



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la emp. Inmobiliaria si Construyo Perú s.a.c. – San Juan de Lurigancho”

**TESIS PARA LA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Pizarro Roman, Teofilo

ASESOR:

Mg. Candia Menor, Marco Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

Dr. Oscar Salas Quintos
Presidente

Mg. Yuri Martinez Alanoca
Secretario

Mg. Jesús Romero Pacora
Vocal

Dedicatoria

A Dios, mi familia por el empuje y su comprensión día tras día y en especial a mis padres León Levi Pizarro y María del Carmen Román quienes son y serán siempre el motivo más grande por el cual me esfuerce en ser mejor persona, profesional y sobre todo un mejor hijo.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi guía en el largo camino hacia el logro de mis sueños, y por darme fuerzas para no desfallecer a pesar de las dificultades. A mis padres por brindarme su apoyo incondicional y confianza, a mis hermanos Antonio, Rosa y Joel, por su preocupación y apoyo. A mis amigos, compañeros de trabajo, compañeros de estudios y personas a quienes he conocido a lo largo de mi vida, por enseñarme que para tener éxito, hay que aprender de los errores, saber escuchar, ser paciente, perseverante y no perder nunca la fe en Dios, pues siempre hay nuevas oportunidades y sólo depende de nosotros el saber aprovecharlas, ya que todo problema es una oportunidad de aprender algo nuevo en la vida. A cada uno de mis profesores que me brindaron sus conocimientos y me permitieron desarrollarme en esta linda carrera. A mi asesor, Candía Menor Marco Antonio por los conocimientos brindados y paciencia a lo largo de la elaboración de mi tesis.

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Yo, Teófilo Pizarro Román, con DNI N° 42332681, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación presentada es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información proporcionados en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 13 de julio del 2017



Teófilo, Pizarro Román

PRESENTACIÓN

El presente estudio se realizó con el propósito de determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros que laboran en la empresa inmobiliaria “Si Construyo Perú”, pretendiendo obtener datos verídicos sobre el nivel de motivación que el personal obrero percibe que le ofrecen en su centro de labores y como este se relaciona con los niveles de desempeño laboral.

Para una mejor comprensión del contenido, se ha detallado la presente investigación por capítulos. En el Capítulo I, se plantea la introducción, que compete los antecedentes, la fundamentación teórica, la justificación e importancia del estudio, el problema, las hipótesis y objetivos generales y específicos.

En el Capítulo II, se presenta el Marco Metodológico, que comprende las variables, Operacionalización de variables, metodología, tipo y diseño de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y por último aspectos éticos.

En el Capítulo III, se exponen los resultados encontrados en la investigación, los cuales son presentados en formatos de tabla, con su respectiva interpretación. Posteriormente, en el Capítulo IV, se precisa la discusión de los resultados, teniendo en cuenta los antecedentes, la fundamentación científica, los objetivos e hipótesis planteadas.

En los capítulos subsiguientes, se establecen las conclusiones del estudio, se proponen recomendaciones, se presentan las referencias bibliográficas consultadas y se adjuntan los anexos correspondientes.

INDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCION.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.3 Teorías Relacionadas al Tema	7
La Motivación Laboral.....	7
Teoría de los Dos Factores de Herzberg.....	7
Factores higiénicos	8
Factores motivacionales.....	9
Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow.	9
Necesidades Básicas o Fisiológicas	10
Necesidades de Seguridad.....	10
Necesidades Sociales o de pertenecía.....	11
Necesidades de Estima.....	11
Necesidades de Autorrealización	11
Teoría de la Necesidades de McClellan	11
Necesidad de Afiliación	12
Necesidad de Poder.....	12
Necesidades de Logro.....	13
Teoría de la expectativa de Vroom.....	13
Objetivos personales del individuo	13
Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.....	13
Percepción de su capacidad de influir sobre su productividad	14
Desempeño Laboral.....	15
1.4 Formulación Del Problema.....	19

1.4.1 Problema General.....	19
1.4.2 Problemas Específicos.....	19
1.6 Hipótesis.....	20
1.6.1 Hipótesis General.....	20
1.6.2 Hipótesis Específicos.....	21
1.7.1 Objetivo General.....	21
1.7.2 Objetivos Específicos.....	21
II. DISEÑO.....	22
2.1 Diseño de Investigación.....	22
2.3 Población y Muestra.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
Validez y Confiabilidad.....	25
2.5 Métodos de análisis de datos.....	29
2.5.1 Análisis Descriptivo.....	29
2.6 Aspectos Éticos.....	29
III. RESULTADOS.....	30
3.1. Estadística descriptiva.....	30
IV.DISCUSION.....	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI.RECOMENDACIONES.....	40
ANEXOS.....	45
TABLA DE ESPECIFICACIONES.....	80
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	79
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL.....	80
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.....	82
VALIDACION DE EXPERTOS.....	82
AUTORIZACION DE EJECUCION DE TESIS.....	82
INFORME DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	82
IMAGEN LOS DOS FACTORES DE HERZBERG.....	107
IMÁGENES PIRAMIDE DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.....	108
IMÁGENES PROYECTO CERCO PERIMETRAL CANTA - LLANGAS.....	83

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla N° 01.....	32
Tabla N° 02.....	33
Tabla N° 03.....	34
GRAFICO 1.....	46
GRAFICO 2.....	47
GRAFICO 3.....	48
GRAFICO 4.....	49
GRAFICO 5.....	50
GRAFICO 6.....	51
GRAFICO 7.....	52
GRAFICO 8.....	53
GRAFICO 9.....	54
GRAFICO 10.....	55
GRAFICO 11.....	56
GRAFICO 13.....	57
GRAFICO 14.....	58
GRAFICO 15.....	59
GRAFICO 16.....	60
GRAFICO 17.....	61
GRAFICO 18.....	62
GRAFICO 19.....	63
GRAFICO 20.....	64
GRAFICO 21.....	65
GRAFICO 22.....	66
GRAFICO 23.....	67
GRAFICO 24.....	68
GRAFICO 25.....	69
GRAFICO 26.....	70
GRAFICO 27.....	71
GRAFICO 31.....	75
GRAFICO 32.....	76
GRAFICO 33.....	77

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los obreros que laboran en la empresa inmobiliaria “Si Construyo Perú”- Lima 2017, tuvo como teorías para la variable motivación la teoría de los dos factores de Herzberg, teoría de las necesidades de Maslow, teoría de las necesidades de McClellan, Teoría de la expectativa de Vroom, para la variable desempeño laboral fueron Louffat, CEPAL y Arias, la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 30 obreros, el total de la población. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral ($r=0,559$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.001$).

Palabras Clave: *Motivación, factores, higiénico, motivacional, Desempeño.*

Abstract

the present study aimed to establish the relationship between motivation and job performance of the workers working in the real estate company "If built Peru" - Lima 2017, taking the theory of two factors of Herzberg, theory of needs Maslow, theory of the needs of McClellan as used for variable motivation theories Theory of the Vroom expectancy, for the variable job performance were Louffat, ECLAC and Arias, research was carried out under a quantitative approach, descriptive, correlational, whose design is transverse. The sample was conformed by 30 workers, the total population. The instruments used were the questionnaire of labour motivation and work performance questionnaire. The results showed that there is a moderate between motivation and job performance relationship ($r = 0, 559$), whose level of significance was ($\text{sig} = 0.001$).

Key words: motivation, hygienic, motivational factors, work

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

En estos últimos años el mercado inmobiliario ha mostrado un crecimiento notable y un alto nivel competitivo; Debido a este último en todos los mercados se ha vuelto fundamental conocer aquellos factores que repercuten en el desempeño laboral de los empleados.

La motivación es un factor fundamental que repercute notablemente en el desempeño laboral e incrementa el compromiso de los empleados hacia el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la organización, pese a las dificultades que se les pueda presentar, es por ello que conforme ha avanzado el tiempo se ha observado que las organizaciones han tomado en cuenta que el capital humano es esencial para el desarrollo institucional, razón por la que hoy en día no solo evalúan constantemente el crecimiento y el desempeño de la organización, sino también la motivación y satisfacción de sus empleados.

Una encuesta realizada en octubre del 2013 por la corporación *trabajando.com* (México), dirigida a 2750 trabajadores mexicanos de la capital, arrojó que un 66% de los encuestados se sienten motivados en su centro laboral y un 34% lo contrario. Margarita Chico, Directora General de *Trabajando.com* México manifestó que una disminución en la motivación repercute en la vida personal y más aún en la vida profesional, por ende es de vital importancia mantener una constante motivación en el personal.

De igual manera el primer trimestre del 2016 se realizó una investigación a cargo del investigador Enrique Pérez Wicht coordinador del centro de liderazgo para el desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, denominada "Fuerza motivacional y clima organizacional en Arequipa", dirigida a la población de la capital Arequipeña, en la cual fueron seleccionados 3500 trabajadores entre funcionarios, administrativos y operarios de las diversas empresas de la capital, la cual arrojó como resultado, que el 87% de los encuestados se sienten motivados por sus empleadores, así también, el 65% de estos perciben que la empresa

satisface sus necesidades, la cual se ve reflejada en gran medida en el desarrollo constante de las empresas arequipeñas.

SI CONSTRUYO PERU S.A.C, es una empresa joven en el mercado inmobiliario, el cual ha tenido un crecimiento constante a pesar de la competitividad del mercado en el cual se desarrolla, la empresa ha demostrado un progreso constante no solo por la obtención de proyectos sino también por la contratación de nuevo personal, en su mayoría para la ejecución de los proyectos de construcción adquiridos.

Dentro de las actividades de la empresa SI CONSTRUYO PERU S.A.C podemos encontrar la comercialización de predios rústicos para viviendas y las actividades referidas a las edificaciones de proyectos, cada área maneja su propio personal, pero todos reportan a la misma gerencia.

En estos últimos meses se ha podido observar una disminución en el desempeño laboral de los empleados del área de construcción, debido que el personal asignado a determinadas actividades no cumple con las metas establecidas por la organización, las cuales generalmente era sencillo conseguirlas, esto se ha ido suscitando a raíz de los cambios repentinos del área de trabajo, en la cual los trabajadores han tratado de adaptarse de la mejor manera, sin percibir ni una motivación adicional para ello. Los trabajadores no se han sentido valorados ni reconocidos lo suficiente por el esfuerzo adicional que conlleva trabajar en un ambiente desconocido, como es trabajar fuera de la capital o a campo abierto.

Esta situación ha originado retrasos en el desarrollo de las obras, generado que el personal a cargo de la supervisión y ejecución de la obra desplace totalmente las opiniones y sugerencias de los obreros, presentados por escrito a la gerencia; la postura tomada por el supervisor sin analizar los factores que han generado dicho descenso laboral repercutió negativamente en el desempeño laboral del obrero.

Por consiguiente el interés del presente trabajo es poder identificar aquellos factores de la motivación que generan un descenso en el desempeño laboral de los obreros, así mismo plantear las respectivas estrategias correctivas que ayude a recuperar el nivel de rendimiento del personal, lo cual genere mantener el desarrollo constante de la organización.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Martínez (2016), en su tesis de título *“La Motivación y el Desempeño Laboral de la empresa Celsius Ecuador del cantón Quito, Provincia de Pichincha”*, para la obtención del título de Psicología Industrial en la Universidad de Ambato. Tuvo como objetivo examinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño de los empleados de la organización. Con la teoría de soporte de Maslow, teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow; Teoría de los Dos Factores de Herzberg; Teoría de McClellan; Teoría de las expectativas de Víctor Vroom; Teoría de la equidad de Stacey Adams; Teoría de la fijación de metas de Locke. La investigación tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y correlacional, con una muestra de 88 personas de diferentes áreas siendo el total de la población, utilizando como técnica la encuesta y un instrumento tipo cuestionario. Llegando a la conclusión de que la motivación si incide significativamente en el desempeño laboral, conclusión respaldada por el resultado obtenido del chi-cuadrado 37.3 y un grado de significancia de 0.003, así también se concluye que el 85% de los encuestados no están de acuerdo con su salario.

Esta investigación fue considerada por la confirmación del investigador, en que el trato y el salario no debe ser el mismo para cada trabajador, debe de variar según su desempeño, el cual es importante ya que es considerado como factor motivador de nivel primario que ayuda a cubrir otras necesidades.

Olvera (2015), en su tesis de grado titulado *“Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos”*, para obtener el título de Psicología Industrial en la Universidad de Guayaquil. Tuvo como objetivo especificar los factores motivacionales que intervienen en el desempeño del personal administrativo. Las teorías de soporte en la investigación se dieron por la Teoría de Maslow; Teoría de los dos factores de Herzberg; teoría de McClelland; Teoría ERC de Alderfer; Teoría de la Expectativa de Vroom; Teoría de la Equidad; tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de diseño no experimental transversal correlacional, tomando una muestra de 78

personas del área administrativa, en el cual se utilizó el cuestionario como técnica de recolección de datos; llegando a la conclusión que los principales factores que influyen en el desempeño son el trabajo en equipo, seguridad y salario el de mayor influencia con un 54% manifestando que el personal considera el nivel de remuneración como indicador de sus logros y éxito

Esta investigación fue considerada por el resultado obtenido del autor, en el cual comprueba una vez más la relación de la motivación con el desempeño, donde si la variable principal es afectada (motivación), puede repercutir en la otra (desempeño laboral), al igual que por el aporte teórico de la variable motivación.

Fernández (2015), en su tesis de título *“La motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de un instituto universitario público ubicado en el estado Yaracuy”*, para la obtención del título de licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. Tuvo como objetivo evaluar la motivación como un factor estratégico para incrementar el desempeño laboral. Las teorías de soporte se dieron por Teorías de la Motivación Herzberg, Teoría de la motivación – Higiene; Douglas McGregor, Teoría X-Y; McClelland, Teoría de las necesidades. La investigación tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 50 personas siendo el total de la población utilizando como técnica la encuesta y un instrumento tipo cuestionario, con un coeficiente de confiabilidad del 87%, el cual nos brinda total fidelidad y coherencia en los datos obtenidos; llegando a la conclusión de que existe un descontento en el área estudiada ya que consideran que la motivación no es adecuada, señalando que el respectivo personal presenta pocos incentivos laborales, agotamiento, frustraciones y desmotivación, así como el tema salarial habiendo un 82% en desacuerdo con el monto que perciben, entre otros; el cual influye en la estabilidad emocional de estos empleados, repercutiendo en la vida laboral y emocional, lo cual afecta a la operatividad de la organización.

Esta tesis fue elegida para poder reconocer los factores estratégicos que ayuden a incrementar el desempeño del personal, así como la importancia que dan los trabajadores al salario, siendo uno de los estímulos externos mayor valorados.

A nivel nacional

Vidal (2014), en su tesis de título "*La Motivación y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud - 2014*", para la obtención de la licenciatura de Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño del personal administrativo. Contando con el siguiente soporte teórico: Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo; Teoría de las necesidades de Maslow; teoría de los dos factores de Herzberg. La investigación tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño transversal, conto con una muestra de 65 por ser el total de su población, donde los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios de estilo likert obteniendo una confiabilidad del 94%, con una correlación Chi-cuadrado $X^2 = 51.67$, Sig. (bilateral) = 0.000. La investigación llego a la conclusión que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal.

Esta tesis fue elegida por el contenido teórico y para analizar el manejo de la motivación en una institución pública y como está afecta al desempeño laboral de una institución pública así mismo por las recomendaciones para la solución de la investigación.

Chirito y Raymundo (2015), en la publicación de su tesis de título "*La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*", para la obtención del título profesional de licenciatura en Administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo conocer que factores motivacionales influyen en el desarrollo laboral. Esta investigación cuenta con el soporte de la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; Teoría X y Y de McGregor; Teoría de las Necesidades Adquiridas; Teoría de la Equidad; Teoría de la Expectativa; Teoría del Establecimiento de Metas; Teoría de la Evaluación Cognitiva; Teoría ERG de Aldefer; Teoría de la Autoeficacia; Teoría de la autorregulación; Teoría del reforzamiento de Skinner. La tesis tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, no experimental, donde el instrumento de medición fue el cuestionario, con un muestra de 43 empleados el total de su población. Esta investigación llega a la conclusión que la motivación incide

significativamente de manera positiva en el desempeño laboral de la institución, conclusión que respalda el chi-cuadrado de Pearson de 62.74 y el grado de significancia de 0.00; al igual que el factor motivacional y el higiénico inciden en el desempeño. Por ende se ve reflejado en un desenvolvimiento eficiente y eficaz en la atención a los clientes.

Esta tesis fue seleccionada por el aporte teórico en el aspecto motivacional el cual enriquece en gran medida al desarrollo de la presente investigación. Así también para poder analizar como es el manejo del factor motivacional en una entidad bancaria y su repercusión en el desempeño laboral de sus empleados.

Aranda (2015), en su tesis de título *“Motivación Laboral y Satisfacción de los Clientes Internos en las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios - Rubro Restaurantes Pollerías del casco urbano de Chimbote”*, para obtener el grado de Magister en Administración en la Universidad Católica de los Ángeles Chimbote. Tuvo como objetivo indicar la influencia de la motivación en la satisfacción del personal de la organización. Teorías de soporte, la Teoría de Vroom; Teoría del Ajuste en el trabajo; Teoría de Locke; Teoría Herzberg. La investigación tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental-transversal, con una muestra de 14 empresas de una población de 25 pollerías, encuestando a 30 personas por cada pollería, utilizando como técnica la encuesta y un instrumento tipo cuestionario. Esta tesis llego a la conclusión que la motivación influye significativamente en la satisfacción del personal, conclusión que es corroborado por una correlación Chi-cuadrado $X^2 = 37.30$, Sig. (bilateral) = 0.000; el 60% de los clientes internos se encuentran satisfechos por la motivación otorgada, un 16% se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho y por ultimo un 24% insatisfechos, es por esto que el personal demuestra condiciones excelentes de trabajo y compromiso con la empresa.

Esta investigación fue elegida por el aporte teórico de la variable motivación, reforzando el objetivo de la investigación en desarrollo, así mismo por comprobar que al aplicar una motivación eficientemente y constante generara un cliente interno comprometido con los objetivos institucionales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 La motivación laboral

A lo largo del tiempo han surgido muchas teorías considerado a la motivación como base fundamental de la conducta de las personas, es decir que esta da origen a un comportamiento específico del individuo, dentro de estas tenemos:

1.3.1.1 Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Irving Herzberg renombrado psicólogo y uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas, quien define la motivación como el resultado influenciado por dos factores, manifiesta que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral proceden de dos series distintas de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivante o satisfactores. (Herzberg, 2003).

Los que se pueden relacionar con sentimientos negativos o de insatisfacción, según Herzberg, se basan al contexto externo del puesto, llamado también factores extrínsecos. A estos se los llamó Factores de Higiene, ya que guardan una vinculación importante con los principios de la higiene médica, eliminando o previniendo los peligros de la salud que se puedan presentar. En caso abarca aspectos como relaciones interpersonales, prestaciones, seguridad en el trabajo, remuneraciones, políticas y prácticas administrativas de la empresa, entre otras más. Según Herzberg, cuando estos factores se encuentran ausentes o están presentes de manera errónea, se puede ver que el empleado no está en estado de satisfacción; pero cuando están presentes el empleado solo muestra una disminución en su estado de insatisfacción. (Herzberg, 2003).

Los que se pueden relacionar con experiencias satisfactorias de los empleados, y en los que se atribuían a condiciones internas del puesto, o llamados también factores intrínsecos. A estos se les llama Factores Motivacionales, en esta categoría de factores se pueden encontrar aspectos relacionados con la realización personal, el sentimiento de logro, el reconocimiento, y la oportunidad de

crecimiento. Herzberg manifiesta que si estos aspectos están presentes, generara en el empleado un estado de satisfacción. (Herzberg, 2003).

Según Herzberg, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, como habitualmente se había creído. El eliminar las características de insatisfacción de un trabajo no lo hace necesariamente satisfactorio. Así surge la idea de un continuum dual: donde se plantea que lo opuesto de la “satisfacción” es la “no satisfacción” y lo opuesto de la “insatisfacción” es la no “insatisfacción”.

A. Factores higiénicos

Conocidos también como factores de mantenimiento, la palabra higiene muestra justamente su naturaleza preventiva, estando destinada exclusivamente a eludir la insatisfacción; estos factores poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento del personal, desarrollándose en el entorno donde el personal desempeña su labor, comprendiendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, al ser estas variables externas administradas por la empresa el individuo carece de un control sobre ellas, quedando sometido a decisiones que se encuentran fuera de su campo de acción. Algunos de los principales factores higiénicos vienen siendo: el salario, los beneficios sociales y otros marginales, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas de la empresa, reglamentos internos, la seguridad y las relaciones interpersonales; Cuando éstos aspectos son adecuados, el personal no estará insatisfecho, sin embargo, tampoco estará satisfecho.

Herzberg nos manifiesta que si se desea contar con más personal que responda que están satisfechos o desea incrementar la motivación del personal, sugiere enfatizar los factores intrínsecos del personal, como pueden ser el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento, estas son factores intrínsecamente recompensantes llamados factores motivacionales. (Herzberg, 1959).

B. Factores motivacionales

A estos factores, Herzberg los relaciona con la generación de satisfacción dejando de manifiesto que surgen del interior de un individuo como variables endógenas y que uno posee bajo su control; estos tienen que ver con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, produciendo un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales; pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centra en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer su trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento (Davis y Newstrom, 1993).

Esta teoría parte con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o fracaso. (Robbins y Judge, 2013).

1.3.1.2. Teoría de las necesidades de Maslow.

Abraham Maslow (1954) Psicólogo norteamericano, manifiesta que la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, así mismo que las necesidades humanas no son satisfechas por una misma acción o solución y que estas están en un orden jerárquico; plantea que las personas son motivadas por diversas necesidades, así también manifiesta que conforme se satisfaga una determinada necesidad básica necesitara otra de mayor jerarquía, es decir tan pronto el individuo alcance a cubrir una necesidad de nivel primario, así como las necesidades fisiológicas, de seguridad y social llamadas también necesidades de supervivencia, predominaran las de niveles superiores tales como las necesidades de estima y de autorrealización llamadas también necesidades de crecimiento. (Chiavenato, 2011).

Maslow manifiesta que el ser humano nunca alcanza un estado de satisfacción completo, por lo cual al no satisfacer una necesidad de nivel inferior el

individuo puede mostrar un grado de desmotivación mayor al resto de personas de su entorno.

El desplazamiento de las necesidades a cada categoría se da de acuerdo al grado de satisfacción del individuo, es decir, si la necesidad de alimentación y vestimenta están contempladas satisfactoriamente, este podrá incurrir en nuevas necesidades de mayor jerarquía como el de seguridad, compañerismo y reconocimiento.

Maslow asegura que las personas tenemos una escala de necesidades que debemos satisfacer. Para ello elabora una pirámide en la cual encontramos cinco necesidades de menor a mayor nivel jerárquico:

A. Necesidades Básicas o Fisiológicas

Estas necesidades físicas están relacionadas directamente con el equilibrio dinámico de la supervivencia; la podemos ubicar en la parte inferior de la pirámide:

La necesidad del movimiento (funcionamiento del cuerpo), de aire (la respiración), de alimento (adquirir alimentos sólidos y líquidos), de evacuación (evacuación de residuos orgánicos), de temperatura (solventar el frío o el calor), de descanso (recuperación de energías físicas y mentales), de sexo (asegurar la continuidad de la especie) por estas cualidades son determinadas como necesidades primarias.

B. Necesidades de seguridad

Está ligada al temor de las personas, de perder el control de su vida así como el temor a lo desconocido, esta necesidad busca la protección de la persona tanto física como emocionalmente; la cual no pueden ser satisfechas inmediatamente si no parcialmente en un futuro. En un centro laboral estas necesidades reflejan la necesidad de un empleo seguro y seguridad laboral; dentro de ella tenemos: seguridad física (integridad del cuerpo), de salud (buen funcionamiento del organismo físico), protección de bienes y activos (dinero, vivienda, automóvil).

C. Necesidades sociales o de pertenecía

Surge una vez cubiertas las necesidades anteriores, relacionada directamente con la naturaleza social del ser humano; refleja la necesidad de ser aceptado por nuestro entorno, formar parte de un grupo humano y ser amado. Dentro de estas apreciamos la necesidad de relacionarse con otras personas, la de entablar una amistad, la de compartir afectos y la de ser aceptado y vivir en comunidad.

D. Necesidades de estima

También conocido como la necesidad del ego; toda persona necesita sentirse útil y necesario en su entorno o social o laboral, puesto que , siendo reconocido y apreciado por los demás, el ser humano desarrolla un incremento en la responsabilidad, confianza y el desempeño (motivación por reconocimiento), he ahí que esta necesidad es importante para el equilibrio emocional de la personas. La frustración de esta puede generar sentimientos de inferioridad, debilidad y desamparo en el individuo, lo cual genera desanimo en la actividad a desarrollar.

