184 - 071626630- 971626634
: 994476634
: 01 7812618 - 064 397711
: GBOINGENIEROS@gmail.com
: GBO-INGENIEROS@hotmail.com

RUC
CELULAR
RRA
TEL. Fijo
Email

Lima, 10 de noviembre del 2020

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Escuela profesional de Administración

Yo MARCO ANTONIO QUISPE BERROCAL identificado con DNI 46968702, en mi calidad de representante legal de la empresa GBO INGENIEROS S.A.C., autorizo a las estudiantes Collazos Valerio Jhemmyfer Leandra identificada con DNI N° 70549513 y Taboada Blas Morelia identificada con DNI N° 72732021, de la universidad Cesar Vallejo a utilizar información de la empresa para realizar la tesis titulado: "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa GBO INGENIEROS S.A.C., Lima 2020". Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, escritos, contratos, y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo le fue suministrada y (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto. El estudiante asume que toda la información y el resultado del proyecto será de uso exclusivamente académico.

Atentamente,

GBO INGENIEROS S.A.C.
MARC ANTONIO QUISPE BERROCAL
REPRESENTANTE LEGAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, TABOADA BLAS MORELIA, COLLAZOS VALERIO JHEMMYFER LEANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE GBO INGENIEROS S.A.C., LIMA 2020", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
COLLAZOS VALERIO JHEMMYFER LEANDRA DNI: 70549513 ORCID 0000-0003-3078-0258	Firmado digitalmente por: JCOLLAZOSVA el 23-04-2021 23:14:43
TABOADA BLAS MORELIA DNI: 72732021 ORCID 0000-0003-2146-2768	Firmado digitalmente por: TTABOADABL el 23-04-2021 22:41:15

Código documento Trilce: INV - 0151063