E. Necesidades de autorrealización

Esta necesidad solo es adquirida cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y superados, se encuentra en el nivel jerárquico más alto de las necesidades, el cual hace referencia al desarrollo del potencial completo de una persona, es a través de la satisfacción que el individuo encuentra un sentido valido la vida, al llegar a este nivel el individuo requiere dejar huella, realizar sus propios proyectos y trascender en la vida. (p.50-52)

2.4.2.3. Teoría de las necesidades de McClellan

David McClellan Psicólogo estadounidense sostiene que todas las personas tienen tres distintos impulsos motivacionales que influyen en gran medida su desempeño; esta teoría plantea que en gran medida el individuo aprende estas necesidades del medio ambiente, social o cultural en el cual se desarrolla.

McClellan plantea que después que una persona ha logrado cubrir sus necesidades básicas (necesidad fisiológica, seguridad y social, pirámide de Maslow) presentara una conducta dominada por tres tipos de necesidades:

A. Necesidad de Afiliación

Esta necesidad hace referencia al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir interactuar con la gente de su entorno y con los compañeros de trabajo. Los individuos que presentan esta necesidad desean gustar y ser aceptado por sus compañeros, demuestran un alto nivel de confianza y comprensión, tienden a preferir la cooperación a la competición.

B. Necesidad de Poder

Esta necesidad motiva a la persona a querer obtener y conservar la autoridad en determinado entorno para poder influir, adiestrar y guiar a los demás a conseguir resultados óptimos, esto hace referencia a conseguir que las personas hagan cosas o se comporte de la manera que uno desee y que normalmente no lo haría; esta necesidad influye grandemente a incrementar el prestigio o el estatus del individuo, esta necesidad se agrupa en dos tipos:

Las necesidades de poder personal, estos individuos tienen la tendencia de querer dirigir e influenciar en otras personas de la organización.

Las necesidades de poder institucional, estos individuos tienen la tendencia de querer organizar los esfuerzos de los demás para alcanzar las metas propuestas.

Estas personas cuentan con aptitudes para poder ser eficaces que aquellos con una alta necesidad de poder personal. Estas necesidades están presente en cada persona, generalmente son formadas o adquiridas en el entorno en el cual se desarrollan y en la vivencia cultural que perciben a través del tiempo.

C. Necesidades de logro

Esta necesidad motiva a las personas a realizar tareas difíciles y desafiantes en un nivel alto para poder sobresalir de los demás, existe una necesidad muy fuerte de retroalimentación de logros y progreso para poder sentirse realizado, gratificado y con talento. Esta clase de individuo tiene un alto deseo de éxito, evitando situaciones poco riesgosas porque piensan que el éxito fácil no es un logro genuino y el éxito con riesgo alto es el resultado de su esfuerzo, así mismo tienen inclinación a trabajar con personas que demuestren un alto desempeño. McClellan asegura que estas personas son los mejores líderes que una organización pueda contar.

1.3.1.3. Teoría de la expectativa de Vroom

Vroom, manifiesta que las personas reaccionan de distintas maneras según la situación en cual se encuentren. La teoría de las expectativas plantea que el poder que genera desenvolverse de cierta manera depende de la intensidad con la cual se espera que el trabajo este acompañado y de lo beneficioso que este resulte para la persona. (Chiavenato, 2007)

La teoría de la Motivación de Vroom se basa netamente en la motivación para producir, rechazando ideas preconcebidas y reconociendo las distintas habilidades individuales de las personas. Para ello Vroom se base en tres conceptos claves:

A. Objetivos personales del individuo

El cual comprende lo económico, la seguridad del trabajo, el ser aceptado socialmente, ser reconocido y el trabajo interesante. De igual manera existen objetivos que las personas trataran conseguir simultáneamente.

B. Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad

Esta relación depende mucho de la necesidad que el individuo quiera satisfacer, si este desea obtener un sueldo elevado, su nivel de productividad estará

en base a la remuneración que desea adquirir, contando con una fuerte motivación para la obtención de su objetivo.

Caso contrario ocurriría si la necesidad del individuo es ser aceptado socialmente por sus compañeros, este demostrara una productividad inferior o igual al de su entorno, puesto que producir más podría generar el rechazo de los demás.

C. Percepción de su capacidad de influir sobre su productividad

Este punto hace referencia a las preferencias individuales y al valor negativo o positivo que uno da a un resultado. Esto quiere decir que si un trabajador percibe que la ejecución de un gran esfuerzo para la obtención de un resultado no tiene el efecto deseado, generara que el trabajador deje de esforzarse.

Para explicar mejor la motivación para producir, Vroom plantea el modelo de las expectativas de motivación, en el cual manifiesta que “la motivación es un proceso que gobierna alternativas entre comportamientos. Los individuos perciben las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan un eslabón en una cadena entre medios y fines” (pag.56), lo cual quiere decir que si uno persigue un resultado intermedio (productividad) buscara la manera de alcanzar el resultado final (remuneración, beneficios, aceptación o apoyo).

Hoy en día al analizar una organización en cualquier tiempo y espacio, podemos apreciar que cuenta con un personal que muestra un rendimiento mucho mayor a sus compañeros teniendo las mismas condiciones de trabajo, es ahí donde las organizaciones deben de prestar atención y analizar las razones por la cual se aprecia dicha diferencia en del desempeño laboral de sus empleados.

En la actualidad la motivación es empleada en distintas perspectivas, así como en el ámbito laboral, es ahí en la cual la motivación es una herramienta esencial al momento de querer incrementar el desempeño del personal, dado que nos permite incentivar al personal a realizar sus labores de la mejor manera posible y con el mayor gusto, favoreciendo en gran medida el desarrollo de la organización.

Según De Andrés. (2008) Considera que la motivación es el impulso que guía al individuo a elegir y efectuar una acción en una determinada situación, esto

genera la eficacia del individuo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el cual genera buscar una mejora continua en el ámbito personal y profesional.

Según Robbins y Judge (2009) Define a la motivación como aquellos procesos que incurren en la “intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo” (pág. 175) que ejecuta un individuo para cumplir los objetivos planteados por la organización.

Según Arias & Heredia (2006) manifiesta que “la motivación está constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta de un individuo hacia un determinado objetivo, dentro de estos factores Arias considera los de tipo biológicos, psicológico, social y cultural” (p. 243).

1.3.2. Desempeño laboral

En estos últimos tiempos vivimos en un mundo en el cual evaluamos constantemente el desempeño de las cosas y las personas en todo momento, buscamos información de cómo se va desarrollando nuestro entorno en cada momento, así como saber, que tan veloz puede ir nuestro vehículo, como se comportaría nuestra novia en una determinada situación u otra, cómo se desarrolla la bolsa o como va nuestra empresa entre otras; hoy en día la evaluación del desempeño es natural en nuestras vidas y en las organizaciones.

El desempeño laboral es definido como el comportamiento o la acción realizado por el trabajador en un determinado tiempo y espacio, siendo relevantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales; es así que la aportación de los trabajadores a la organización pueden ser medidos a través de diversos indicadores.

Louffat (2012), señala que la evaluación del desempeño es fundamental para determinar el grado de competencia de los empleados y plantear las medidas correctivas para mejorar el rendimiento de ellas, de igual manera señala que es un procedimiento técnico de la admiración del talento humano que se ocupa de calcular periódica y sistemáticamente la eficiencia y la eficacia del trabajador en la obtención de los objetivos planteados por la organización. Planteando que las dimensiones a evaluar para la obtener la información son:

- La productividad.
- Las actitudes.
- Las habilidades.
- El conocimiento.

CEPAL (2005), hace referencia que los indicadores de desempeño son diversas, conteniendo de seis a más categorías integrados a las dimensiones de evaluación de:

- Eficacia (grado de cumplimiento de objetivos y beneficiarios)
- Eficiencia (nivel productividad del recurso utilizado)
- Economía (nivel de administración de los recursos utilizados)
- Calidad (cuan oportuno y accesible son los bienes o servicios otorgados)

Estas dimensiones buscan determinar cuan admisible ha sido y es el desempeño de la organización, cuya respuesta sirve para incrementar cursos de acción y mejorar la gestión administrativa, de igual manera para mantener informado a los distintos grupos de interés.

Según Arias (2012), nos hace mención que el desempeño laboral está influenciado por la conjugación de las siguientes dimensiones:

- Habilidad
- Conocimiento
- Personalidad
- Expectativas

Cabe resalta que un factor determinante para un buen desempeño laboral es la habilidad que uno puede tener para el desarrollo de su trabajo, así como el conocimiento y la personalidad para cumplir con los objetivos de su puesto laboral, no obstante también depende mucho del nivel de satisfacción que el empleado pueda tener.

Según Arias (2012), las dimensiones que determinan el desempeño laboral de un individuo se pueden definir como:

A. Habilidad

Es la capacidad mental y psicomotriz requerida para realizar un trabajo o efectuar una determinada tarea. Está relacionada a la intención de mejorar continuamente el desempeño, el cual genera una adaptación continua a su entorno laboral. En la cual suele destacar habilidades como la aportación de ideas para realizar dicho trabajo al igual que el interés por perfeccionar continuamente sus habilidades.

B. Conocimiento

Hace referencia a los aspectos conceptuales prácticos que un individuo debe de poseer para la ejecución de una determinada tarea. Lo cual ayuda en gran manera a desenvolvemos efectivamente ante la innovación que se suscite, así como el tecnológico, nuevos procesos y el manejo de nuevos equipos, este aspecto nos otorga nuevas oportunidades para el florecimiento del potencial humano dentro de la organización.

C. Personalidad

Este aspecto hace referencia a los distintos estilos de percibir y actuar en el mundo, así como las cualidades que distinguen a una persona de otra, en definitiva hace referencia al manejo de las relaciones interpersonales de un individuo, el pensamiento y las emociones que muestra en un determinado entorno.

D. Expectativas

Este último aspecto hace referencia al resultado que el individuo espera por la ejecución de un determinado trabajo (desempeño laboral), el cual está enfocado especialmente en las recompensas o sanciones que pueda generar ciertas acciones. Ello determina la percepción, el razonamiento y el entendimiento del trabajador ante los objetivos planteados por la organización.

De lo mencionado anteriormente podemos inferir que la evaluación del desempeño es un mecanismo con el cual las organizaciones pueden analizar y calificar el desempeño del trabajador, teniendo en consideración el conocimiento de los mismos y su desenvolvimiento en el cargo asignado. La evaluación del desempeño tiene como finalidad mejorar el desempeño de las personas, valorando sus actividades productivas y mejorando su entorno laboral.

Por otra parte Alfaro (2012), menciona que la evaluación del desempeño tiene como objetivo principal determinar los problemas del empleado que afectan al desarrollo de la organización, evaluando la confiabilidad, validez y la objetividad.

De igual manera vigila los procesos de selección, capacitación, entrenamiento y desarrollo del personal, y así se pueda descubrir los mejores y malos elementos de la organización, para plantear medidas correctivas y designar las recompensas según corresponda.

Por consiguiente el desempeño mantiene una conexión directa con el entendimiento y las destrezas del empleado que requiere la organización para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Así también Chiavenato (2007), señala que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática que aporta información de cómo se desenvuelve el individuo y el potencial que desarrollara en un futuro para el puesto de trabajo. Permitiendo detectar y prevenir problemas en el entorno laboral.

Finalmente de las teorías expuestas hasta este punto, se selecciona la teoría de los dos factores de Herzberg (motivación) y la de Teoría de Arias (desempeño laboral) las cuales son elegidas para continuar con la investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017?

1.4.2 Problemas Específicos.

¿Qué relación existe entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017?

¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017?

2.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica desde el punto que da a conocer la importancia de la motivación laboral en la asociación inmobiliaria construyo Perú y como a través de diferentes herramientas puede disipar las problemáticas que aquejan a los empleados de la organización, sugiriendo plantear nuevos incentivos que logren incrementar el nivel de motivación y por ende el desempeño de los empleados de la organización.

El aporte de esta investigación en el ámbito teórico se da en comprobar los factores que afectan al desempeño laboral en relación a la motivación, planteadas por Frederick Herzberg con respecto a la motivación y Arias al desempeño, en la asociación inmobiliaria si construyo Perú; de igual manera la presente investigación servirá como una fuente de consulta o antecedente para futuras investigaciones.

En el ámbito práctico, a través de los resultados de la investigación se aportará la información veraz y necesaria que ayude a analizar objetivamente el sentir de los empleados en sus puestos de trabajo, puesto que el ambiente y los procesos de trabajo son diferentes en cada grupo humano; dándole la posibilidad a la organización de buscar alternativas de soluciones para mejorar la calidad de la motivación y el desempeño del personal.

En el ámbito metodológico esta investigación aportará la construcción de dos instrumentos de investigación que ayudara a la recopilación de información veraz de las variables de estudio como son la motivación y el desempeño laboral.

El aporte social de la presente investigación se da directa e indirectamente al personal que está vinculado a la organización, puesto que al recopilar información sobre la situación actual de la empresa ayuda a poder prevenir futuros problemas y fortalecer determinadas deficiencias que la gerencia no ha percibido, de igual forma beneficia a los empleados de la organización puesto que la investigación busca mejorar la calidad del centro de trabajo haciéndolo más cómodo y adecuando para el desempeño cotidiano, el cual se verá reflejado en el incremento del desempeño del personal dando como resultado una mayor rentabilidad y una mejor calidad de vida.

1.6. Hipótesis

“las hipótesis son guías para la investigación de un estudio. Indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 104)

1.6.1 Hipótesis General

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicos.

H1: Existe relación entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.

H2: Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.

1.7. Objetivos

“Los objetivos deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas, es decir, susceptibles de alcanzarse; son las guías del estudio y hay que tenerlos en cuenta durante todo su desarrollo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 37)

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos.

Determinar la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.

Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.

II. DISEÑO

2.1. Diseño de Investigación.

La presente investigación está ubicada dentro de un diseño no experimental-transversal, de tipo descriptivo-correlacional.

Se establece que es un diseño no experimental puesto que es: una investigación realizada en la cual no hay ninguna manipulación deliberada de las variables por parte del investigador, limitándose a tan solo la observación de los fenómenos tal como se dan en su entorno natural para su análisis posterior. (Hernández, 2014).

Así mismo se establece que es transversal dado que: la recolección de los datos se dan en un punto específico del tiempo, es decir en un solo momento, siendo su propósito recolectar información para determinar la interrelación de las variables. (Hernández, 2014).

De igual manera la investigación es de tipo descriptiva. Según (Hernández, 2014): manifiestan que el diseño descriptivo busca describir las variables, y su posible incidencia sobre otras variables en una determinada población.

Por último es de tipo correlacional puesto que la investigación: busca el grado de relación entre las dos variables estudiadas en un punto específico del tiempo, buscando medir cada una de ellas y posteriormente cuantificar y analizar su vinculación, sustentándolas con las hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, 2014).

2.2. Operacionalización

Operacionalización de la variable Motivación.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Motivación	La motivación es el resultado influenciado por dos factores como es el de motivación y el de higiene. (Frederick Herzberg, citado por Chiavenato, 2011)	Se aplicará un cuestionario, donde los ítems serán resueltos en escala de Likert (Nunca=1, Casi Nunca=2, A Veces=3, Casi Siempre=4, Siempre=5). El instrumento contara con 40 ítems, los cuales permitirán medir las dimensiones, factor motivacional y factor higiénico en niveles de alto, medio y bajo.	Factores Motivacionales	Sentimiento de logro	1,2,3	ORDINAL 1.-Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre
				Oportunidad de alcanzar los objetivos	4,5,6	
				Responsabilidad	7,8,9	
				Reconocimiento	10,11,12	
				Trabajo con significado	13,14,15	
			Factores de Higiene	Oportunidades de crecimiento	16,17,18	
				Remuneración	19,20,21,22	
				Estatus	23,24,25	
				Seguridad laboral	26,27,28	
				Condiciones laborales	29,30,31	
				Beneficios marginales	32,33,34	
				Reglas procedimientos y	35,36,37	
Relaciones interpersonales	38,39,40					

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desempeño Laboral	El desempeño laboral está determinado por la conjugación de elementos como Habilidad, conocimiento, personalidad y las expectativas. (Arias Galicia, 2012)	Se aplicará un cuestionario, donde los ítems serán resueltos en escala de Likert (Nunca=1, Casi Nunca=2, A Veces=3, Casi Siempre=4, Siempre=5). El instrumento contara de 30 ítems, los cuales permitirán medir las dimensiones, en niveles de alto, medio y bajo.	Habilidad	Realización de trabajo	1,2,3	ORDINAL 1.-Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre
				Aporte de ideas	4,5,6	
				Perfeccionamiento	7,8,9	
			Conocimiento	Manejo de equipo	10,11,12	
				Procedimiento	13,14,15	
				Innovación y tecnología	16,17	
			Personalidad	Relaciones interpersonales	18,19,20	
				Pensamiento	21,22	
				Emociones	23,24,25	
			Expectativas	Recompensa	26,27,28	
Sanción	29,30					

2.3 Población y muestra

La población hace referencia a la cantidad de personas que forman parte de un fenómeno o evento que se desea investigar, siendo la muestra un subconjunto de la población cuyo estudio sirve para deducir peculiaridades de toda la población.

Hernández, (2014) define la muestra como un subconjunto de la población que se desea investigar, la cual es definida y delimitada con precisión para la recolección de datos.

De igual manera (Hernández, 2014) hace mención que la población es un conjunto finito o infinito de elementos que coinciden con una gama de distinciones; es decir con características comunes.

En definitiva la población es el conjunto de individuos, elementos u objetos que participan de un fenómeno definido y delimitado para su respectivo análisis y responder el objeto de la investigación, mediante los cuales podremos elaborar las conclusiones.

En el presente trabajo de investigación se tomará como población al personal obrero que labora en la actualidad en el área de producción (construcción), la cual está conformada por 30 obreros; por contar con una población muy pequeña no fue necesario recurrir a la selección de una muestra, por lo cual se realizara un censo, puesto que se aplicara a la totalidad de los obreros.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente trabajo de recolección de datos se llevó a cabo en la empresa SI CONSTRUYO PERU S.A.C. previas coordinaciones con la gerencia general para la disposición de la autorización necesaria para el desarrollo del trabajo, de igual manera para la planificación del lugar, la fecha y la hora del inicio de recolección de datos.

A si mismo utilizaremos la encuesta como técnica y dos cuestionarios de tipo Likert como instrumento de recolección de datos, Saurre, J. (2015), una para la variable independiente y otra para la dependiente.

Al respecto, (Hernández, 2014) sostiene que el cuestionario consta de un grupo de preguntas con respecto a una o más variables a evaluar, siendo coherente con el planteamiento del problema y la hipótesis.

De igual manera el procesamiento de los datos recolectados de las variables motivación y desempeño laboral se harán mediante el programa SPSS versión 24, la cual será representada por gráficos y tablas.

2.4.2. Validez y confiabilidad.

Según (Hernández, 2014) manifiesta que la validez del contenido hace referencia al nivel de dominio concreto que tiene un instrumento para la medición de un evento o fenómeno.

La validez del instrumento de medición se desarrollara a través de la evaluación de expertos, conformados por dos asesores metodólogos y tres asesores temáticos; quienes mediante un formulario preparado con el apoyo del área de investigación del centro de estudios, buscan analizar y verificar la claridad, coherencia, consistencia, objetividad, metodología, actualidad, intencionalidad, suficiencia y pertinencia del cuestionario de validación.

Validación de la primera variable: Motivación Laboral

VARIABLE – MOTIVACION LABORAL						
CRITERIOS	EXPERTO Nº 1	EXPERTO Nº 2	EXPERTO Nº 3	EXPERTO Nº 4	EXPERTO Nº 5	TOTAL
CLARIDAD	75%	75%	78%	70%	73%	371%
OBJETIVIDAD	75%	75%	78%	70%	73%	371%
PERTINENCIA	75%	75%	78%	70%	73%	371%
ACTUALIDAD	75%	75%	78%	70%	73%	371%
ORGANIZACIÓN	75%	75%	78%	70%	73%	371%
SUFICIENCIA	75%	75%	78%	70%	73%	371%
INTENCIONALIDAD	75%	75%	78%	70%	73%	371%
CONSISTENCIA	75%	75%	78%	70%	73%	371%
COHERENCIA	75%	75%	78%	70%	73%	371%
METODOLOGÍA	75%	75%	78%	70%	73%	371%
TOTAL						3710%

Fuente: Elaboración propia

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

$$C = \frac{3710}{10 * 5} = 74\%$$

El promedio de validación total del instrumento Motivación Laboral logró alcanzar un 74% de validez, obteniendo una calificación muy bueno (61 – 80%).

Validación de la primera variable: Desempeño Laboral

VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL						
CRITERIOS	EXPERTO Nº 1	EXPERTO Nº 2	EXPERTO Nº 3	EXPERTO Nº 4	EXPERTO Nº 5	TOTAL
CLARIDAD	75%	75%	76%	70%	80%	376%
OBJETIVIDAD	75%	75%	76%	70%	80%	376%
PERTINENCIA	75%	75%	76%	70%	80%	376%
ACTUALIDAD	80%	75%	76%	70%	80%	376%
ORGANIZACIÓN	70%	75%	76%	70%	80%	376%
SUFICIENCIA	75%	75%	76%	70%	80%	376%
INTENCIONALIDAD	75%	75%	76%	70%	80%	376%
CONSISTENCIA	80%	75%	76%	70%	80%	376%
COHERENCIA	80%	75%	76%	70%	80%	376%
METODOLOGÍA	75%	75%	76%	70%	80%	376%
TOTAL						3770%

Fuente: Elaboración propia

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

$$C = \frac{3770}{10 * 5} = 75\%$$

El promedio de validación total del instrumento Desempeño Laboral logró alcanzar un 75% de validez, obteniendo una calificación muy bueno (61 – 80%).

Participantes expertos en la validación de los cuestionarios Motivación y Desempeño Laboral

Experto N° 1	Mg. Suasnabar Ugarte, Alfredo
Experto N° 2	Mg. Dávila Villa fuerte, José Luis Fernández
Experto N° 3	Mg. Graus Cortez Lupe
Experto N° 4	Dr. Salas Quinto, Oscar
Experto N° 5	Mg. Paca Pantigoso, F Romeo

De igual manera (Hernández, 2014) manifiesta que la confiabilidad del instrumento de medición hace referencia al nivel en que su utilización reiterada a un mismo sujeto u objeto arroje los mismos resultados.

Por consiguiente para evaluar la confiabilidad de las preguntas del presente trabajo se utilizara el alfa de Cronbach, la cual nos indicara si nuestro instrumento de medición es confiable para la obtención de los datos requeridos.

En este aspecto (Vara, 2008) manifiesta que el alfa de Cronbach es el método más simple para poder conocer si una estudio de medición es integro, dicha técnica es usada cuando nuestro instrumento está diseñado para medir conceptos mediante distintos ítems.

Por lo tanto el grado de confiabilidad del proyecto de investigación se medirá a través del Alfa de CronBach Superior a 0.7.

2.4.3. Fiabilidad de la variable:

Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	40

$$= \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Los datos procesados en el SPSS, arrojo un 0.950 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Motivación Laboral, el cual cuenta con 40 ítems, logrando tener un nivel de confiabilidad excelente.

Fiabilidad de la variable:

Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	30

$$= \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Los datos procesados en el SPSS, arrojo un 0.926 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Desempeño Laboral, el cual cuenta con 30 ítems, logrando tener un nivel de confiabilidad excelente.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Los datos recolectados de la presente investigación serán analizadas y procesadas a través del software SPSS versión 24, con el fin de poder observar los resultados en tablas, porcentajes y así poder comprender mejor los resultados.

El presente estudio se aplica en el software estadístico SPSS 24, donde se procesa los datos que se obtuvo de los obreros, mediante la encuesta; luego se procederá analizar la fiabilidad en el alfa de Cronbach de cada variable. Además también se procede analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis para conocer si existe relación entre las variables: Motivación y Desempeño Laboral. Asimismo se elaborará tablas cruzadas bivariadas, para efectuar un análisis descriptivo, con la intención de explicar los resultados obtenidos.

2.5.1 Análisis descriptivo

Para describir el comportamiento de las variables Motivación y Desempeño Laboral, y sus dimensiones, se utilizó la estadística descriptiva, permitiendo obtener las tablas de frecuencias, gráficos y las tablas cruzadas según lo planteado en los objetivos de la investigación realizada.

2.6 Aspectos éticos

Con finalidad de que, la presente investigación sea considerada éticamente viable, se tendrá total cuidado en el manejo de la información, tales como, la veracidad de los resultados, el respeto por la propiedad intelectual, el respeto a la privacidad, así como la protección de la identidad y reserva de datos recopilados del personal sometido al estudio. De igual manera generando la confiabilidad de los encuestados explicándoles: la hipótesis del estudio, el objetivo de la presente investigación y su importancia.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

TABLA N° 01. *Motivación laboral y Desempeño laboral*

Motivación Laboral (V1)	Desempeño Laboral (V2)			Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno		
Baja	13.3 %	20.0 %	0.0 %	33.3 %	Rho = 0,604**
Regular	3.3 %	56.7 %	0.0 %	60.0 %	
Alta	0.0 %	0.0 %	6.7 %	6.7 %	Sig. (bilateral) = 0,000
Total	16.7 %	76.7 %	6.7 %	100,0 %	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Si observamos en la tabla N° 01 las variables en forma independiente; se podría afirmar que la Motivación Laboral es regular en un 60.0% y que el Desempeño Laboral es regular con un 76.7%.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño Laboral de los trabajadores obreros en la Empresa "SICONSTRUYOPERU" S.A.C. San Juan de Lurigancho 2017; que a la luz de los resultados podemos decir que cuando la motivación es regular, el desempeño laboral también es regular en un 56.7%. En el otro extremo tenemos que cuando la motivación es baja, el desempeño laboral también es malo en un 13.3%, es decir estas dos variables guardan una relación lineal positiva.

Por otro lado, tenemos como hipótesis general que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa "SICONSTRUYOPERU" S.A.C.; hipótesis que es aceptada por el nivel de significancia bilateral de 0.00 la cual es menos de 0.05 con un nivel de correlación Rho de Spearman de 0.604, considerando la variación del coeficiente de correlación como positivo en una escala de cuatro categorías del 0 a 1: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a

0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); donde la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación moderada.

TABLA N° 02. *Factor Higiénico y Desempeño Laboral*

Factor Higiénico (V1D1)	Desempeño Laboral (V2)			Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno		
Baja	10.0 %	16.7 %	0.0 %	26.7 %	Rho = 0,561**
Regular	6.7 %	56.7 %	0.0 %	63.3 %	
Alta	0 %	3.3 %	6.7 %	10.0 %	Sig. (bilateral) = 0,001
Total	16.7 %	76.7 %	6.7 %	100 %	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Considerando la relación entre el factor higiénico y el desempeño laboral, se tiene que el 63.3% de los trabajadores encuestados nos expresan que la motivación en su dimensión factor higiénico, es regular, seguido de un 26.7% que consideran que la motivación es baja y un 10% que indica que es alta.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre el factor higiénico y el desempeño laboral de los obreros en la Empresa "SICONSTRUYOPERU" S.A.C. San Juan de Lurigancho 2017; la Tabla N° 02 nos muestra que cuando la motivación del factor higiénico es regular, el desempeño laboral es regular en un 56.7%, cuando es baja el desempeño también es malo en un 10%, esta situación se repite para la otra categoría de nuestros resultados, lo cual nos indicando que estas dos variables guardan una relación lineal positiva.

Por otro lado, tenemos como primer hipótesis específico que existe relación entre el factor higiénico y el desempeño laboral en la empresa "SICONSTRUYOPERU" S.A.C.; hipótesis que es aceptada por el nivel de significancia bilateral de 0.01 la cual es menos de 0.05 con un nivel de correlación Rho de Spearman de 0.561, considerando la variación del coeficiente de correlación como positivo en una escala de cuatro categorías del 0 a 1: escasa o

nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); donde la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación moderada.

TABALA N° 03. Factor Motivacional y Desempeño Laboral

Factor Motivacional (V1D2)	Desempeño Laboral (V2)			Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno		
Baja	16.7 %	36.7 %	0.0 %	53.3 %	Rho = 0,506** Sig. (bilateral) = 0,004
Regular	0.0 %	40.0 %	3.3 %	43.3 %	
Alta	0.0 %	0.0 %	3.3 %	3.3 %	
Total	16.7 %	76.7 %	6.7 %	100,0 %	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Considerando el factor motivacional como una dimensión de la variable motivación laboral, nos muestra una distribución de tres categorías de las cuales el 53.3% de los encuestados nos expresan que el factor motivacional es baja, seguido de un 43.3% que consideran que el factor motivacional es regular y el 3.3% que indica que es alta.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la dimensión factor motivacional y el desempeño laboral en la Empresa "SICONSTRUYOPERU" S.A.C. San Juan de Lurigancho 2017; la Tabla N° 03 nos muestra que cuando el factor motivacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 40.0%, cuando es baja el desempeño también es malo en un 16.7%, esta situación se repite para la otra categoría de nuestros resultados, lo cual nos indicando que estas dos variables guardan una relación lineal positiva.

Por otro lado, tenemos como segunda hipótesis específica que existe relación entre el factor motivacional y el desempeño laboral en la empresa "SICONSTRUYOPERU" S.A.C.; hipótesis que es aceptada por el nivel de significancia bilateral de 0.04 la cual es menos de 0.05 con un nivel de correlación

Rho de Spearman de 0.506, considerando la variación del coeficiente de correlación como positivo en una escala de cuatro categorías del 0 a 1: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); donde la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación moderada.

IV. DISCUSION

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Empresa Inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C” en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2017. Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variables motivación laboral (factores de higiénicos y factores motivacionales), con la variable desempeño laboral.

La mayor limitación de la presente investigación se da, al ser aplicada a un pequeña empresa con un número reducido de trabajadores obreros de construcción, puesto que la población estudiada es de tan solo 30 obreros, por lo cual los resultados solo podrán ser inferidos a este tipo de empresas pequeñas que cuenten con un número reducido de obreros. Además es necesario recordar que esta empresa está dedicada a la edificación y comercialización de proyectos de vivienda y otros trabajos de construcción, para clientes de provincias y Lima. De igual manera cabe recalcar que la recopilación de datos se ha realizado por medio de un cuestionario, la cual ha sido adaptada netamente para un pequeño grupo de trabajadores obreros de construcción; con respecto a la limitación de la discusión, la comparación de los resultados de la presente investigación se ha dado a nivel de las variables con autores Martínez (2016), Aranda (2015), Vidal (2014) y Chirito & Raymundo (2015) y por otro lado la comparación de las dimensiones (factores higiénicos y factores motivacionales) se ha realizado con tan solo Vidal (2014) y Chirito & Raymundo (2015), quienes tuvieron como teórico base a Frederick Herzberg y su teoría los dos factores (factor higiénico y factor motivacional), sin embargo hay que señalar que estos autores han aplicado la prueba de Chi-cuadrado para la obtención de sus resultados.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características de la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C” y posteriormente han sido validados por cinco expertos de la UCV con una calificación del 74% para el cuestionario de motivación laboral y 75% para el de desempeño laboral; luego de una prueba piloto se ha calculado la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, la cual nos ha arrojado un resultado de 0.950 para el cuestionario de motivación laboral y 0.926 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados obtenidos nos muestran que el 60.0% de los trabajadores obreros encuestados en la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C” perciben que la motivación es regular, al igual que un 33.3% de los encuestados notan una motivación baja en su centro laboral; situación que debe ser tomada en cuenta por los directivos de la empresa, puesto que estos trabajadores que muestran no estar motivados influyen en gran medida al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Por otro lado se aprecia que el 76.7% de estos mismos obreros encuestados muestran un desempeño laboral regular y un 16.7% un desempeño laboral malo.

Pero si analizamos la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, la cual muestra que cuando la motivación laboral es baja, se apreciara que el 13.3% de los obreros muestran un desempeño laboral malo; de igual manera se aprecia que cuando la motivación laboral es regular, el 56.7% de los encuestados muestran un desempeño laboral regular; por ultimo al apreciar una motivación alta, el 6.7% de los obreros muestran un buen desempeño laboral. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación positiva entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman el cual nos muestra que el ($Rho=0.604$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$), resultados que nos permite afirmar de que existe una correlación positiva y moderada entre estas dos variables.

Estos resultados son semejantes a lo obtenido por Chirito y Raymundo (2015) (Chi Cuadrado = 62.74, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$)); que demuestra que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la empresa bancaria

Interbank, tiendas Huacho en el periodo del año 2015, por otra parte los resultados obtenidos por Martínez (2016) (Chi Cuadrado = 37.30, Sig. (Bilateral) = 0.000; (p 0.05); también nos demuestra que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, provincia de Pichincha en el periodo del años 2016. De igual manera los resultados obtenidos por Aranda (2015) (Chi Cuadrado = 47.26, Sig. (Bilateral) = 0.000; (p 0.05)); que demuestra que existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los clientes internos en las micro y pequeñas empresas del sector servicio – rubro restaurantes pollerías del casco urbano de Chimbote en el periodo del año 2015; por último los resultados obtenido por Vidal (2014) (Chi Cuadrado = 51.67, Sig. (Bilateral) = 0.000; (p 0.05); demuestra que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor - Essalud – 2014; sin embargo hay que señalar que para la obtención de estos resultados se ha utilizado la prueba de Chi-cuadrado. Estos resultados nos muestra que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados.

Analizando los resultados de las dimensiones de la motivación laboral en forma independiente se observa que los factores higiénicos son los que mayor calificación reciben, dado que el 63.3% de los encuestados perciben una motivación regular, un 26.7% baja y un 10% alto, seguido por la dimensión factor motivacional que está por debajo, la cual se ve reflejado en los resultados obtenidos que muestran que el 43.3% de los encuestados perciben una motivación regular, un 53.3% baja y un 3.3% alto; sin embargo apreciamos que la dimensión factor motivacional está por debajo de la variable motivación laboral ya que esta refleja que un 60.0% de encuestados perciben una motivación regular, un 33.3% baja y un 6.7% alto.

Los directivos de la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C” deberán presentar mejoras en los indicadores del factor motivacional puesto que apreciamos que el 53% de los encuestados manifiestan percibir una motivación baja; resultado que se origina por un mal manejo del indicadores reconocimiento, donde gracias a la investigación podemos apreciar que la empresa no cuenta con una buena

política de reconocimiento, puesto que el 50% de los encuestados manifiestan percibir un bajo reconocimiento por su trabajo (grafico 23, 24, 25, 26). De igual manera uno de los factores que influyen en una baja motivación es el mal manejo de las oportunidades de crecimiento, donde podemos apreciar que el 77% de los encuestados manifiestan que la empresa no brinda las oportunidades necesarias para que el obrero pueda crecer profesionalmente, así también no hay una evaluación objetiva al momento de presentarse un ascenso (grafico 29, 30, 31,32).

De igual manera, los directivos de la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C” deberán presentar mejoras en el factor higiene, dado que apreciamos que el 26.7% de los encuestados manifiestan una baja motivación en este punto; el principal factor que genera esta baja motivación es la remuneración y la percepción de desigualdad en la asignación de sueldos, donde apreciamos que el 63% de los encuestados manifiestan no estar de acuerdo con la remuneración percibida por su trabajo, al igual que en la investigación de Fernández (2015) donde el 82% de los encuestados están en desacuerdo con la remuneración percibida; Olvera (2015), también manifiesta que el 54% de los encuestados perciben que la remuneración es el factor que influye en sus logros y éxitos. Estos factores repercuten en la motivación y deben ser analizados ya que es un factor motivador de nivel primario que ayuda a cubrir otras necesidades. (Grafico 3, 4, 5, 6, 7).

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de dimensión factor higiénico con la variable desempeño laboral, donde se tiene que, cuando los trabajadores obreros consideran que la motivación laboral es regular, entonces estos muestran un desempeño laboral regular en un 56.7%; la mayor interrelación corresponde a la dimensión factor higiénico con el desempeño laboral, la cual muestra que cuando los trabajadores obreros consideran que la motivación en su dimensión factor higiénico es regular, entonces estos mismos muestran un desempeño laboral regular en un 56.7%. sin embargo podemos apreciar que cuando la motivación es baja el desempeño es malo en un 10.0% y regular en un 16.7%, este suceso se presenta a raíz de que muy al margen de que el obrero perciba una motivación baja, estos muestran un desempeño regular gracias al compromiso que tiene con sus compañeros, esto se da por el respeto recibido de ellos, el compañerismo y a

los beneficios percibidos por la empresa, (grafico 8, 9, 13, 14,16, 17) estos factores influyen positivamente a mantener un desempeño laboral regular en la empresa.

La dimensión factor motivacional con el desempeño laboral es la que tiene un menor porcentaje, en la cual se aprecia que cuando los trabajadores obreros consideran que el factor motivacional es regular, estos trabajadores muestran un desempeño laboral regular en un 40%, sin embargo podemos apreciar que cuando la motivación es baja el desempeño es malo en un 16.7% y regular en un 36.7%, este suceso se presenta a raíz de que muy al margen de que el obrero perciba una motivación baja, estos muestran un desempeño regular gracias a ser consciente de lo importante que es su trabajo para sus compañeros, y una gran parte muestran un desempeño regular gracias a la necesidad económica (grafico 19, 20, 27, 28)

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman, el más alto corresponde a la dimensión factor higiénico (Rho=0.561, Sig. (bilateral) = 0.001); y el más bajo corresponde al factor motivacional (Rho=0.506, Sig. (bilateral) = 0.004). En conclusión podríamos afirmar que todas las dimensiones de la motivación laboral están correlacionadas en forma positiva y significativa con la variable desempeño laboral, correspondiendo la correlación más baja al factor motivacional y la más alta al factor higiénico.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Chirito y Raymundo (2015) encuentra que los factores higiénicos también tienen correlación con el desempeño laboral con los resultados Chi-cuadrado $X^2 = 72.36$, Sig. (bilateral) = 0.000; de igual manera los factores motivacionales muestran una correlación con el desempeño laboral con los siguientes resultados Chi-cuadrado $X^2 = 90.60$, Sig. (bilateral) = 0.000; de igual manera los resultados obtenidos por Vidal (2015) muestra que la motivación extrínseca o factores higiénicos también tienen correlación con el desempeño laboral con los siguientes resultados, Chi Cuadrado = 48.52, Sig. (bilateral) = 0.000; de igual manera la motivación extrínseca o factores motivacionales muestran una correlación con el desempeño laboral con los siguientes resultados Chi Cuadrado = 50.35, Sig. (bilateral) = 0.000, Sin embargo hay que señalar que para la obtención

de estos resultados se ha utilizado la prueba de Chi-cuadrado. En conclusión podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe relación entre las dimensiones de motivación y el desempeño laboral; por lo tanto, si se mejora la motivación mejorara el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación laboral y su relación con el desempeño laboral, se determina las siguientes conclusiones:

- Existe una relación positiva entre las variables motivación laboral y el desempeño de los obreros de la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C”, conclusión que es corroborado con los resultados del Rho Spearman = 0.604 y su grado de significancia bilateral de 0.000 la cual afirma la existencia de una correlación moderada entre estas dos variables, es decir al incrementar la motivación laboral se incrementara el desempeño laboral de los obreros de la empresa “SI CONSTRUYO PERU S.A.C”.

Así mismo los resultados obtenidos en la investigación reflejan que el nivel de la motivación laboral de los obreros es regular en un 57%, y su desempeño laboral regular en un 77%, el cual es generado en gran medida por el buen manejo del factor higiénico siendo la dimensión mejor trabajada por parte de la gerencia.(grafico 1, 2, 33)

- Existe una relación positiva entre la dimensión factor higiénico y el desempeño laboral de los obreros de la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C”, conclusión que es corroborado con los resultados del Rho Spearman = 0.561 y su grado de significancia bilateral de 0.001 la cual afirma la existencia de una correlación moderada entre estas dos variables, es decir al presentar mejoras en el factor higiénico de la motivación mejorara el desempeño laboral de los obreros de la empresa “SI CONSTRUYO PERU S.A.C”.

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan que el nivel de la motivación en esta dimensión es regular en un 63.3%, y baja en un 26.7%; siendo la remuneración el principal factor que genera el descenso en la motivación (grafico 3, 4, 5, 6, 7), sin embargo los factores que mantienen un desempeño regular cuando la motivación es baja, es el estatus, el cual es generado por el respeto obtenido por parte de sus compañeros; el beneficio marginal, generado por los beneficios ofrecidos por la organización; y las relaciones interpersonales el cual es influenciado en gran medida por la organización (grafico 8, 9, 13, 14, 16, 17)

- Existe una relación positiva entre la dimensión factor motivacional y el desempeño laboral de los obreros de la empresa inmobiliaria “SI CONSTRUYO PERU S.A.C”, conclusión que es corroborado con los resultados del Rho Spearman = 0.506 y su grado de significancia bilateral de 0.004 la cual afirma la existencia de una correlación moderada entre estas dos variables, es decir al presentar mejoras en el factor motivacional mejorara el desempeño laboral de los obreros de la empresa “SI CONSTRUYO PERU S.A.C”.

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan que el nivel de la motivación laboral en esta dimensión es regular en un 43.3%, y baja en un 53.3%; siendo la mala política de reconocimiento y la oportunidad de crecimiento laboral factores que influyen en el descenso de la motivación del obrero. (Grafico 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32), sin embargo son los factores de sentimiento de logro y el de trabajo con significado los cuales mantienen un desempeño regular cuando la motivación es baja (grafico 19, 20, 27, 28).

VI. RECOMENDACIONES

- Con el fin de mejorar y al mismo tiempo mantener la motivación laboral en los obreros y que esto influya en el desempeño de sus funciones, se recomienda a los empresarios crear un área que constantemente evalúe la motivación del obrero; así también se recomienda a la empresa capacitar a los jefes en cuanto a relaciones interpersonales, comunicación efectiva, liderazgo asertivo y manejo de conflicto, y en todo aquello que contribuya a mejorar el clima y la motivación laboral.
- Se recomienda a las empresas implementar un sistema de remuneración por desempeño lo cual ayudara al obrero percibir un pago de acuerdo al valor que genere, muy al margen de un sueldo fijo; de igual manera implementar planes de incentivos, diversos y atractivos para el personal, tanto económicos y no económicos como comisiones por objetivos cumplidos, bonificaciones por cumplimiento de metas trimestrales y anuales, el obrero del mes, reconocimiento al equipo con mejor desempeño, planes de carrera, becas o financiamiento de estudios, seguro médico y de vida, entre otras, que ayude al obrero comprometerse con los objetivos de la empresa.
- Se recomienda a las empresas y empresarios implementar un sistema estructurado y bien planificado que ayude a reconocer los logros obtenidos por parte de los trabajadores y consecutivamente ser reconocido informal y formalmente por parte de los jefes inmediatos. De igual manera se recomienda implementar un sistema de evaluación para los ascensos mediante la cual se pueda evaluar con objetividad las destrezas del personal para un ascenso merecido.
- Finalmente se recomienda al estado, mediante el ministerio de trabajo realizar evaluaciones trimestrales a todas las empresas del rubro

construcción, en cuanto a las condiciones laborales de los obreros y la satisfacción en su puesto de trabajo, al igual que sus niveles de motivación, para así mejorar la calidad laboral del obrero.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. & Heredia, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Trillas.
- Arias, F. (2012) *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (6ta. Ed.). México D.F.: Trillas.
- Alfaro, M. (2012). *Administración del Personal*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Bonnetoy, J. & Armijo, M. (2005) *Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Chile: Naciones Unidas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones*. (9na Ed.). México D.F. McGraw-Hill.
- De Andrés, J. (2008). *Gestión Administrativa*. Valencia. Universidad Politécnica de Valencia.
- Davis, K. y Newtrons, j. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.). México D.F. McGraw-Hill
- Herzberg, F.; Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?. Harvard Business Riview, America Latina
- Robbins, S. & Judge, t. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13va Ed.). México. Pearson Educación.

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. (2da. Ed.). Buenos Aires, Argentina. Cengage Learnig.

Vara, A. (2010) *Como evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales*. Lima Perú. Fondo Editorial. Universidad San Martin de Porres.

Saurre Vargas, J. (2015). *La Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal. Caso oficina de gestión documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social: Lima* (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Referencias Electrónicas

B.P. (2008). Teoría de las Necesidades (David McClelland) - Centro de Conocimiento. Septiembre 3 de 2016, de 12manage.com Sitio web: http://www.12manage.com/methods_mcclelland_theory_of_needs_es.html

Chico, M. (2011). *34% de mexicanos sin motivación en su trabajo*. Septiembre 2, 2016, de Noticias Universia México Sitio web: <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2011/10/20/880245/34-mexicanos-motivacion-trabajo.html>

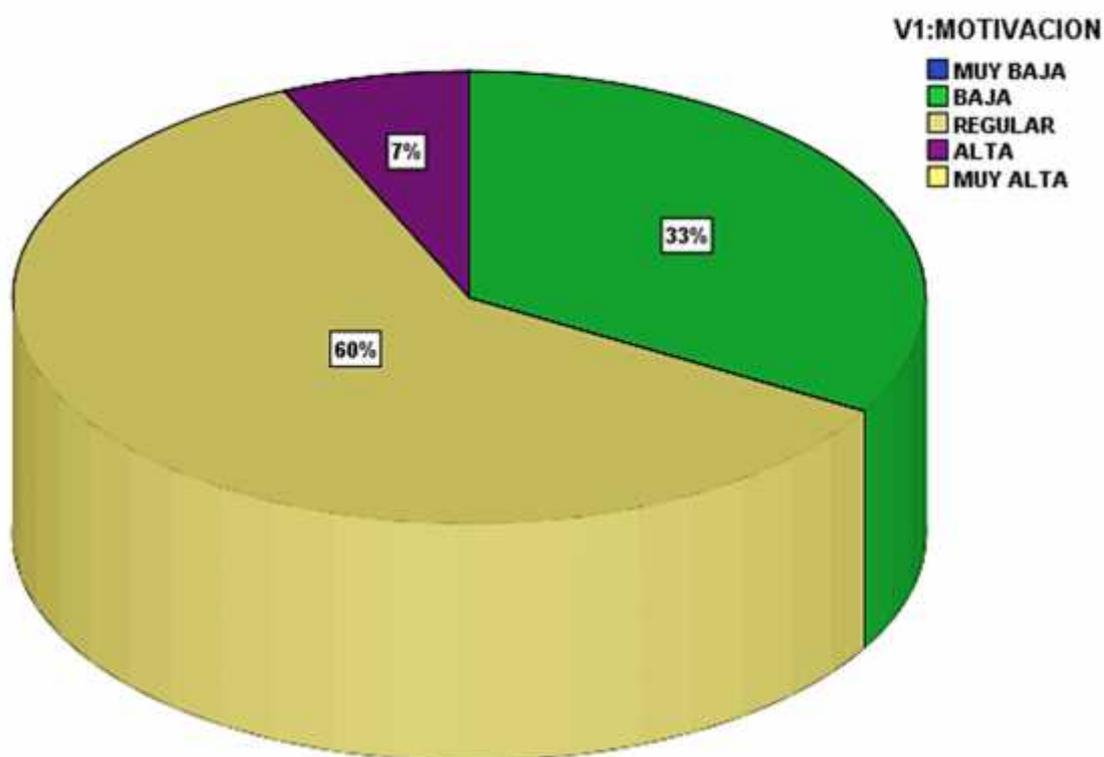
Pérez, E. (2016). *Empresas arequipeñas satisfacen solo en 65% la motivación de trabajadores*. Septiembre 2, 2016, de Ucsp.edu.pe Sitio web: <https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/informa/empresas-arequipenas-satisfacen-solo-en-65-la-motivacion-de-trabajadores/>

ANEXOS

RESULTADOS GRAFICO DE LA VARIABLE 1:
MOTIVACION LABORAL.

GRAFICO 1

V1:MOTIVACION CODIFICADO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	33,3	33,3	33,3
	Regular	18	60,0	60,0	93,3
	Alta	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

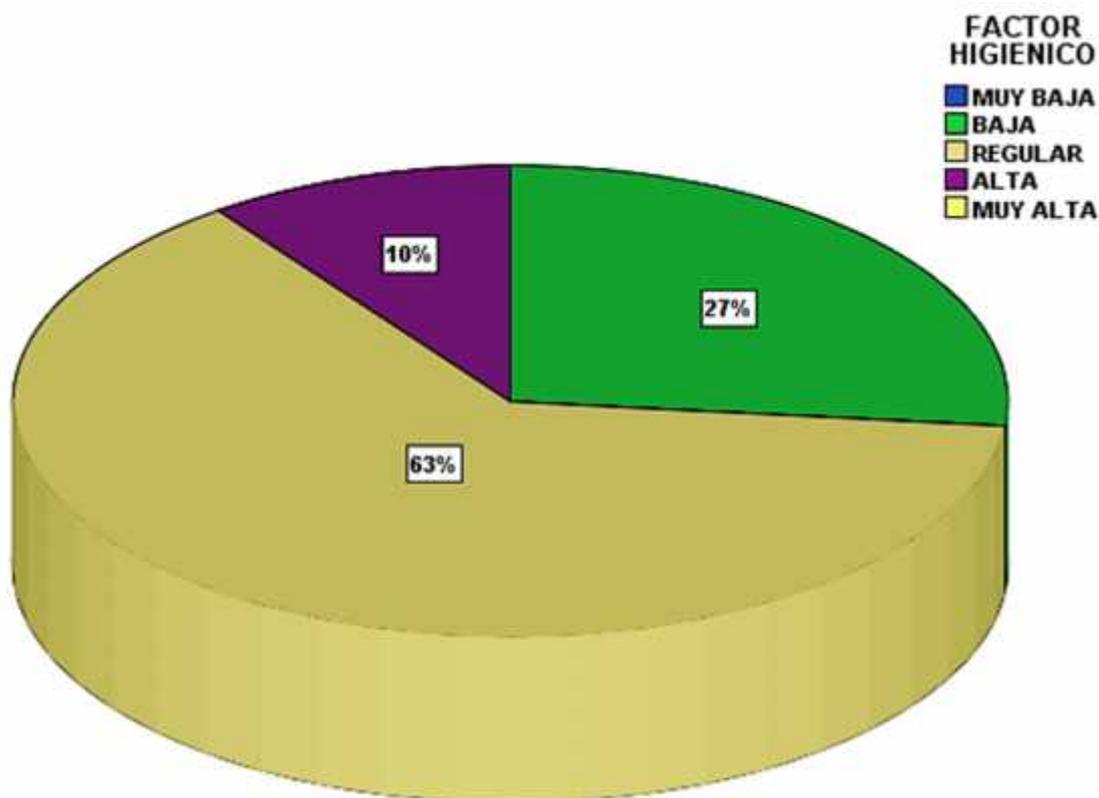


En el presente grafico podemos apreciar que un 60% de los trabajadores encuestados perciben que la motivación laboral es regular, seguido de un 33% que manifiestan que es baja y un 7% de los encuestados revelan que la motivación laboral es alta, resultados que observaremos más detalladamente en sus siguientes dimensiones.

RESULTADOS GRAFICO DE LA DIMENSION: FACTOR HIGIENICO
DIMENSION DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL.

GRAFICO 2

FACTOR HIGIENICO AGRUPADA (V1D1)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	8	26,7	26,7	26,7
	Regular	19	63,3	63,3	90,0
	Alta	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

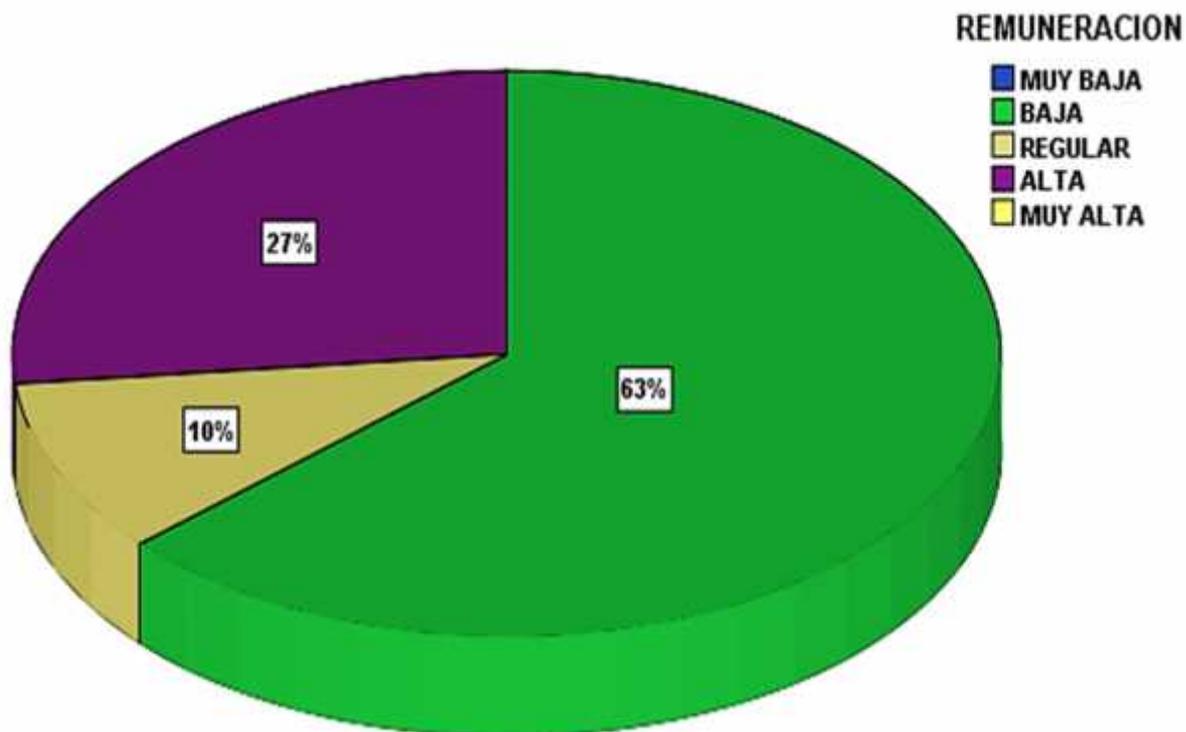


En el presente grafico podemos apreciar que un 63% de los trabajadores encuestados perciben que la motivación en su dimensión factor higiénico es regular, seguido de un 27% que manifiestan que es baja y un 10% de los encuestados revelan que la motivación laboral en esta dimensión es alta, resultados que podemos apreciar más detalladamente en sus siguientes indicadores.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: REMUNERACION
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 3

REMUNERACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	19	63,3	63,3	63,3
	Regular	3	10,0	10,0	73,3
	Alta	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

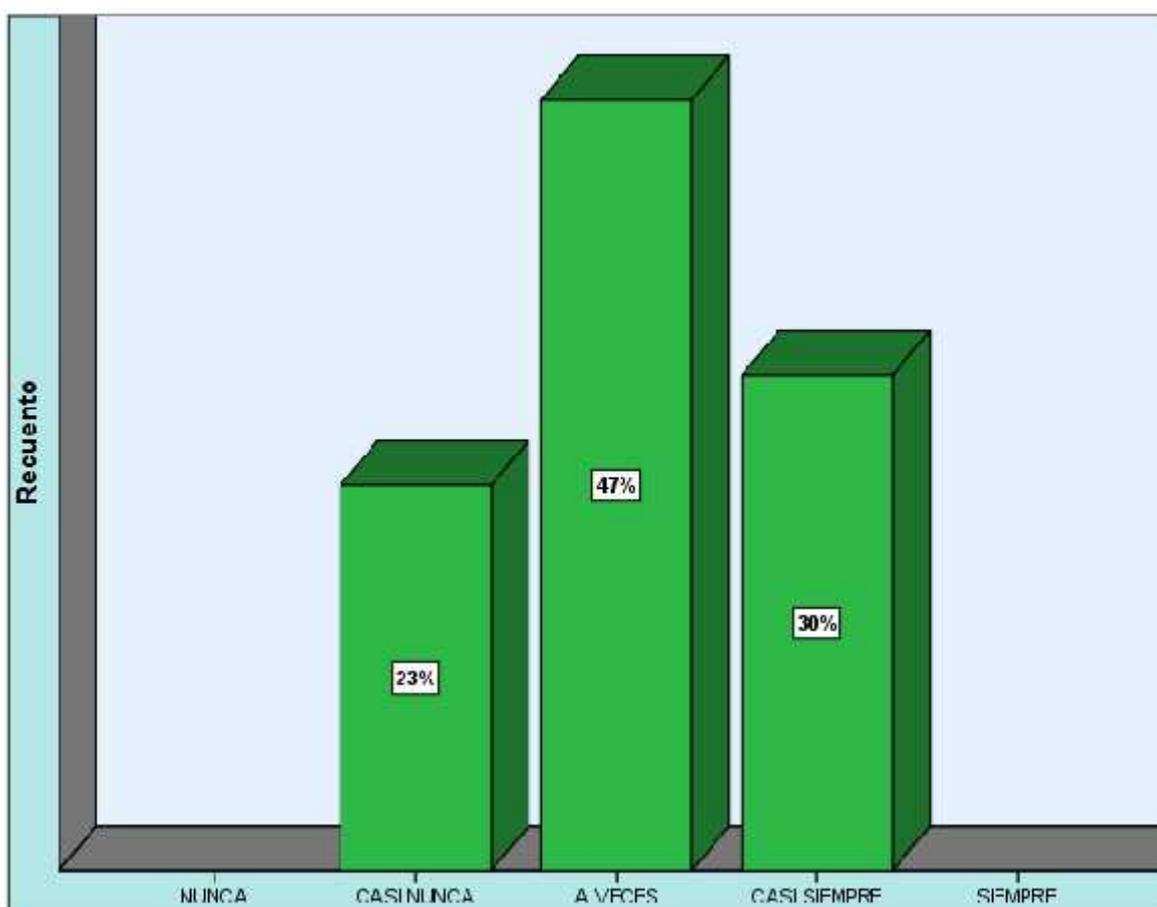


En el presente grafico podemos apreciar que un 63% de los trabajadores encuestados rebelan que la remuneración percibida es baja, seguido de un 27% que manifiestan que es alta y un 10% de los encuestados revelan que la remuneración en regular.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
REMUNERACION

GRAFICO 4

19.- Estás de acuerdo con el sueldo que percibe por tu trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	23,3	23,3	23,3
	A veces	14	46,7	46,7	70,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

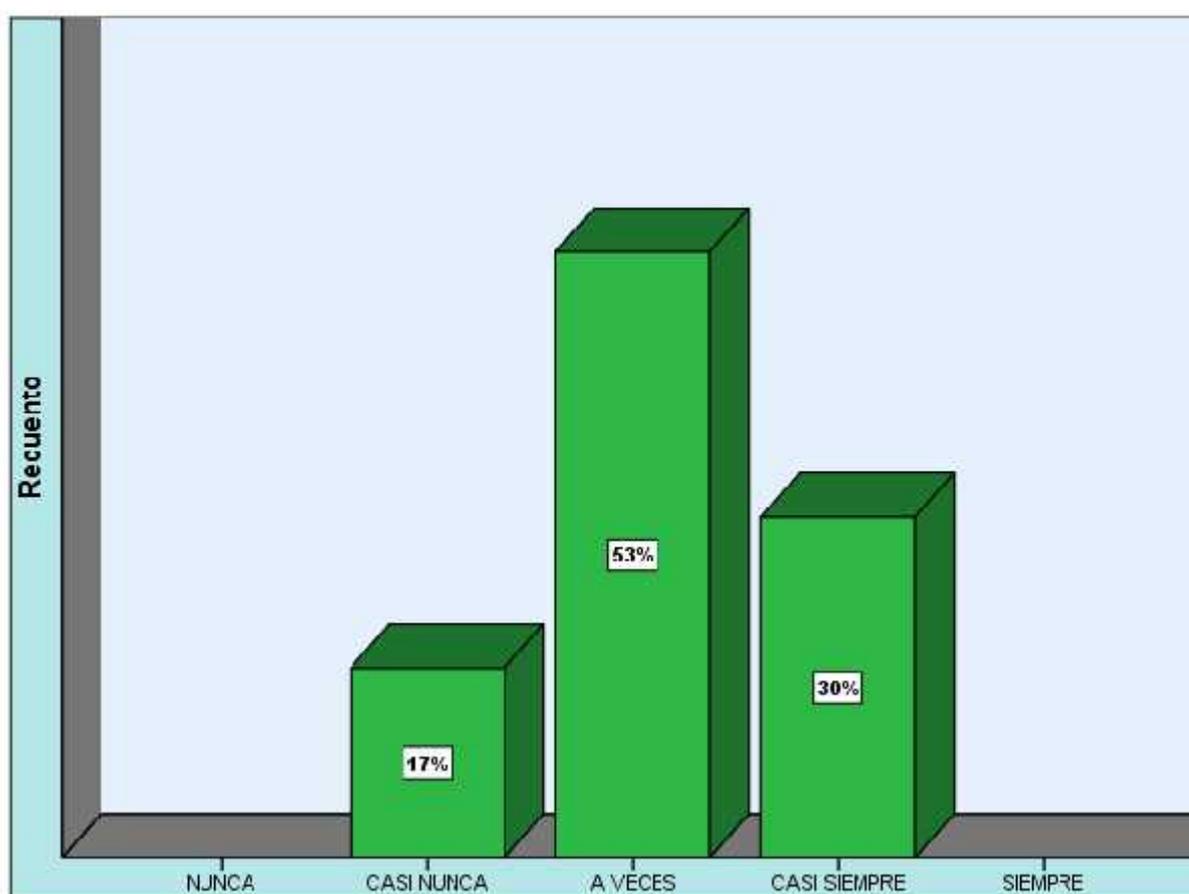


En el presente grafico podemos apreciar que un 47% de los trabajadores encuestados a veces están de acuerdo con el sueldo que perciben por su trabajo, seguido de un 30% que manifiestan que casi siempre están de acuerdo y un 23% de los encuestados revelan que casi nunca están de acuerdo.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
REMUNERACION

GRAFICO 5

20.- El sueldo que percibe es suficiente para cubrir sus necesidades personales.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	16	53,3	53,3	70,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

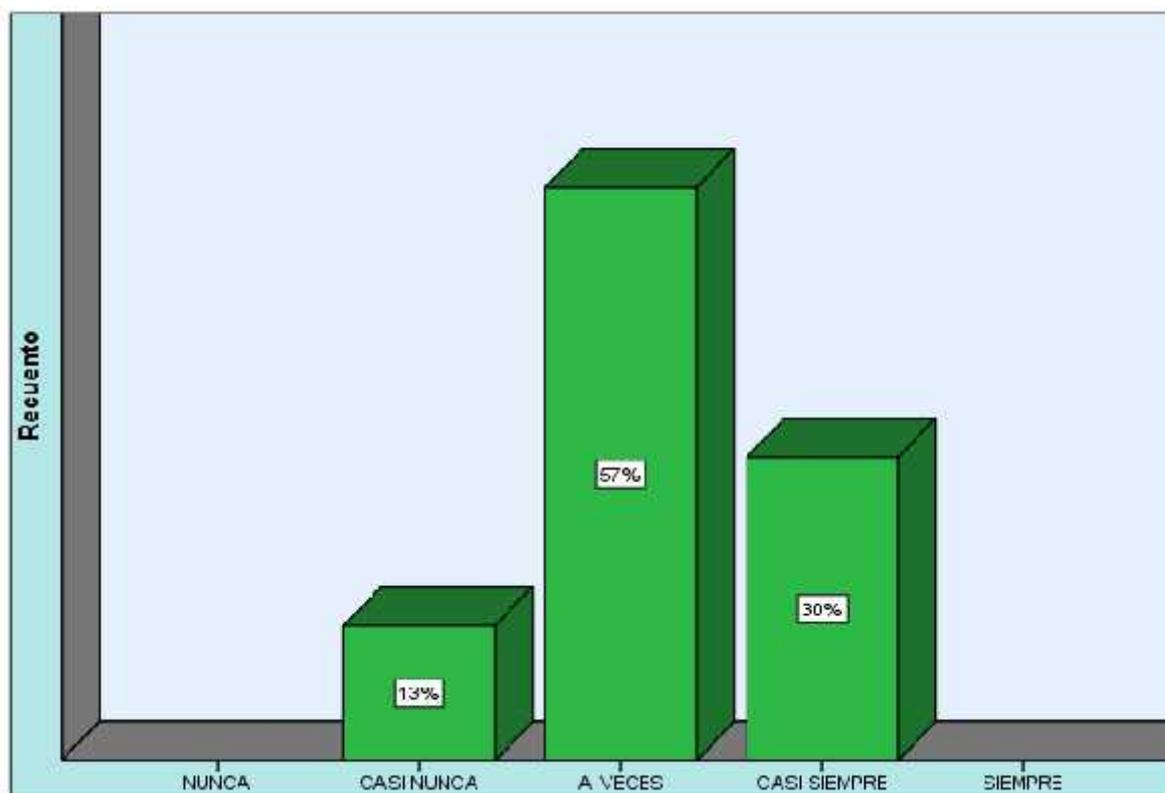


En el presente grafico podemos apreciar que un 53% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces el sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades personales, seguido de un 30% que manifiestan que casi siempre y un 17% de los encuestados revelan que casi nunca el sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades personales.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
REMUNERACION

GRAFICO 6

21.- El sueldo que percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas familiares.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	17	56,7	56,7	70,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

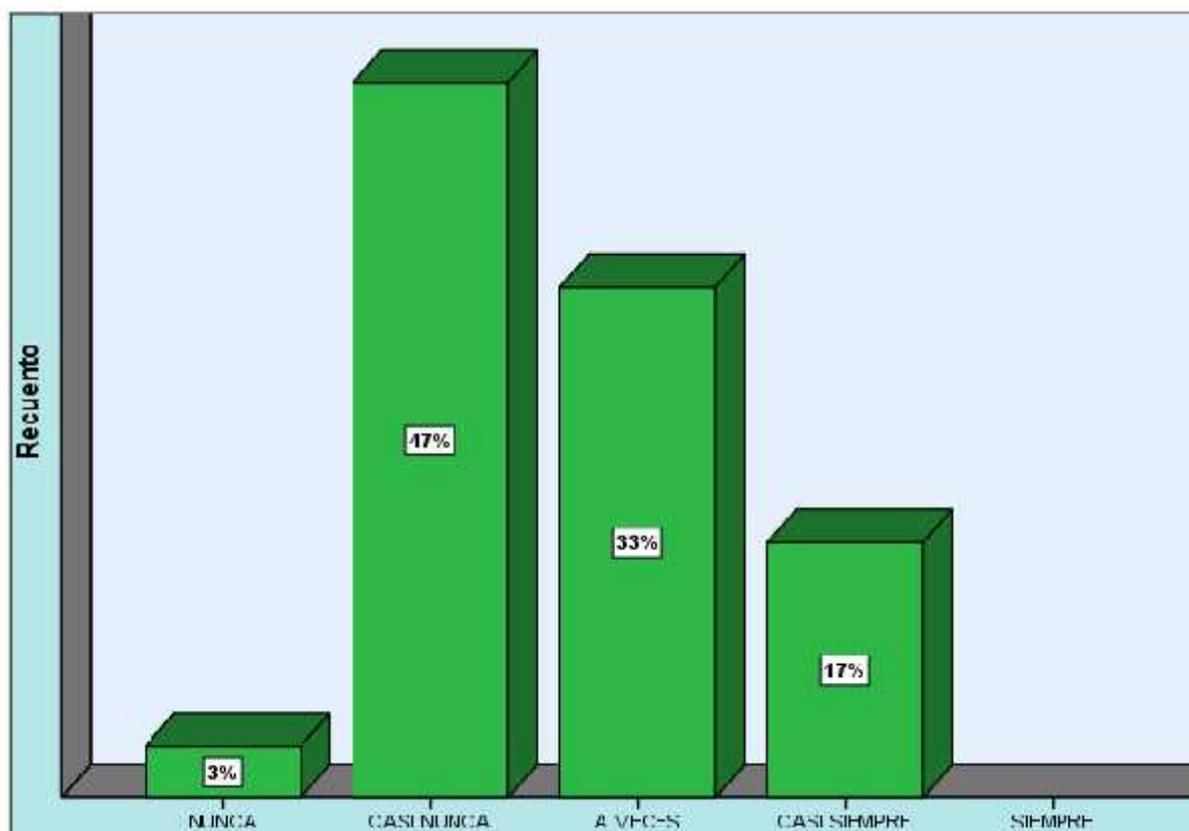


En el presente grafico podemos apreciar que un 57% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces el sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades familiares, seguido de un 30% que manifiestan que casi siempre y un 13% de los encuestados revelan que casi nunca el sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades familiares.

RESULTADOS GRAFICO BAJO DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
REMUNERACION

GRAFICO 7

22.- Considera que existe igualdad en la asignación de sueldos en la empresa donde labora.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	14	46,7	46,7	50,0
	A veces	10	33,3	33,3	83,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

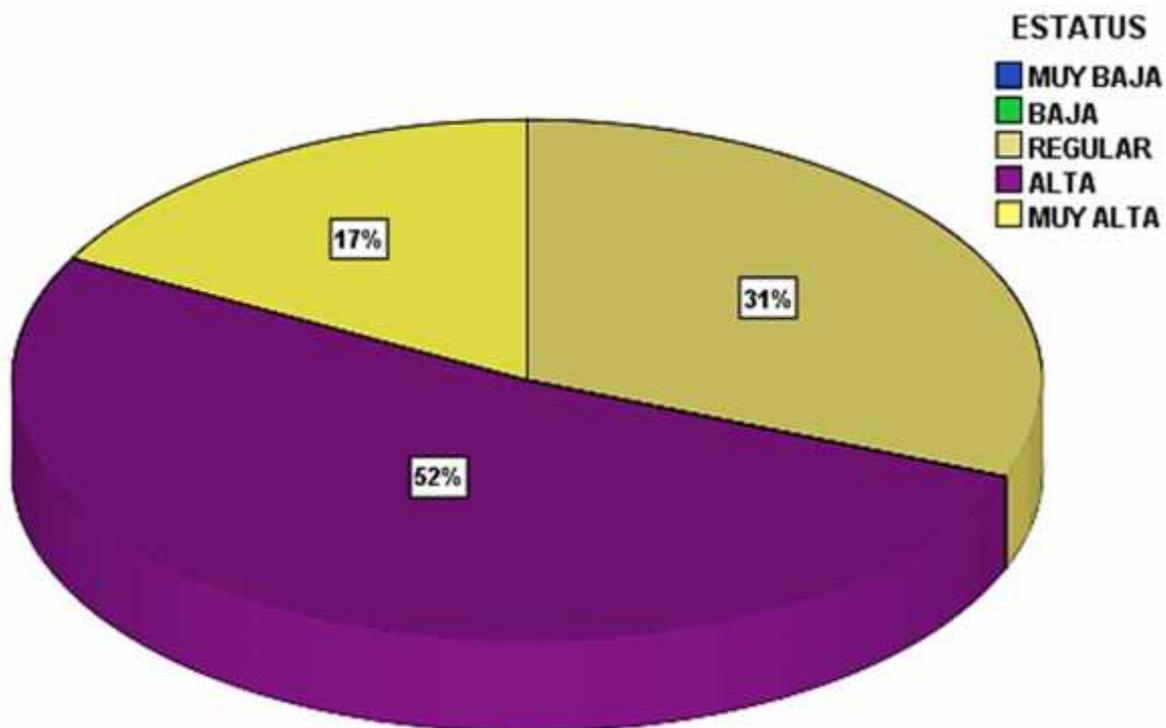


En el presente grafico podemos apreciar que un 47% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca hay una igualdad de sueldos, seguido de un 33% que manifiestan que a veces, un 17% que manifiesta casi siempre y un 3% de los encuestados revelan que nunca hay una igualdad de sueldos.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: ESTATUS
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 8

ESTATUS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	30,0	31,0	31,0
	Alta	15	50,0	51,7	82,8
	Muy alta	5	16,7	17,2	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,3		
Total		30	30	100,0	

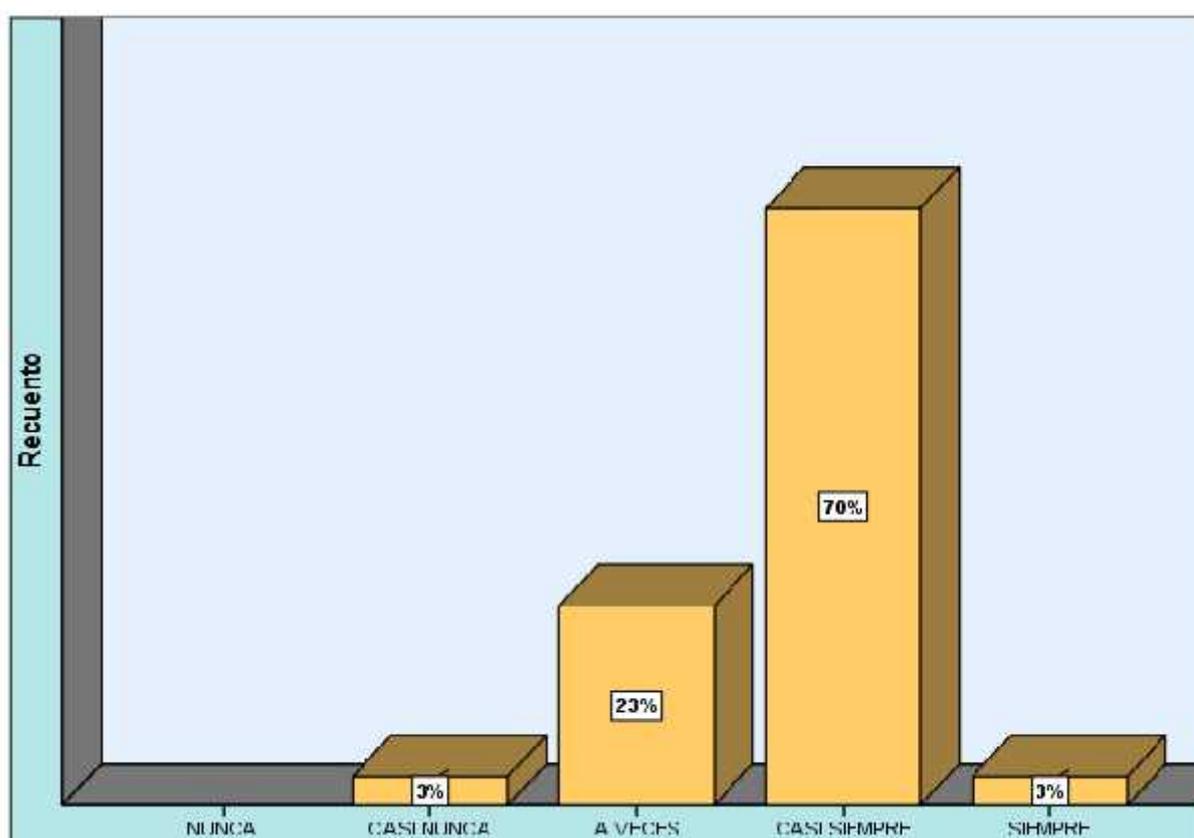


En el presente grafico podemos apreciar que un 52% de los trabajadores encuestados perciben que el estatus que le ofrece su centro laboral ante la vista de su entorno es alto, seguido de un 31% que manifiestan que es regular y un 17% de los encuestados revelan que el estatus otorgado es muy alta.

RESULTADOS GRAFICO ALTOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
ESTATUS

GRAFICO 9

24.- Sus compañeros de trabajo lo respetan por su puesto de trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	23,3	26,7
	Casi siempre	21	70,0	70,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

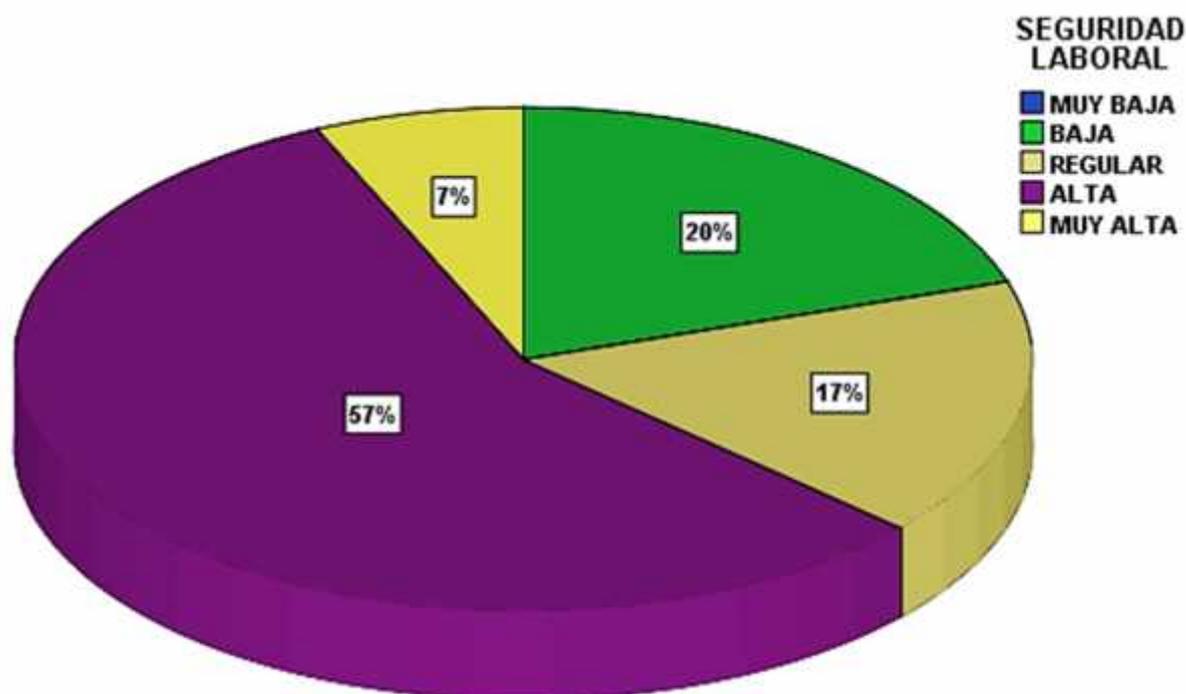


En el presente grafico podemos apreciar que un 70% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre sus compañeros lo respetan, seguido de un 23% que manifiestan que a veces, un 3% que manifiesta casi siempre y un 3% de los encuestados revelan que casi nunca lo respetan.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: SEGURIDAD LABORAL
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 10

SEGURIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	5	16,7	16,7	36,7
	Alta	17	56,7	56,7	93,3
	Muy alta	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

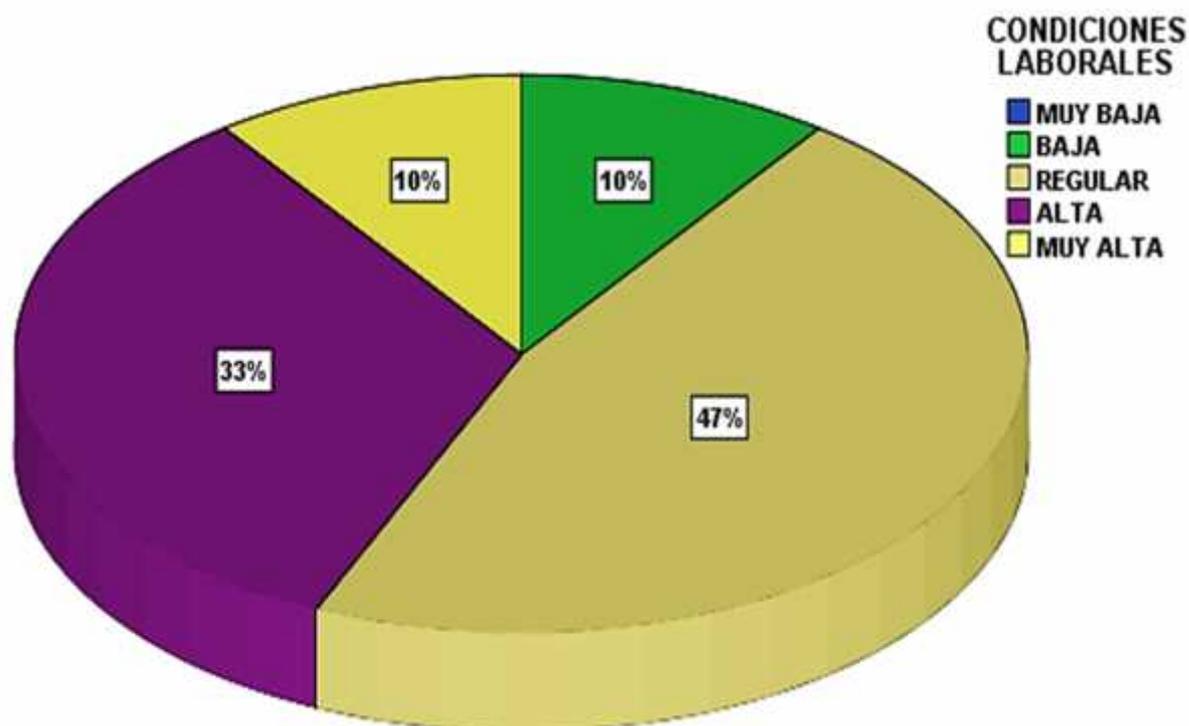


En el presente grafico podemos apreciar que un 57% de los trabajadores encuestados revelan que la seguridad laboral en su centro de trabajo es alta, seguido de un 20% que manifiestan que es baja, un 17% de los encuestados revelan que la seguridad laboral es regular y tan solo un 7% declara que es muy alta.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: CONDICIONES LABORALES
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 11

CONDICIONES LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	14	46,7	46,7	56,7
	Alta	10	33,3	33,3	90,0
	Muy alta	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

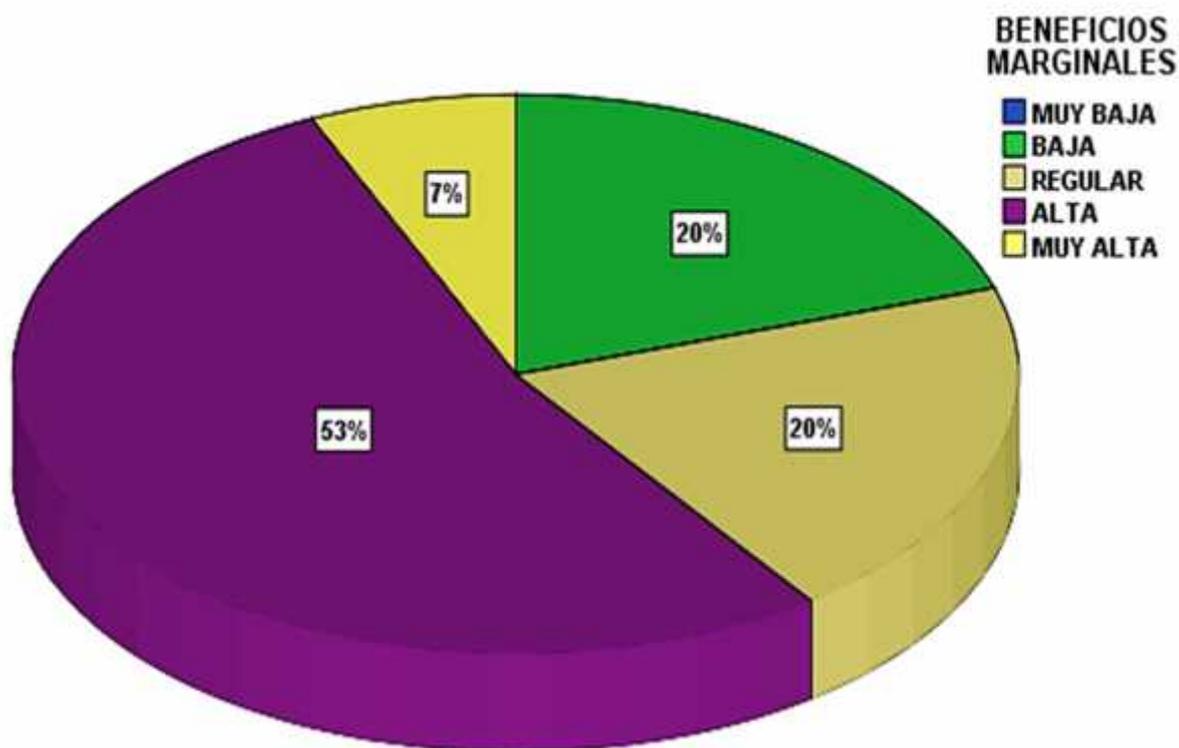


En el presente grafico podemos apreciar que un 47% de los trabajadores encuestados manifiestan que las condiciones laborales en su centro de trabajo es regular, seguido de un 33% que revelan que es alta y tan solo un 10% de los encuestados perciben que las condiciones laborales son bajas y muy altas.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: BENEFICIOS MARGINALES
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 13

BENEFICIOS MARGINALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	6	20,0	20,0	40,0
	Alta	16	53,3	53,3	93,3
	Muy alta	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

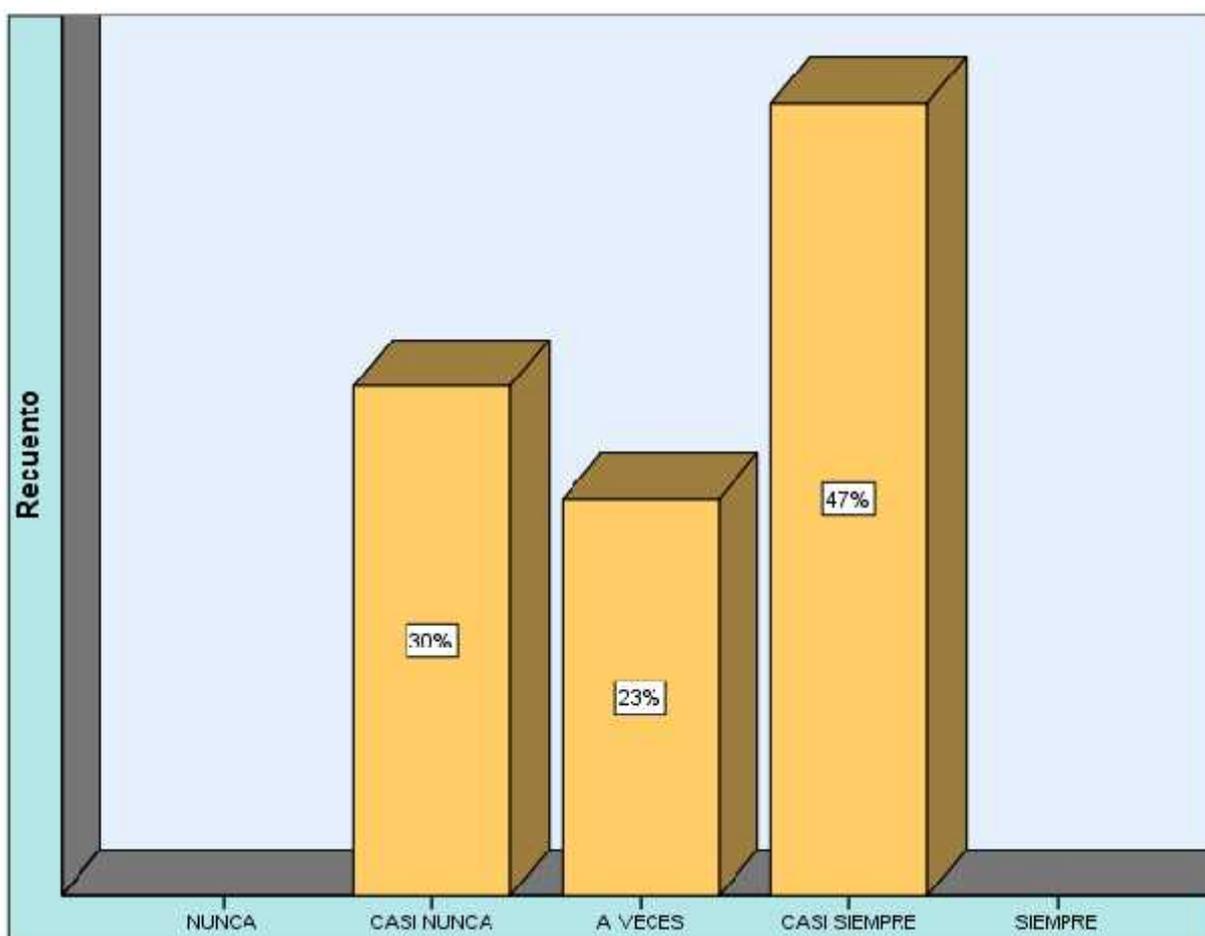


En el presente grafico podemos apreciar que un 53% de los trabajadores encuestados revelan que el cumplimiento de los beneficios laborales del trabajador es alto, seguido de un 20% que manifiestan que es alta, un 20% de los encuestados revelan que el cumplimiento de este beneficio es baja, tan solo un 7% declara que es muy alta.

RESULTADOS GRAFICO ALTOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
BENEFICIOS MARGINALES

GRAFICO 14

32.- La empresa cumple con los beneficios de los trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A veces	7	23,3	23,3	53,3
	Casi siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

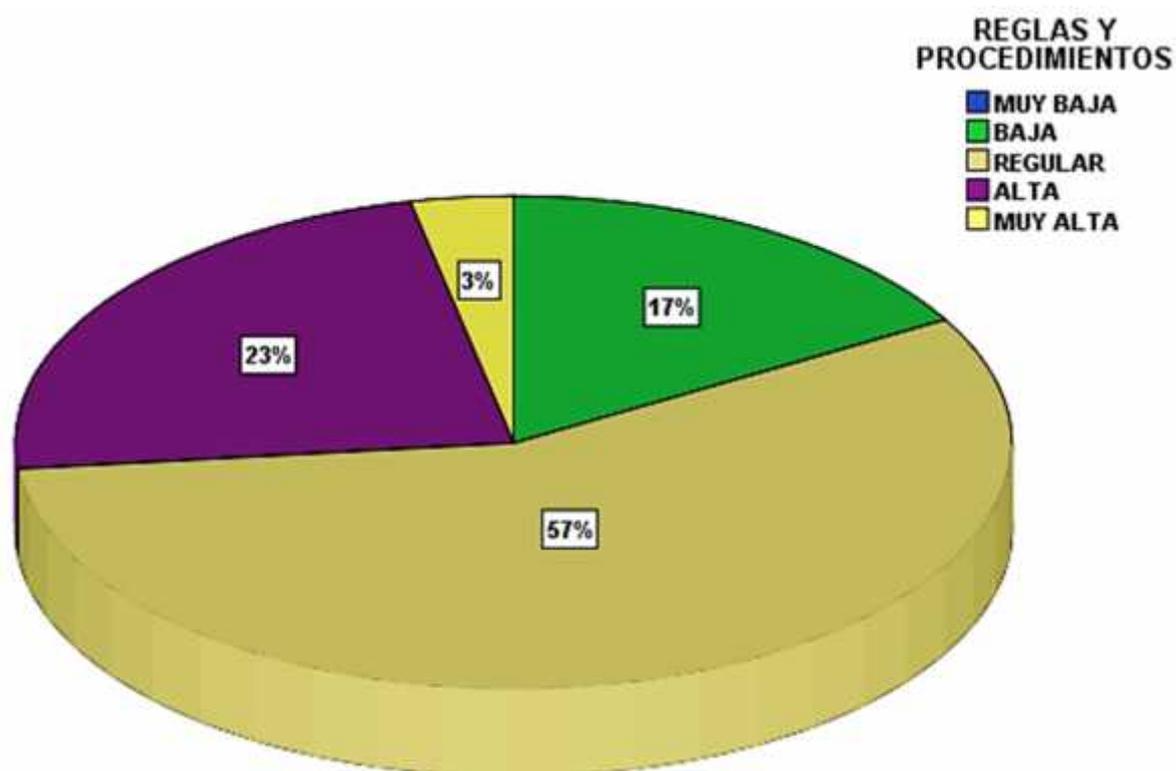


En el presente grafico podemos apreciar que un 47% de los trabajadores encuestados manifiestan que la empresa casi siempre cumplen con los beneficios de los trabajadores, seguido de un 30% que manifiestan que casi nunca y un 23% que manifiesta que a veces cumplen con los beneficios de los trabajadores.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: REGLAS Y PROCEDIMIENTOS
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 15

REGLAS Y PROCEDIMIENTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	17	56,7	56,7	73,3
	Alta	7	23,3	23,3	96,7
	Muy alta	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

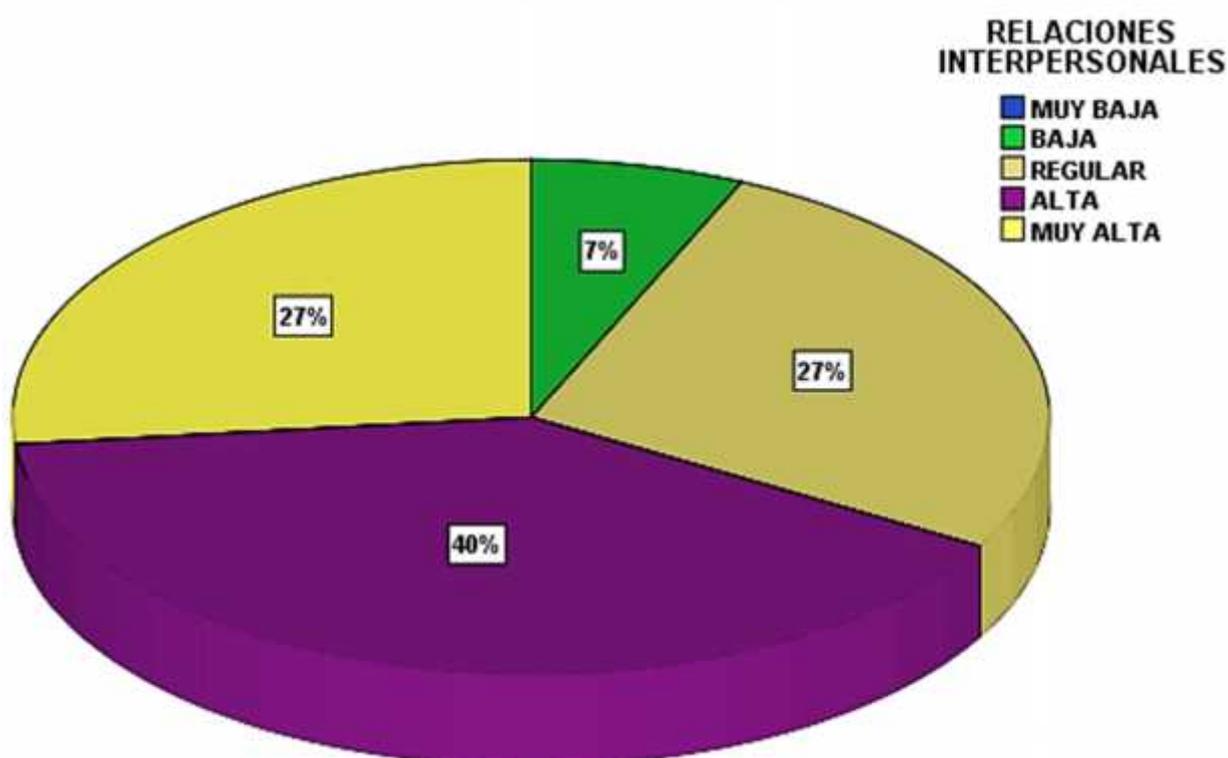


En el presente grafico podemos apreciar que un 57% de los trabajadores encuestados revelan que las reglas y procedimientos planteados para el cumplimiento de los objetivos son los adecuados regularmente, seguido de un 23% que considera altamente adecuados, un 17% en un nivel más bajo y solo un 3% en un nivel muy alto.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR HIGIENICO.

GRAFICO 16

RELACIONES INTERPERSONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	8	26,7	26,7	33,3
	Alta	12	40,0	40,0	73,3
	Muy alta	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



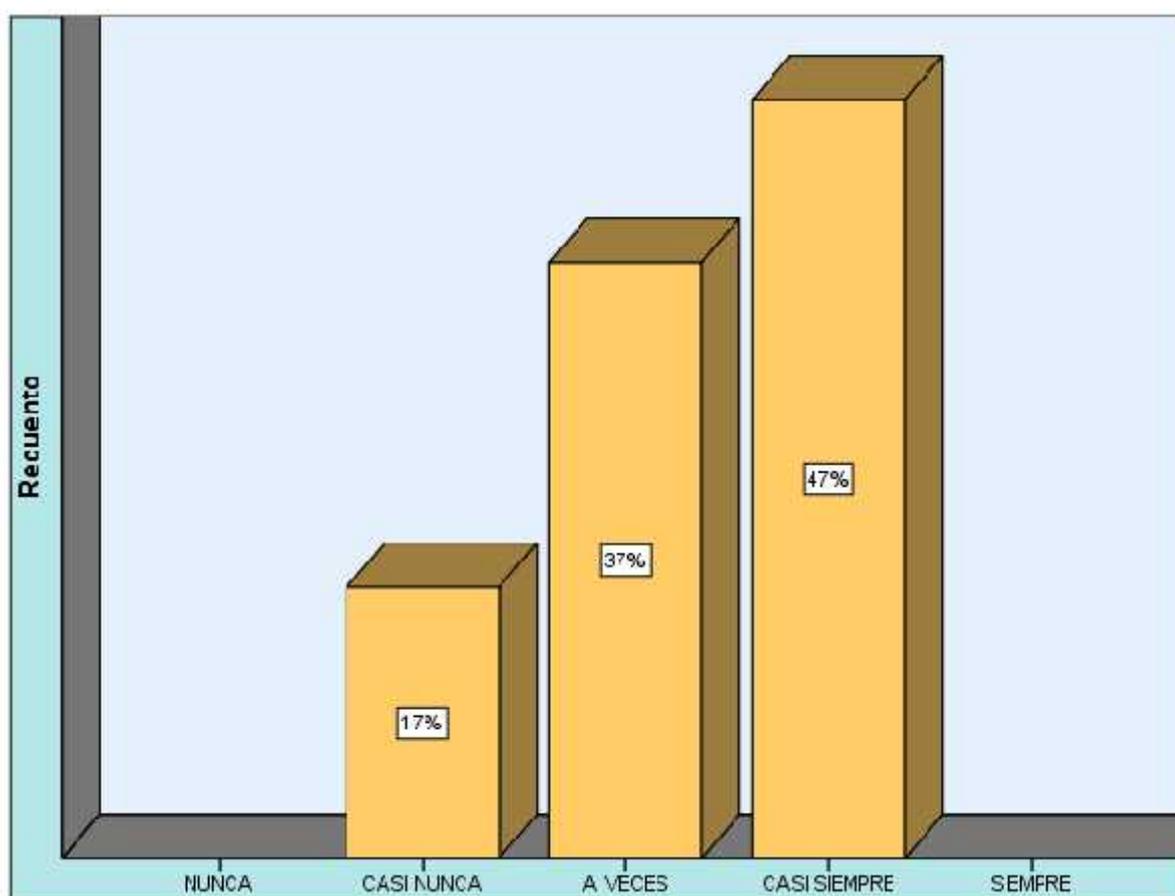
En el presente grafico podemos apreciar que un 40% de los trabajadores encuestados revelan que las relaciones interpersonales en la organización son altas, seguido de un 27% que manifiestan que es alta, un 27% de los encuestados revelan las relaciones interpersonales son regulares y tan solo un 7% declara que son bajas.

RESULTADOS GRAFICO ALTOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
RELACIONES INTERPERSONALES

GRAFICO 17

40.- La empresa fomenta que fluyan las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	11	36,7	36,7	53,3
	Casi siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

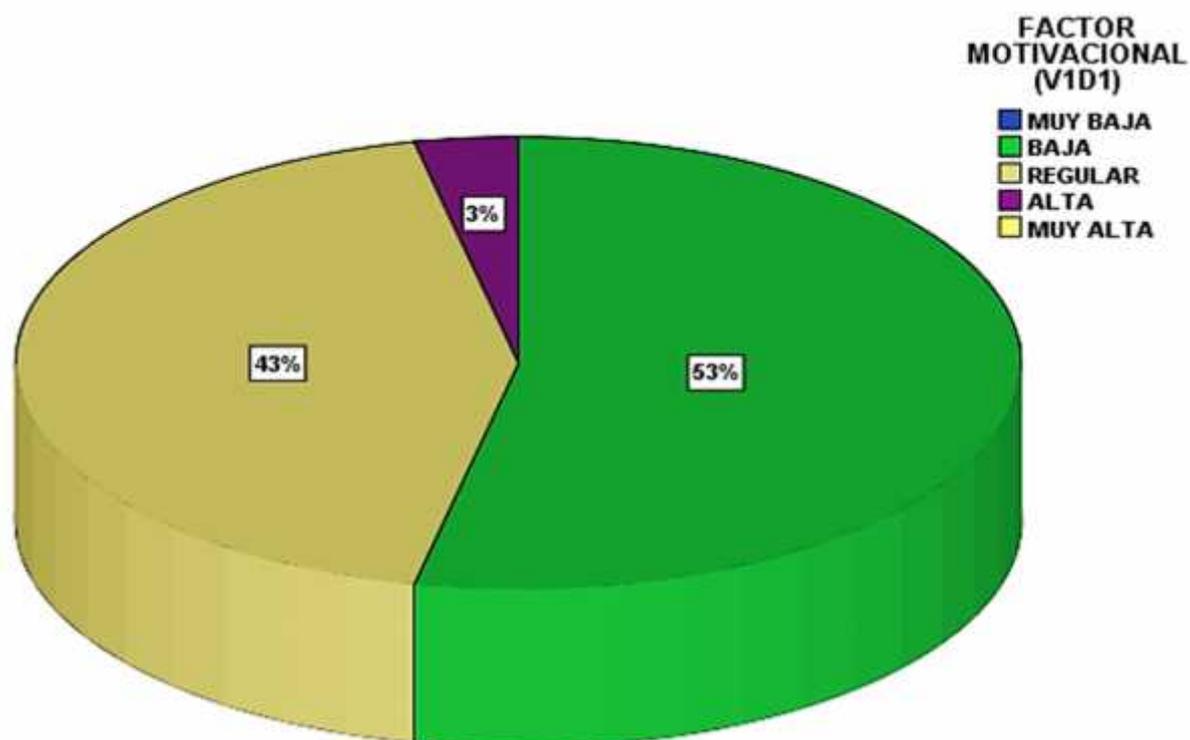


En el presente grafico podemos apreciar que un 47% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre la empresa fomenta la relaciones interpersonales, seguido de un 37% que manifiestan que a veces y un 17% que manifiestan que casi nunca fomentan las relaciones interpersonales.

RESULTADOS GRAFICO DE LA DIMENSION: FACTOR MOTIVACIONAL
DIMENSION DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL.

GRAFICO 18

FACTOR MOTIVACIONAL (V1D2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	16	53,3	53,3	53,3
	Regular	13	43,3	43,3	96,7
	Alta	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

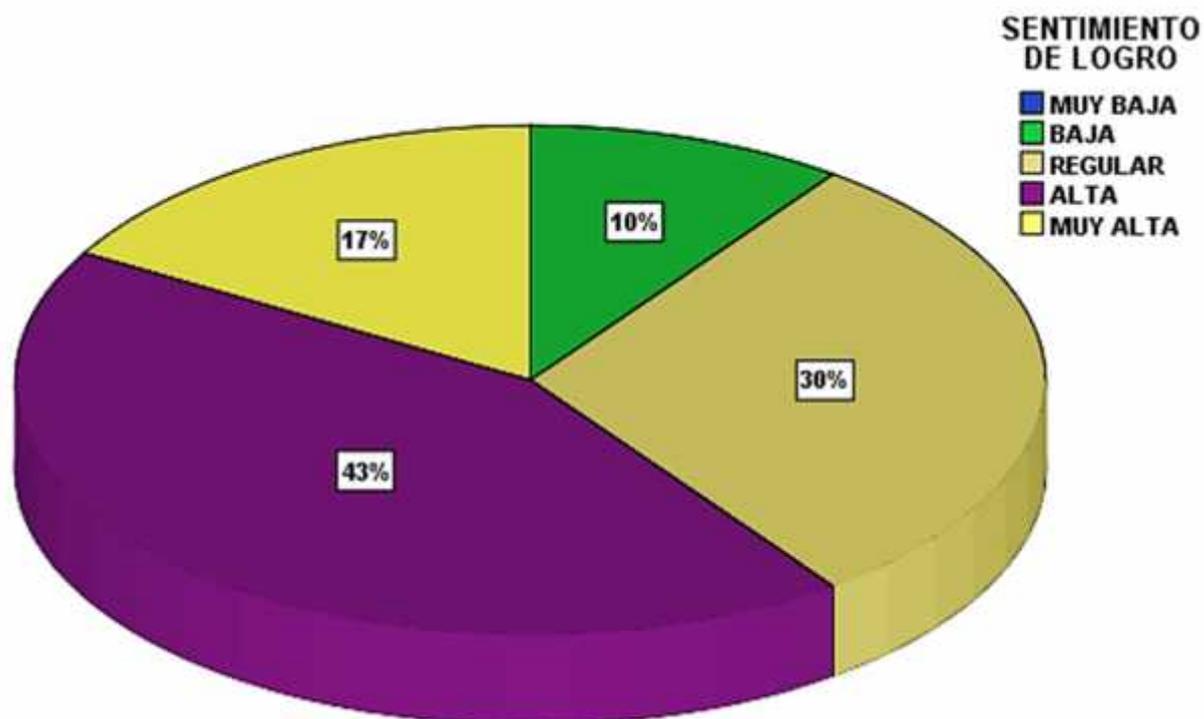


En el presente grafico podemos apreciar que un 53% de los trabajadores encuestados perciben que los factores motivacionales brindados por la organización son bajas, seguido de un 43% que manifiestan que son regulares y tan solo un 3% de los encuestados revelan que el factor motivacional percibido en la empresa es alto, resultados que podemos apreciar más detalladamente en los siguientes indicadores.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: SENTIMIENTO DE LOGRO
 INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR MOTIVACIONAL.

GRAFICO 19

SENTIMIENTO DE LOGRO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	9	30,0	30,0	40,0
	Alta	13	43,3	43,3	83,3
	Muy alta	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

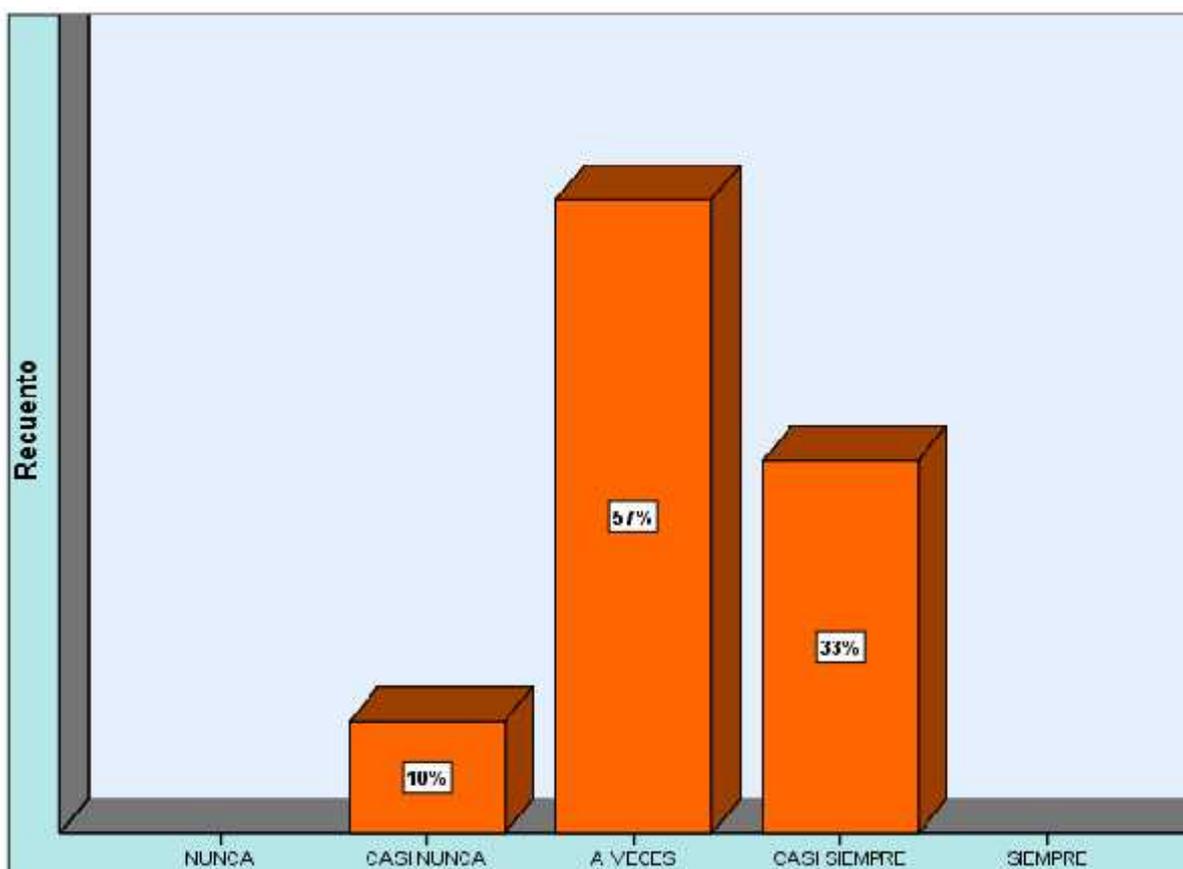


En el presente grafico podemos apreciar que un 43% de los trabajadores encuestados revelan que el sentimiento de logro al cumplir con sus responsabilidades son altas, seguido de un 30% que manifiestan que regulares, un 17% de los encuestados revelan que el sentimiento de logro son muy altas y tan solo un 10% declaran que son bajas.

RESULTADOS GRAFICO ALTOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
SENTIMIENTO DE LOGRO

GRAFICO 20

3.-Su trabajo es muy importante y por tanto trata de incrementar la producción de su departamento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	17	56,7	56,7	66,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

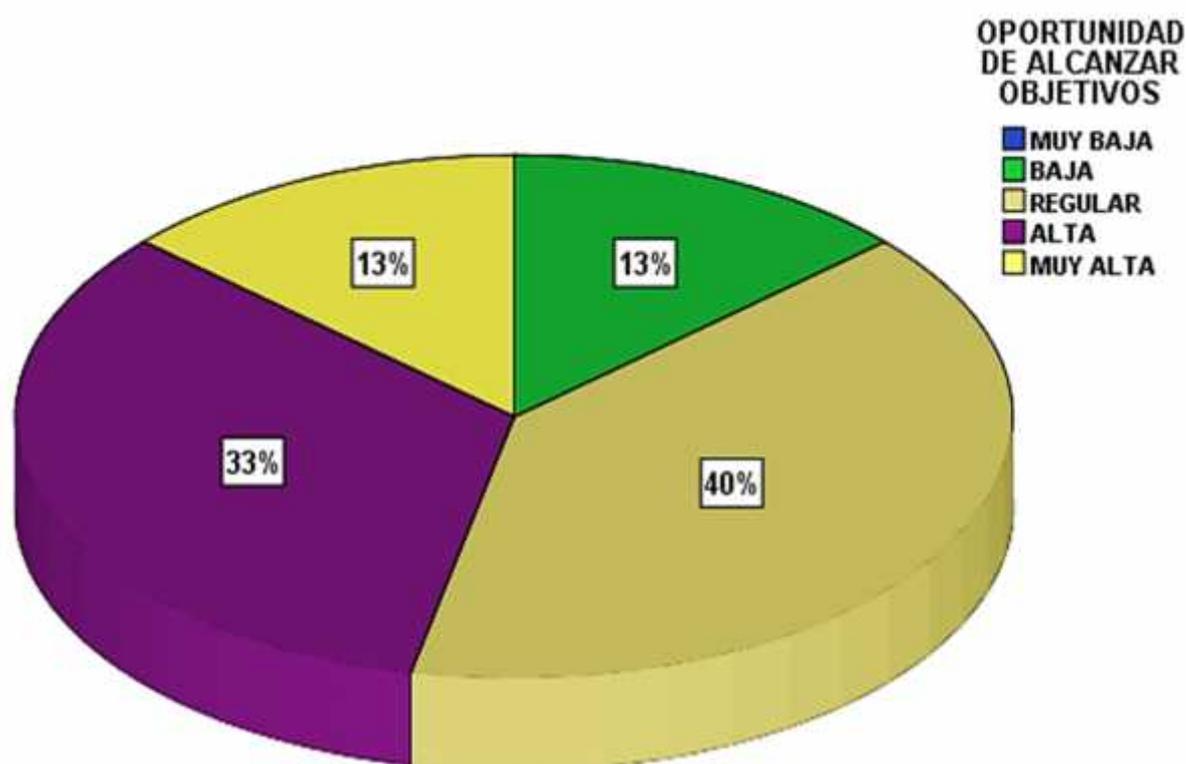


En el presente grafico podemos apreciar que un 57% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces piensan que su trabajo es importante, seguido de un 33% que manifiestan que casi siempre y un 10% de los encuestados revelan que casi nunca su trabajo es importante.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: OPORT. DE ALCANZAR OBJETIVOS
 INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR MOTIVACIONAL.

GRAFICO 21

OPORTUNIDAD DE ALCANZAR OBJETIVOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	12	40,0	40,0	53,3
	Alta	10	33,3	33,3	86,7
	Muy alta	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

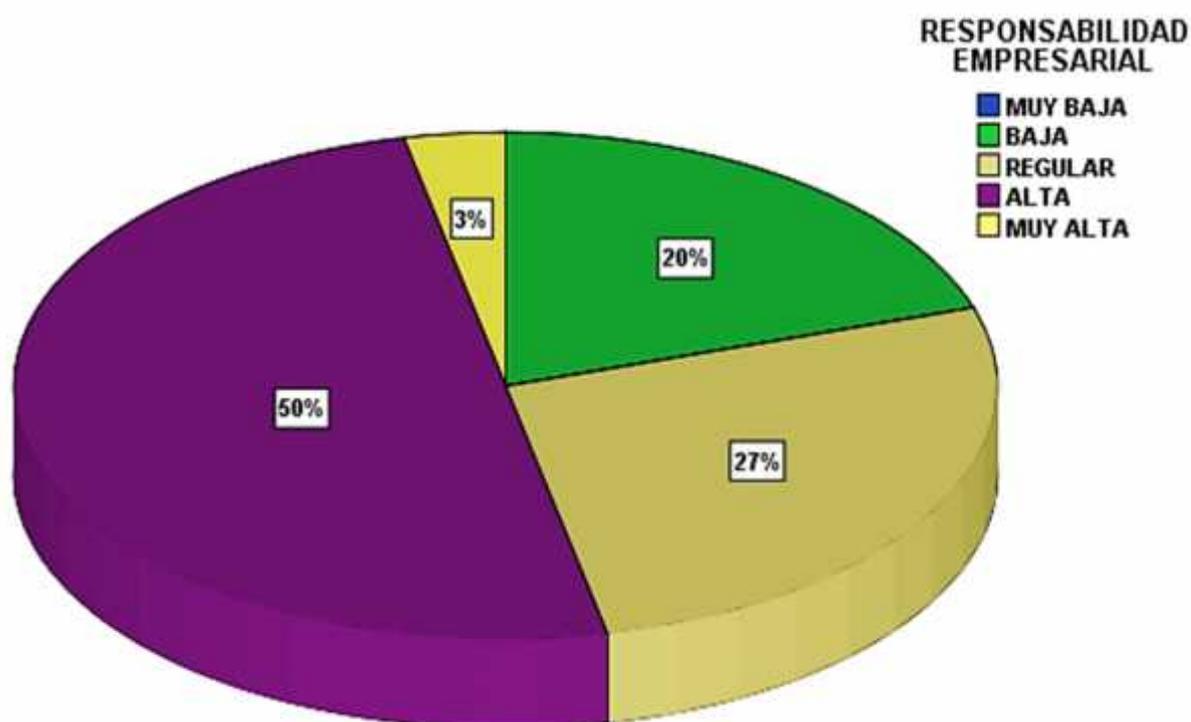


En el presente grafico podemos apreciar que un 40% de los trabajadores encuestados revelan que las oportunidades para alcanzar sus objetivos personales y familiares son regulares, seguido de un 33% que manifiestan que son altas, un 13% manifiestan que son altas y de igual forma un 13% declaran que las oportunidades son bajas.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR MOTIVACIONAL.

GRAFICO 22

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	8	26,7	26,7	46,7
	Alta	15	50,0	50,0	96,7
	Muy alta	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

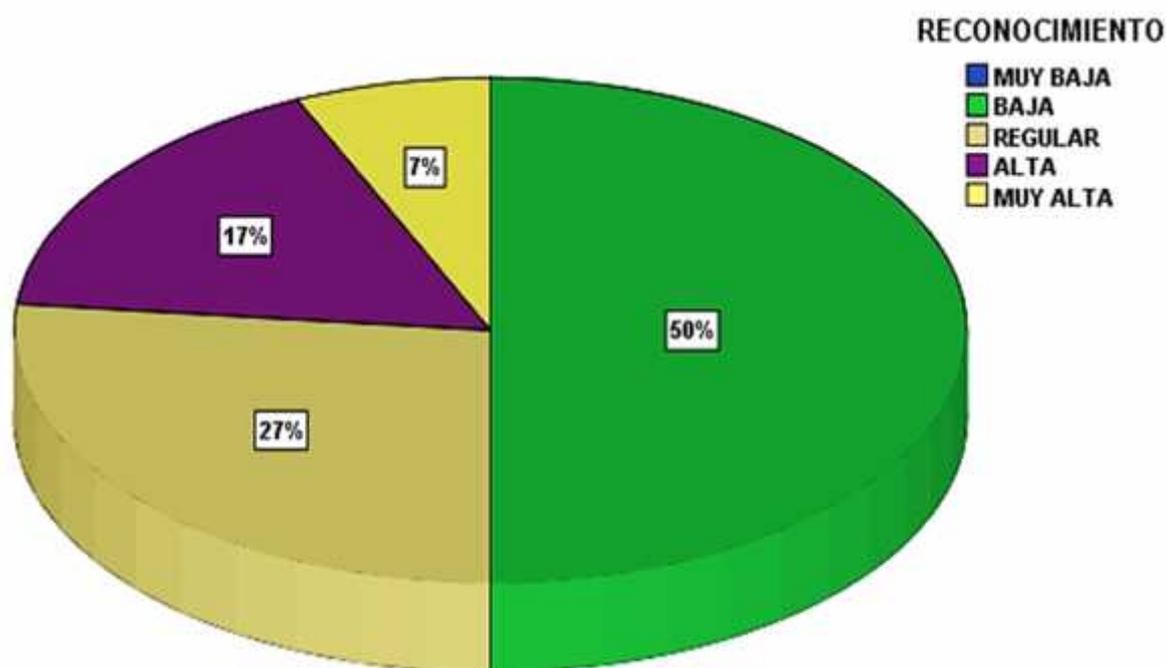


En el presente grafico podemos apreciar que un 50% de los trabajadores encuestados revelan que la responsabilidad laboral y social por parte de la organización es alta, seguido de un 27% que manifiestan que es regular, un 20% manifiestan que es baja y tan solo un 3% declaran que la responsabilidad empresarial es muy alta.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: RECONOCIMIENTO
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR MOTIVACIONAL.

GRAFICO 23

RECONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	50,0	50,0	50,0
	Regular	8	26,7	26,7	76,7
	Alta	5	16,7	16,7	93,3
	Muy alta	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

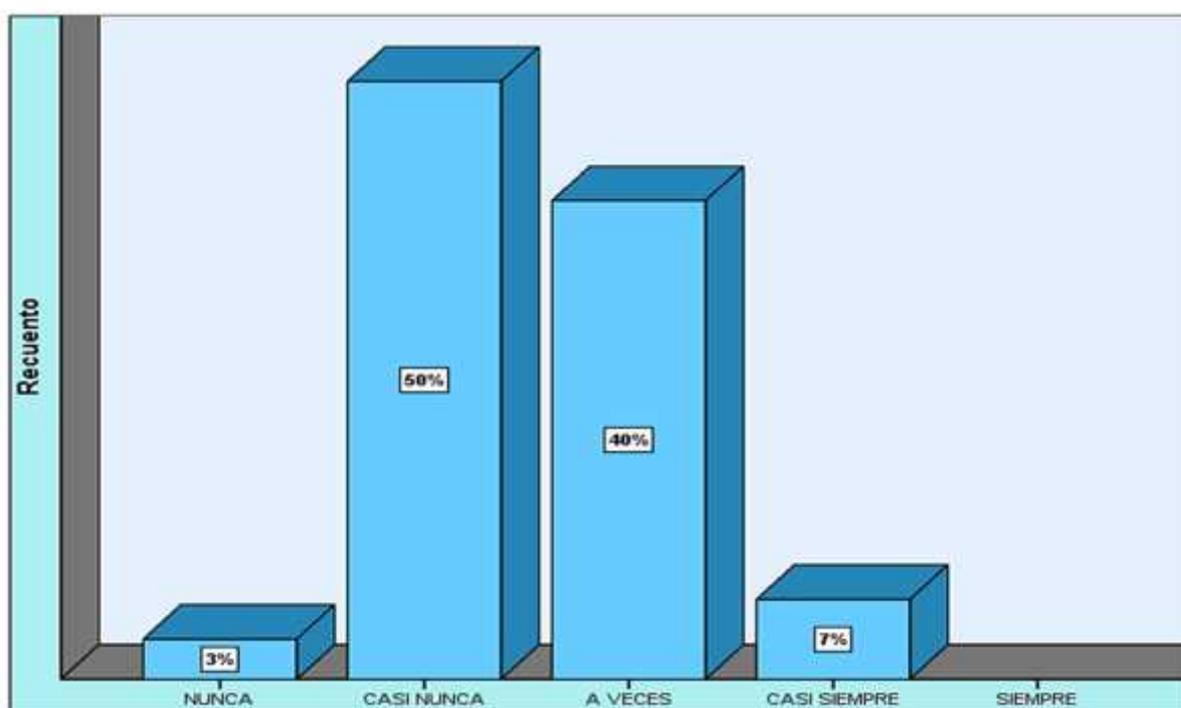


En el presente grafico podemos apreciar que un 50% de los trabajadores encuestados revelan que las políticas de reconocimiento por parte de la organización al cumplir con los objetivos son bajas, seguido de un 27% de trabajadores que manifiestan que es regular, un 17% manifiestan que es alta y tan solo un 7% declaran que los reconocimientos por parte de la organización es muy alta, resultados que apreciaremos más detalladamente en los siguientes ítems.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
RECONOCIMIENTO

GRAFICO 24

10.- Cuando logra resultados sobresalientes en su trabajo, es reconocido públicamente por su jefe.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	15	50,0	50,0	53,3
	A veces	12	40,0	40,0	93,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

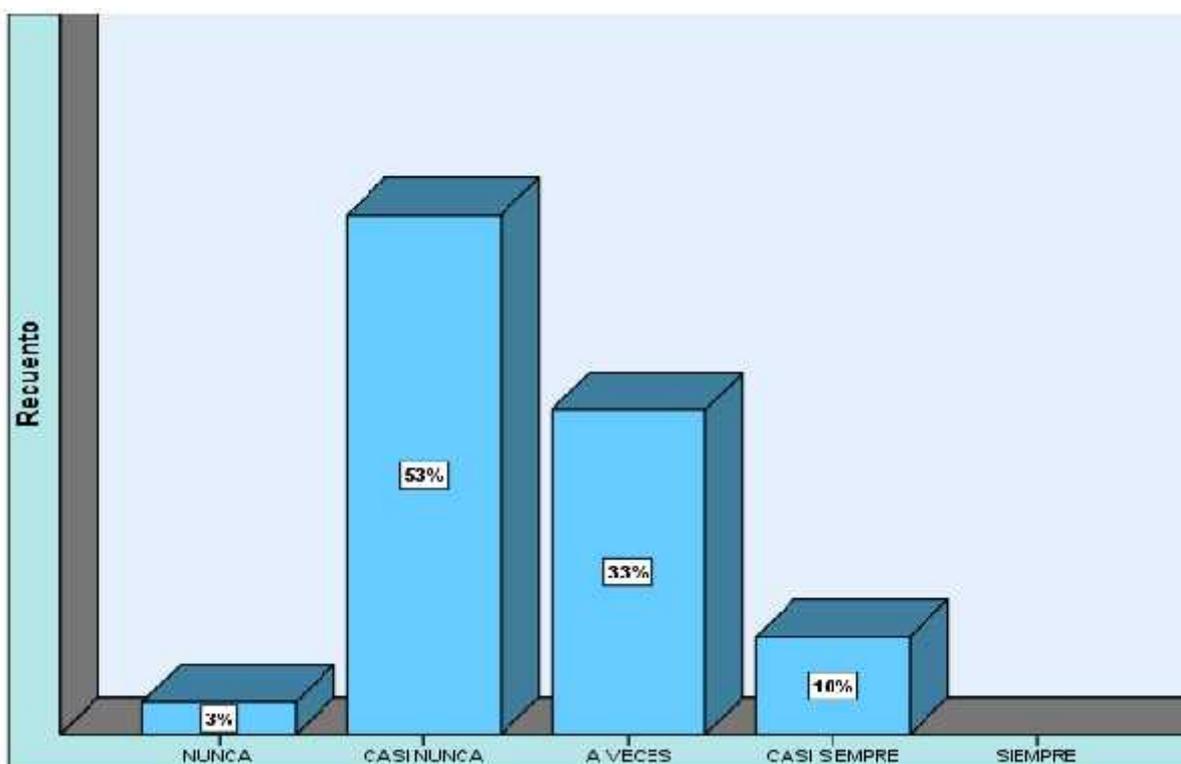


En el presente grafico podemos apreciar que un 50% de los trabajadores encuestados perciben que casi nunca son reconocidos por sus jefes al mostrar un trabajo sobresaliente, seguido por un 40% de encuestados que manifiestan que solo a veces son reconocidos, un 7% que manifiesta casi siempre y solo un 3% de los encuestados revelan que nunca son reconocidos al mostrar resultados sobresalientes en el trabajo.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
RECONOCIMIENTO

GRAFICO 25

11.- Su trabajo es reconocido por su jefe.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	16	53,3	53,3	56,7
	A veces	10	33,3	33,3	90,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

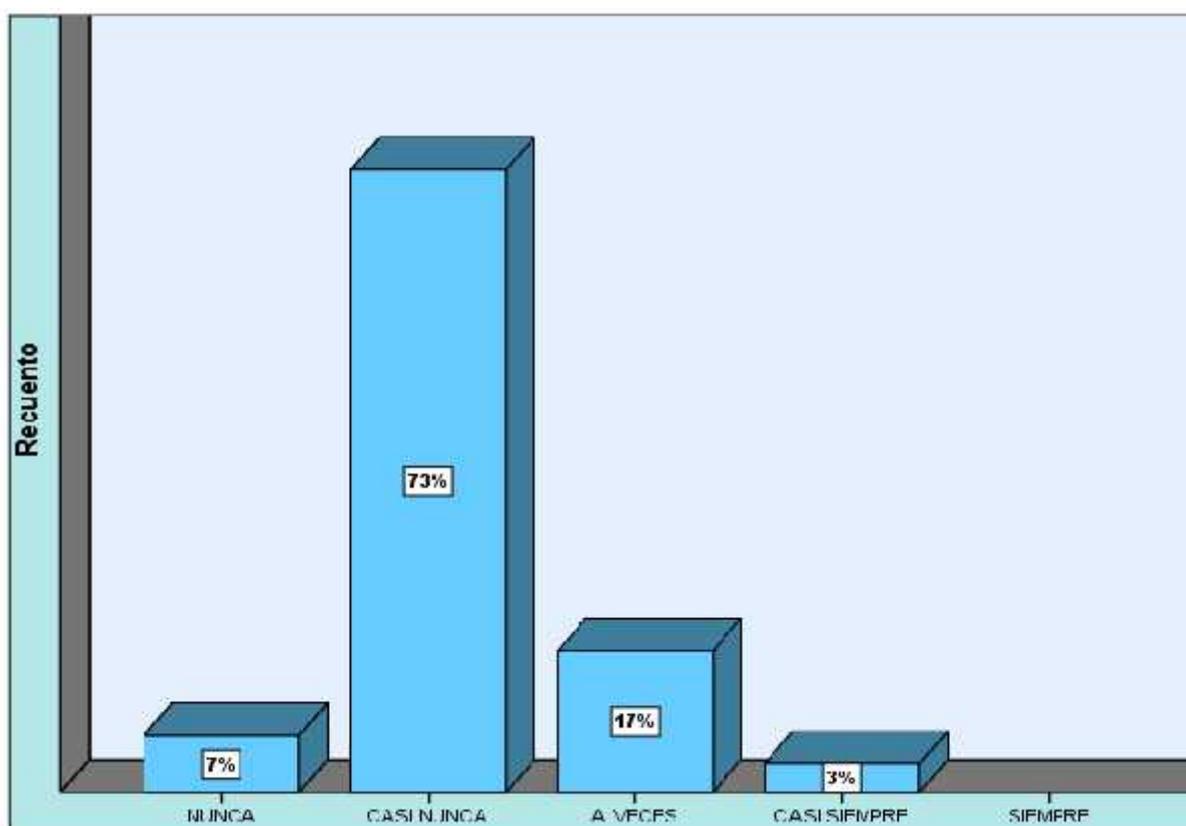


En el presente grafico podemos apreciar que un 53% de los trabajadores encuestados perciben que su trabajo casi nunca es reconocido por sus, seguido por un 33% de encuestados que manifiestan que solo a veces son reconocidos, un 10% que manifiesta casi siempre y solo un 3% de los encuestados revelan que su trabajo nunca es reconocido por su jefe.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
RECONOCIMIENTO

GRAFICO 26

12.- La empresa tiene una política de reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	22	73,3	73,3	80,0
	A veces	5	16,7	16,7	96,7
	Casi siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

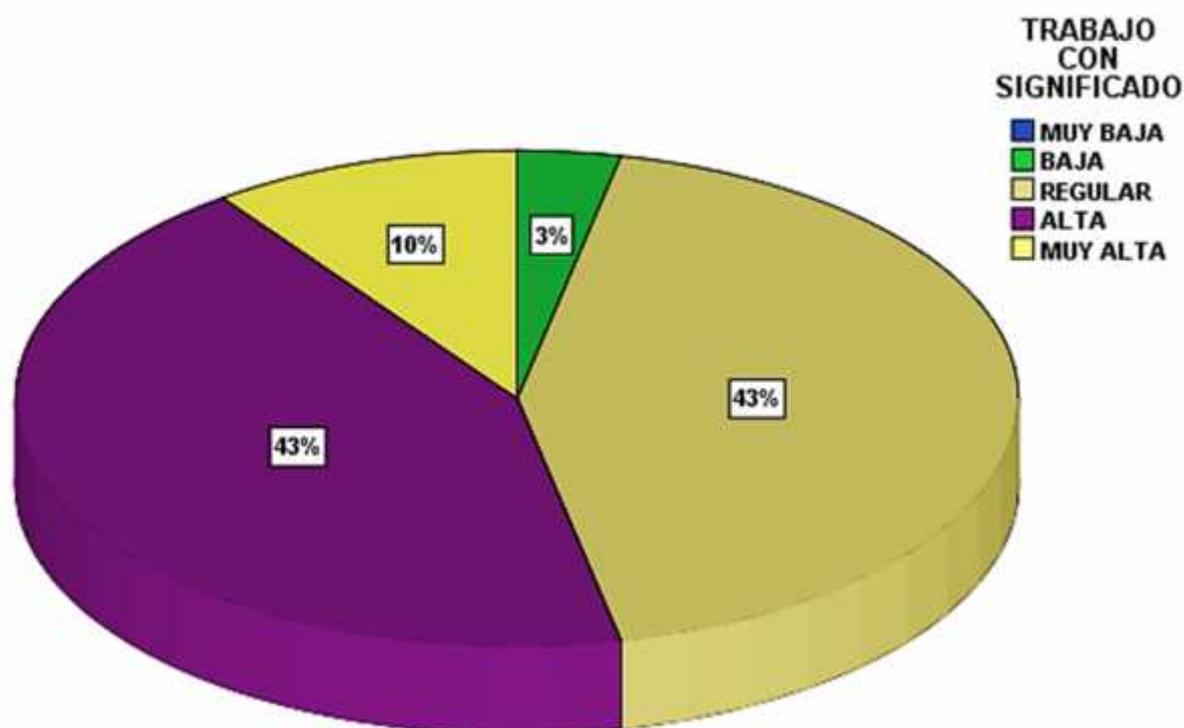


En el presente grafico podemos apreciar que un 73% de los trabajadores encuestados perciben que la empresa casi nunca tiene una política de reconocido, seguido por un 17% de encuestados que manifiestan que a veces, un 7% que manifiesta nunca y solo un 3% de los encuestados revelan que la empresa cuenta con una política de reconocimiento.

RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: TRABAJO CON SIGNIFICADO
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR MOTIVACIONAL.

GRAFICO 27

TRABAJO CON SIGNIFICADO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	13	43,3	43,3	46,7
	Alta	13	43,3	43,3	90,0
	Muy alta	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

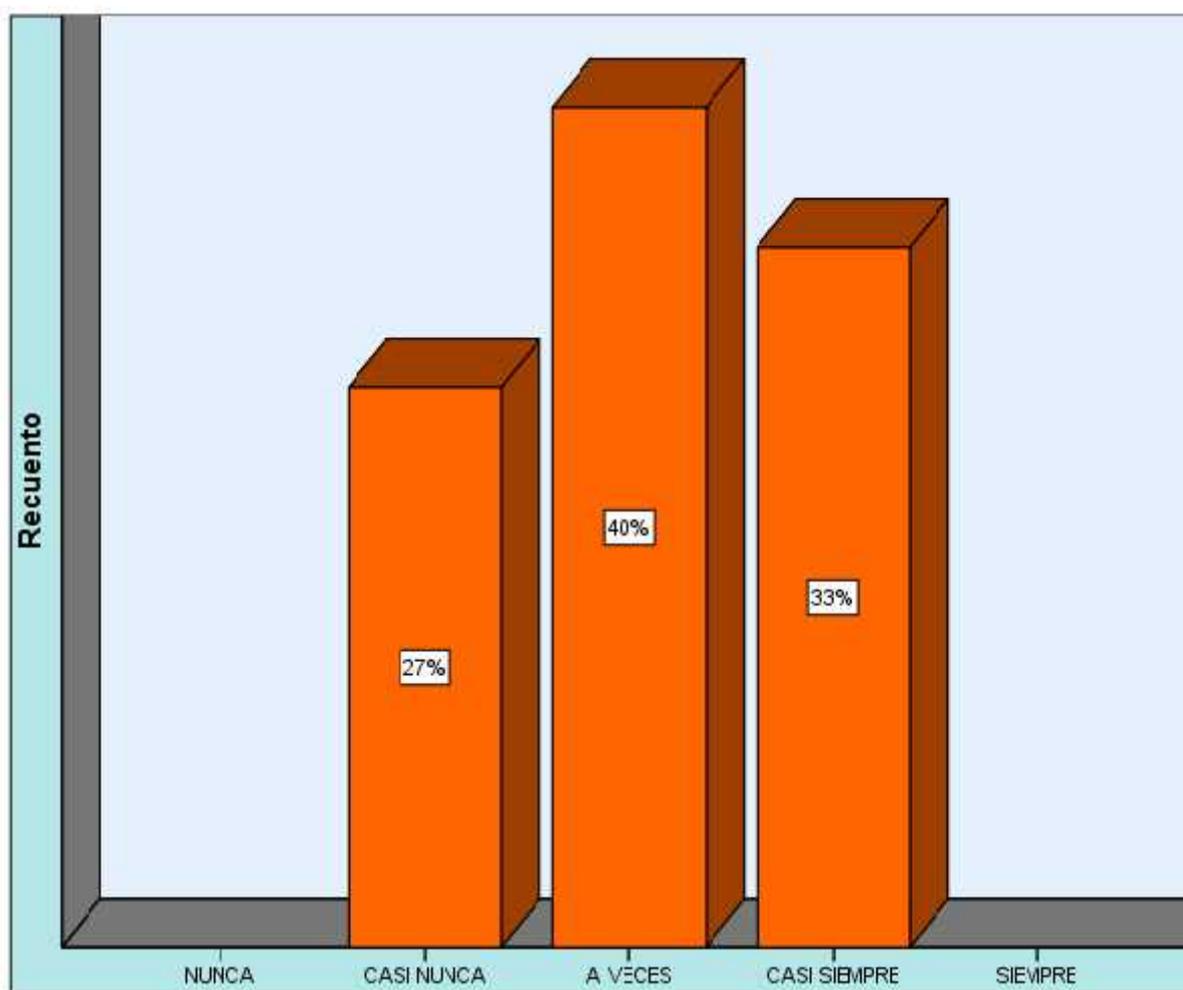


En el presente grafico podemos apreciar que un 43% de los trabajadores encuestados perciben que la importancia de su trabajo es alta, al igual que un 43% de los trabajadores perciben que es regular, un 10% que es muy alta y tan solo un 3% declaran que la importancia del trabajo realizado es baja.

RESULTADOS GRAFICO ALTOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
TRABAJO CON SIGNIFICANCIA

GRAFICO 28

14.- La necesidad económica te retiene en tu puesto de trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	26,7	26,7	26,7
	A veces	12	40,0	40,0	66,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

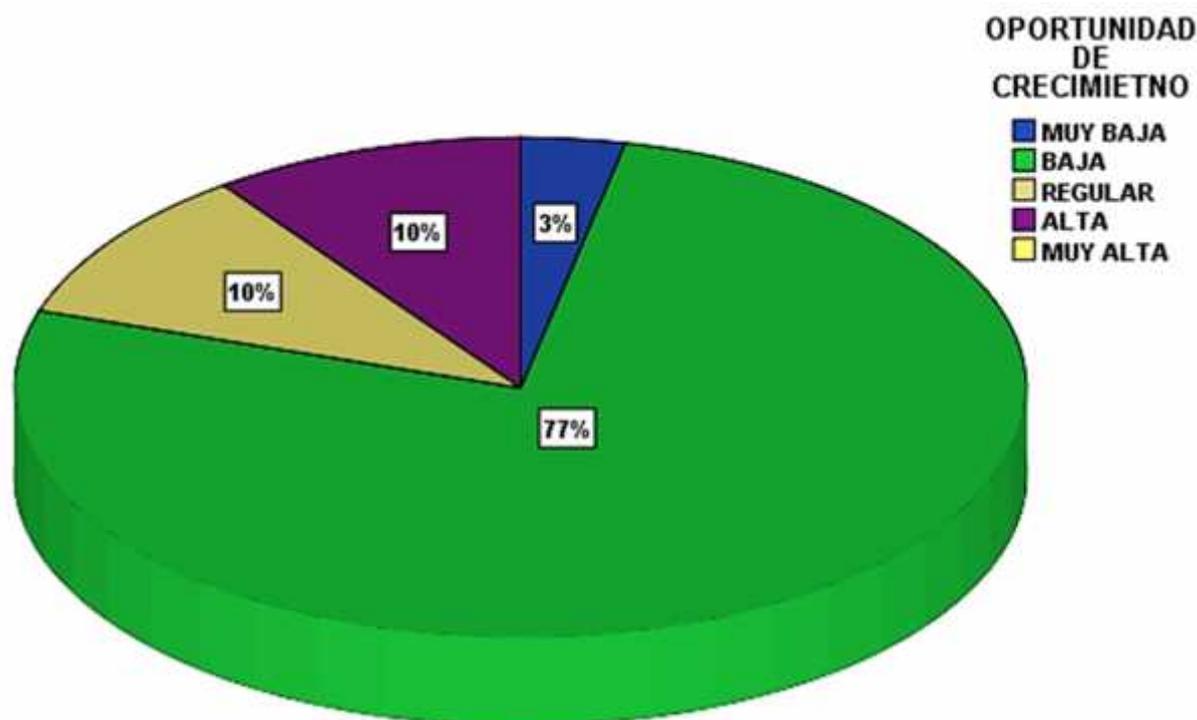


En el presente grafico podemos apreciar que un 40% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces la necesidad económica los retiene en su

puesto de trabajo, seguido de un 33% que manifiestan que casi siempre y un 27% manifiesta que casi nunca la necesidad económica lo retiene en su puesto trabajo.
RESULTADO GRAFICO DEL INDICADOR: OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO
INDICADOR DE LA DIMENSION FACTOR MOTIVACIONAL.

GRAFICO 29

OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	1	3,3	3,3	3,3
	Baja	23	76,7	76,7	80,0
	Regular	3	10,0	10,0	90,0
	Alta	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

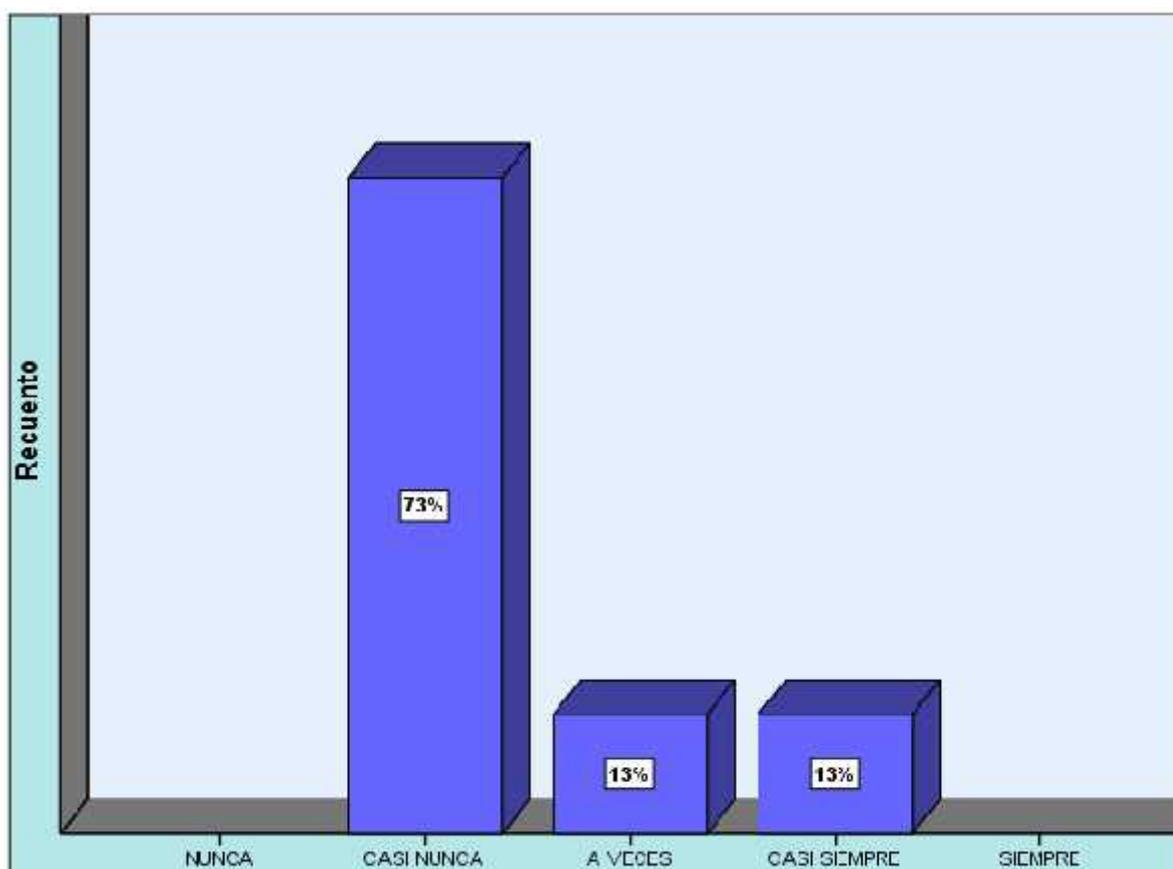


En el presente grafico podemos apreciar que un 77% de los trabajadores encuestados perciben que las oportunidades de crecimiento en la organización son bajas, seguido de un 10% de trabajadores que manifiestan que es regular, de igual manera un 10% manifiestan que es alta y tan solo un 3% declaran que las oportunidades de crecimiento por parte de la organización son muy bajas.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO

GRAFICO 30

16.- Son frecuentes los ascensos y promociones en la empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	73,3	73,3	73,3
	A veces	4	13,3	13,3	86,7
	Casi siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

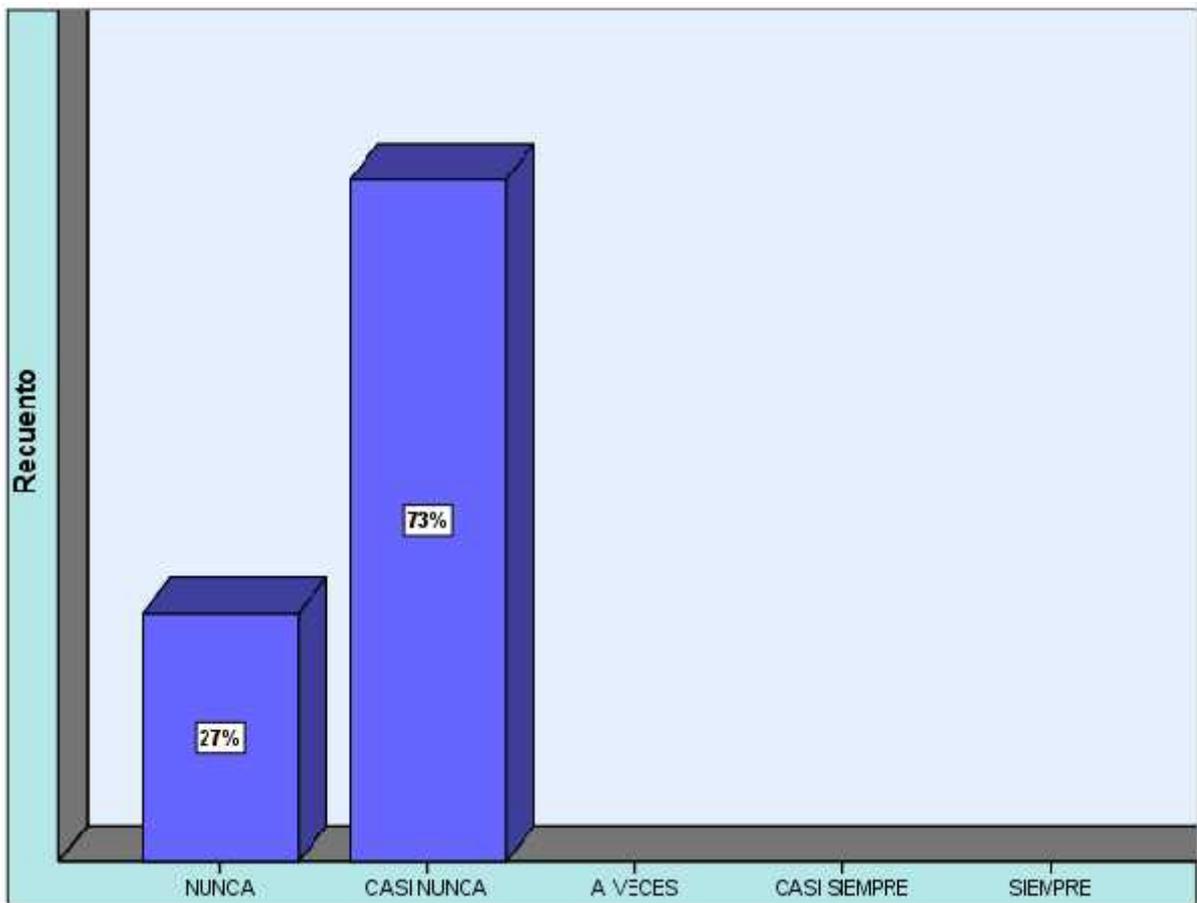


En el presente grafico podemos apreciar que un 73% de los trabajadores encuestados perciben que la empresa casi nunca promociona ascensos, seguido por un 13% de encuestados que manifiestan que a veces, y de igual manera un 13% manifiestan que casi siempre hay promociones de ascenso.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
RECONOCIMIENTO

GRAFICO 31

17.- Para los ascensos los directivos evalúan con objetividad y trato igualitario.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

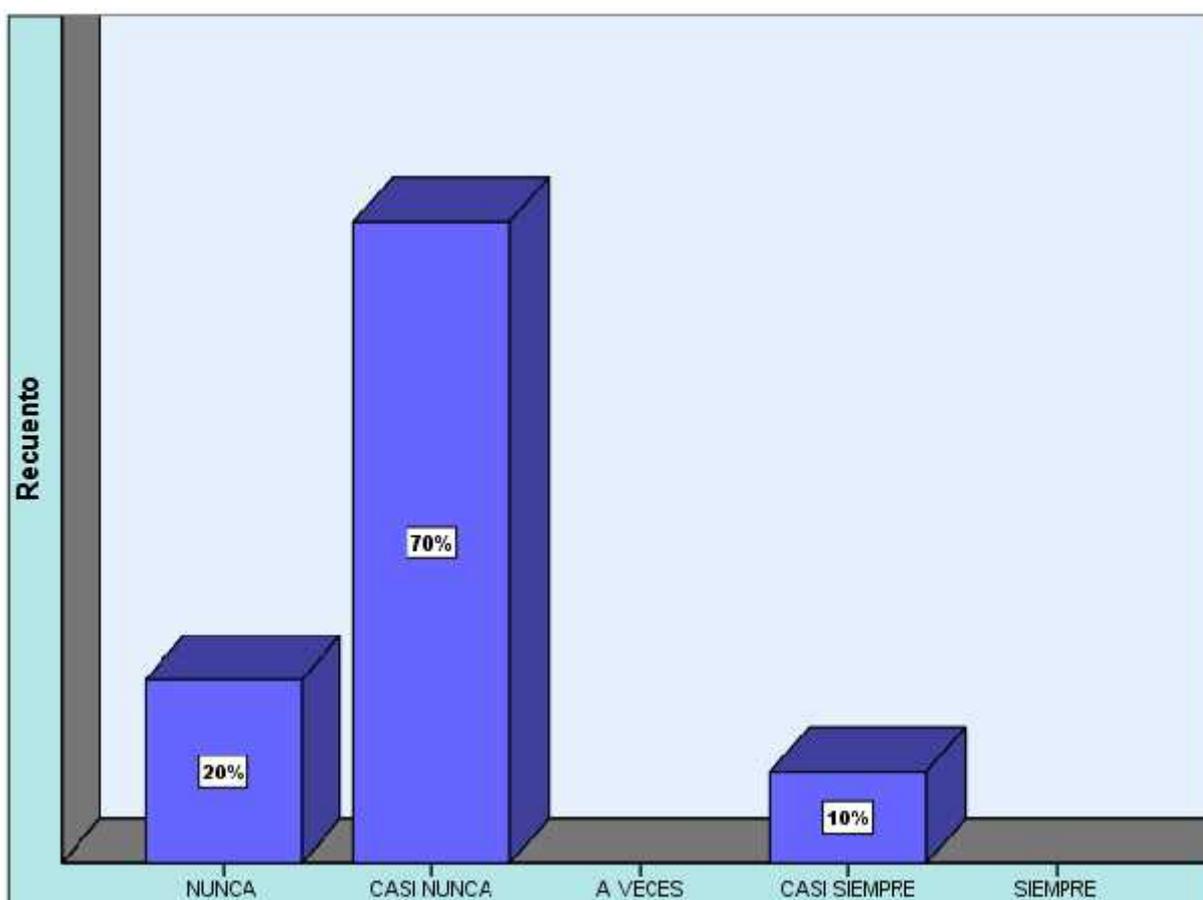


En el presente grafico podemos apreciar que un 73% de los trabajadores encuestados perciben que la empresa casi nunca evalúa con objetividad e igualdad los ascensos, de igual manera un 27% manifiestan que nunca hay objetividad y trato igualitario en los ascensos ocurridos en la empresa.

RESULTADOS GRAFICO BAJOS DE LOS ITEMS DEL INDICADOR:
RECONOCIMIETO

TABLA 32

18.- Las oportunidades de crecimiento en la empresa son constantes.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	21	70,0	70,0	90,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

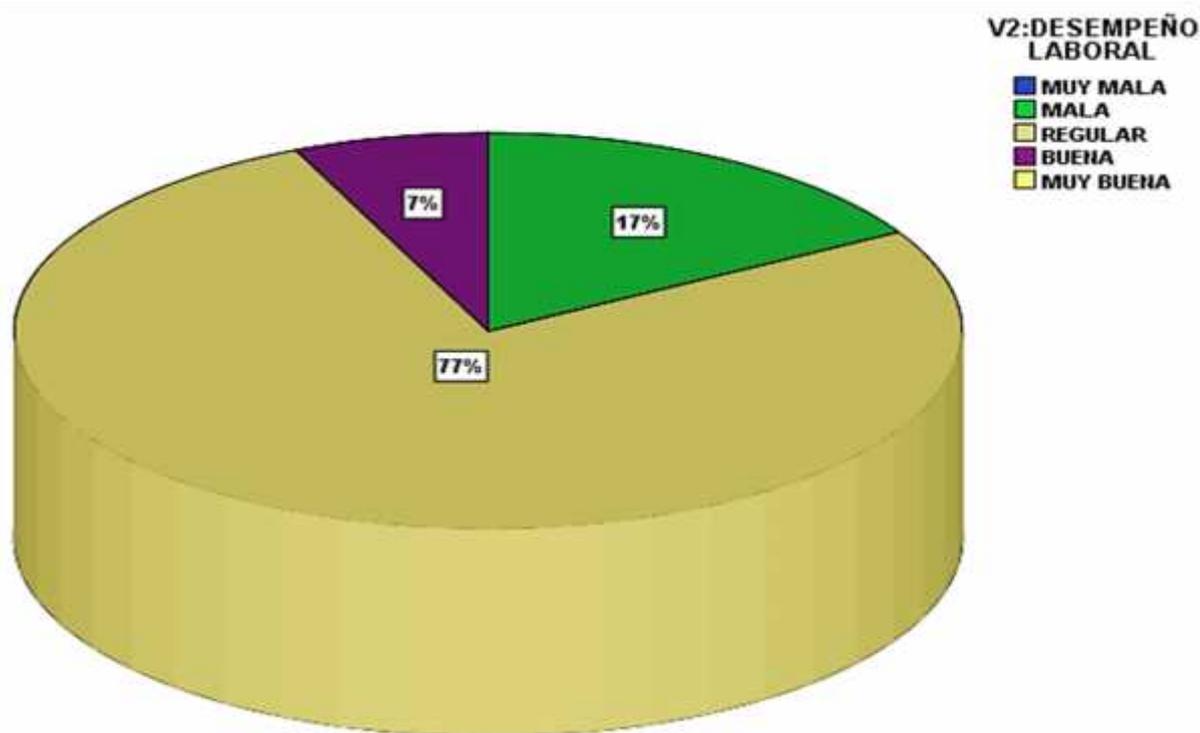


En el presente grafico podemos apreciar que un 70% de los trabajadores encuestados perciben que la empresa casi nunca da oportunidad de crecimiento, seguido por un 20% de encuestados que manifiestan que nunca se dan las oportunidades, y solo un 10% manifiestan que casi siempre la empresa brinda oportunidades de crecimiento.

RESULTADOS GRAFICO DE LA VARIABLE 2:
DESEMPEÑO LABORAL.

GRAFICO 33

V2:DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	23	76,7	76,7	93,3
	Buena	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



En el presente grafico podemos apreciar que un 77% de los trabajadores encuestados perciben que el desempeño laboral en la empresa es regular, seguido de un 17% de encuestados que manifiestan que el desempeño es malo y un 7% de los encuestados revelan que el desempeño laboral es bueno.

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

Variables: Motivación y Desempeño Laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Martinez,(2016)	Determinar la incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral en la Empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, provincia de Pichincha.	Chi-cuadrado de Pearson: Chi.= 37.30, Sig. (bilateral) = 0.00; (p 0.05)
	Analizar los factores que intervienen en el desempeño laboral de la Empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, provincia de Pichincha.	
Aranda,(2015)	La Motivación Laboral influye en la Satisfacción de los Clientes Internos en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicio - Rubro Restaurantes Pollerías del Casco Urbano de Chimbote 2015.	Chi-cuadrado de Pearson: Chi.= 47.26, Sig. (bilateral) = 0.00; (p 0.05)
Vidal,(2014)	Existe una relación favorable entre La Motivación y el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud – 2014	Rho de Spearman: Rho= 51.67, Sig. (bilateral) = 0.000; (p 0.05)
	Existe una relación favorable entre La Motivación intrínseca y el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud - 2014	Rho de Spearman: Rho= 48.52, Sig. (bilateral) = 0.000; (p 0.05)
	Existe una relación favorable entre La motivación extrínseca y el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud - 2014	Rho de Spearman: Rho= 50.35, Sig. (bilateral) = 0.000; (p 0.05)
Chirito y Raymundo,(2015)	La motivación incide significativamente en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014.	Chi-cuadrado de Pearson: Chi.= 62.74, Sig. (bilateral) = 0.00; (p 0.05)
	Los factores higiénicos inciden significativamente en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho	Chi-cuadrado de Pearson: Chi.= 72.36, Sig. (bilateral) = 0.00; (p 0.05)
	Los factores motivacionales inciden significativamente en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho.	Chi-cuadrado de Pearson: Chi.= 90.60, Sig. (bilateral) = 0.00; (p 0.05)
Pizarro (2017)	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017	Rho de Spearman: Rho= 0.604, Sig. (bilateral) = 0.000; (p 0.05)
	Existe relación entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.	Rho de Spearman: Rho= 0.561, Sig. (bilateral) = 0.001; (p 0.05)
	Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017	Rho de Spearman: Rho= 0.506, Sig. (bilateral) = 0.004; (p 0.05)

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (satisfacción del cliente)
Motivación	Regular 60% 3 ^{ro} /5; Baja 33.3% 2 ^{do} /5; Alta 6.7% 4 ^{to} /5	Cuando los obreros perciben que la motivación es regular, estos muestran un desempeño regular del 56.7%, cuando la motivación es baja, muestran un desempeño malo en un 13.3%, por ultimo cuando los obreros perciben una motivación alta, estos muestran un desempeño laboral bueno en un 6.7%
Factor Higiénico	Regular 63.3% 3 ^{ro} /5; Baja 26.7% 2 ^{do} /5; Alta 10% 4 ^{to} /5	Cuando los obreros perciben que la motivación en su dimensión factor higiénico es regular, estos muestran un desempeño regular del 56.7%, cuando la motivación en su dimensión factor higiénico es baja, se muestran un desempeño malo del 10.0%, por ultimo cuando los obreros perciben una motivación en su dimensión factor higiénico alta, estos muestran un desempeño laboral bueno en un 6.7%
Factor Motivacional	Baja 53.3% 2 ^{do} /5; Regular 43.3% 3 ^{ro} /5; Alta 3.3% 4 ^{to} /5	Cuando los obreros perciben que la motivación en su dimensión factor motivacional es regular, estos muestran un desempeño laboral regular del 40%, cuando la motivación en su dimensión factor motivacional es baja, se muestran un desempeño malo del 16.7%, por ultimo cuando los obreros perciben una motivación en su dimensión factor motivacional alta, estos muestran un desempeño laboral bueno en un 3.3%
Desempeño	Regular 76.7% 3 ^{ro} /5; Malo 16.7% 2 ^{do} /5; Bueno 6.7% 4 ^{to} /5	

TABLA DE ESPECIFICACIONES

TABLA DE ESPECIFICACIONES " MOTIVACION "					
VAR. 1	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	ITEMS x IND.
MOTIVACION (HERZBERG)	Factores Motivacionales	45%	18	Sentimiento de logro	3
				Oportunidad de alcanzar los objetivos	3
				Responsabilidad	3
				Reconocimiento	3
				Trabajo con significado	3
				Oportunidades de crecimiento	3
	Factores de Higiene	55%	22	Remuneración	4
				Estatus	3
				Seguridad laboral	3
				Condiciones laborales	3
				Beneficios de marginales	3
				Reglas y procedimientos	3
				Relaciones interpersonales	3
		100%	40		40

TABLA DE ESPECIFICACIONES " DESEMPEÑO "					
VAR. 2	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	ITEMS x IND.
DESEMPEÑO LABORAL (ARIAS)	Habilidad	30 %	9	Realización de trabajo	3
				Aporte de ideas	3
				Perfeccionamiento	3
	Conocimiento	27%	8	Manejo de equipo	3
				Procedimiento	3
				Innovación y tecnología	2
	Personalidad	27%	8	Relaciones interpersonales	3
				Pensamiento	2
				Emociones	3
	Expectativa	16%	5	Recompensa	3
				Sanción	2
		100%	30		30

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.	Motivación	La motivación es el resultado influenciado por dos factores como es el de motivación y el de higiene. (Frederick Herzberg, citado por Chiavenato, 2011)	Factores Motivacionales	Sentimiento de logro	1,2,3	NUNCA CASI NUNCA AVECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
						Oportunidad de alcanzar los objetivos	4,5,6	
						Responsabilidad	7,8,9	
						Reconocimiento	10,11,12	
						Trabajo con significado	13,14,15	
						Oportunidades de crecimiento	16,17,18	
					Factores de Higiene	Remuneración	19,20,21,22	
						Estatus	23,24,25	
						Seguridad laboral	26,27,28	
						Condiciones laborales	29,30,31	
						Beneficios de marginales	32,33,34	
						Reglas y procedimientos	35,36,37	
						Relaciones interpersonales	38,39,40	
						Realización de trabajo	1,2,3	
¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017?	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	Desempeño Laboral	El desempeño laboral está determinado por la conjugación de elementos como Habilidad, conocimiento, personalidad y las expectativas. (Arias Galicia, 2012)	Habilidad	Aporte de ideas	4,5,6	
						Perfeccionamiento	7,8,9	
						Manejo de equipo	10,11,12	
					Conocimiento	Procedimiento	13,14,15	
						Innovación y tecnología	16,17	
						Relaciones interpersonales	18,19,20	
					Personalidad	Pensamiento	21,22	
						Emociones	23,24,25	
						Expectativas	Recompensa	26,27,28
							Sanción	29,30
¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017?	B: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.	H2: Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria SI CONSTRUYO PERU S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017.						

	14	La necesidad económica te retiene en tu puesto de trabajo.						
	15	Debería estar realizando labores de mayor importancia en la empresa.						
		OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO						
	16	Son frecuentes los ascensos y promociones en la empresa.						
	17	Para los ascensos los directivos evalúan con objetividad y trato igualitario.						
	18	Las oportunidades de crecimiento en la empresa son constantes.						
		REMUNERACION						
	19	Estás de acuerdo con el sueldo que percibe por tu trabajo.						
	20	El sueldo que percibe es suficiente para cubrir sus necesidades personales.						
	21	El sueldo que percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas familiares.						
	22	Considera que existe desigualdad en la asignación de sueldos en la empresa donde labora.						
		ESTATUS						
	23	El puesto que desempeña en la empresa es bien visto por sus familiares y amigos.						
	24	Sus compañeros de trabajo lo respetan por su puesto de trabajo.						
	25	Siente que es una persona de éxito a raíz del puesto que desempeña.						
		SEGURIDAD LABORAL						
	26	Su empresa toma medidas de seguridad para evitar accidentes y minimizar los riesgos en su área de trabajo.						
	27	Se siente seguro en su empresa, ya que la misma cumple con todas las normas de seguridad.						
	28	Su desempeño laboral es óptimo, gracias a la seguridad que la empresa le brinda.						
		CONDICIONES LABORALES						
	29	La comodidad de su área de trabajo influye en gran medida en su producción.						
	30	La comodidad de su área de trabajo es óptima y adecuada para realizar sus labores.						
	31	Las condiciones laborales son favorables para todos los trabajadores por igual.						
		BENEFICIOS MARGINALES						
	32	La empresa cumple con los beneficios de los trabajadores						
	33	El plan de salud contratado para los trabajadores cumple adecuadamente con sus expectativas.						
	34	La empresa evita cargarse con costos adicionales en cuestiones de planes de salud, licencias y otros beneficios.						
		REGLAS Y PROCEDIMIENTOS						
	35	La empresa da a conocer apropiadamente las responsabilidades y sanciones del trabajador.						
	36	Las reglas y procedimientos de su empresa se ajustan a los objetivos de la empresa.						
	37	En su área se respetan las reglas y procedimientos de trabajo.						
		RELACIONES INTERPERSONALES						
	38	La empresa fomenta la comunicación directa y el trabajo coordinado entre compañeros.						
	39	Sus compañeros, jefes y demás superiores escuchan sus ideas y comentarios.						
	40	La empresa fomenta que fluyan las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores.						

FACTORES HIGIENICOS

CONOCIMIENTO	14	Presenta iniciativas de mejora de los métodos de trabajo.						
	15	Los compañeros le consultan respecto de la forma como deben desempeñar sus labores y como realizar mejor alguna tarea.						
		INNOVACIONES TECNOLOGICAS						
	16	Le es cómodo la utilización de equipos de cómputo o maquinaria sofisticada.						
	17	Asiste a las capacitaciones de computación y maquinaria especializada para sus labores.						
		RELACIONES INTERPERSONALES						
PERSONALIDAD	18	Colabora en las actividades organizadas por su área de trabajo.						
	19	Se muestra amable ante las personas que solicitan su apoyo.						
	20	Asiste a los cumpleaños de sus compañeros de trabajo cuando estos lo realizan en sus casas.						
		PENSAMIENTO						
	21	Realiza su trabajo diario con optimismo, inclusive cuando el pronóstico no está a su favor.						
	22	Se concentra en desempeñar sus funciones laborales correctamente, dejando de lado temas personales y familiares.						
		EMOCIONES						
	23	Respeto a sus jefes aunque no esté de acuerdo con ellos						
	24	Controla sus emociones en momentos de alta presión laboral.						
25	Expresa sus sentimientos de forma tal que todos pueden darse cuentan de su estado de ánimo.							
EXPECTATIVA		RECOMPENSA						
	26	Está de acuerdo con los planes de recompensa e incentivos propuestos por su empresa.						
	27	Los incentivos y recompensas mejoran su desempeño en el trabajo.						
	28	Las recompensas se distribuyen de forma justa entre el personal de la empresa.						
		SANCIONES						
	29	Acepta tranquilamente las sanciones que se le imponen ante una inconducta.						
	30	Considera que los métodos de sanción no son efectivos.						



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Susanna Urrutia Fernandez Alfaro
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
- I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Es Confusa.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75 %

San Juan de Lurigancho, 13 de 5 del 2017

[Firma manuscrita]

Firma de experto informante

DNI: 03078772

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: GUASMANAN UENTE, FERRICO ALVARO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: MOTIVACION LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			

09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Es Confusa.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76%

San Juan de Lurigancho, 15 de 5 del 2017

[Handwritten Signature]
 Firma de experto informante
 DNI:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Fernández Dávalos Villafuerte José Luis
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UTC/UCV
 I.3. Especialidad del experto: Sociólogo
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

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

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

..... Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



Firma de experto informante
DNI: 9.65.87335

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: Fernández Paula Vallejense José Luis
 I.2. Cargo e institución donde labora: STC/UCV
 I.3. Especialidad del experto: Psicólogo
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			

09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

no aplica

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

757.

San Juan de Lurigancho, de del 2017.

[Handwritten Signature]
 Firmé de experto informante
 DNI: 66.882.225

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Seamus Lopez Lupo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

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

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Lupita Acosta

 Firma de experto informante
 DNI: 825 39 368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Juan Cortez Lupe
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			

09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

[Firma manuscrita]

 Firma de experto informante
 DNI: 81529368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SALAS QUINTOS, OSCAR
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV
 I.3. Especialidad del experto: EDUCACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

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

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....
Es aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70

San Juan de Lurigancho, 15 de 05 del 2017

[Firma]

 Firma de experto informante
 DNI: *1.085.035.2*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SALAS QUINTOS, OSCAR
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV
 I.3. Especialidad del experto: EDUCACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				

09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

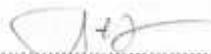
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
Es aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70

San Juan de Lurigancho, 13 de 05 del 2017



Firma de experto informante
 DNI: *10253726*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: PACA PANIIGOSO, F. ROMEO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TP UCV
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO MOTIVACION
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				73%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				73%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				73%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Motivación				73%	
ORGANIZACION	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				73%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				73%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				73%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				73%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				73%	
METODOLOGIA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				73%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					73%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

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

14			✓		
15			✓		
16			✓		
17			✓		
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23			✓		
24			✓		
25	✓				
26	✓				
27	✓				
28	✓				
29	✓				
30	✓				
31	✓				
32	✓				
33	✓				
34	✓				
35	✓				
36	✓				
37			✓		
38	✓				
39	✓				
40			✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

73%

San Juan de Lurigancho, 09 de MAYO del 2017



Firma de experto informante
 DNI: 8112856

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Dr. Mg.: DARA PANTIEOSU, F. ROMEO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE T.P. UCV
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO(ESTADISTICA)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: PIZARRO ROMAN TEOFILO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02		✓		
03		✓		
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			

09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓		✓	
25	✓			
26	✓			
27			✓	
28			✓	
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 09 de MAYO del 2017



Firma de experto informante
 DNI: 57212856



SOCIEDAD INMOBILIARIA CONSTRUYO PERU S.A.C.

San Juan de Lurigancho, 03 de julio del 2017

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado: "MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OBREROS DE LA EMP. INMOBILIARIA SI CONSTRUYO PERU – SAN JUAN DE LURIGANCHO 2017", nuestra empresa autoriza su ejecución dentro de nuestros establecimiento. Comprometiéndonos a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuese necesaria.

Atentamente.-

WALTER NAUN VILLALOBOS BARTUREN

GERENTE GENERAL

DPI PIZARRO TEOFILO

por Teofilo Pizarro

ARCHIVO	DPI_PIZARRO_TEOFILO.DOCX (17.28M)		
HORA DE LA ENTREGA	07-JUL-2017 11:37 P.M.	NÚMERO DE PALABRAS	18766
IDENTIFICADOR DE LA ENTREGA	829618732	SUMA DE CARACTERES	111542

DPI PIZARRO TEOFILO

INFORME DE ORIGINALIDAD

% **18**

INDICE DE SIMILITUD

% **18**

FUENTES DE INTERNET

% **1**

PUBLICACIONES

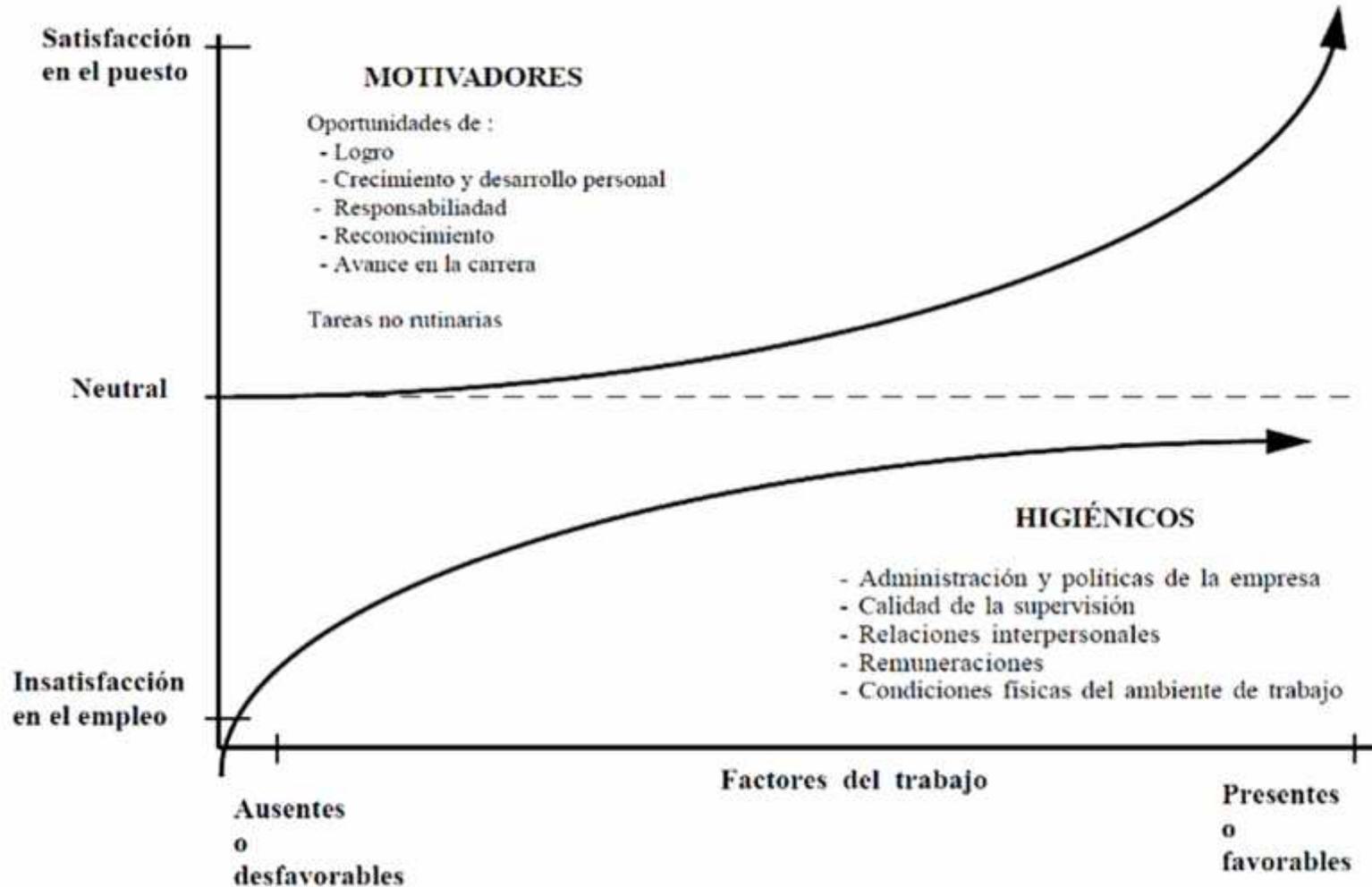
% **3**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	prezi.com Fuente de Internet	% 2
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	% 1
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	% 1
4	Submitted to Colegio Sebastián de Benalcázar Trabajo del estudiante	% 1
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	% 1
6	es.scribd.com Fuente de Internet	% 1
7	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	% 1
8	pri.ugtg Galicia.org Fuente de Internet	% 1

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG



Desde esta visión gráfica, de la teoría, se puede observar que en ningún punto se juntan los factores motivacionales y los higiénicos, y se nota que los factores motivadores poseen una pendiente creciente, los cuales lo hacen perdurables en el tiempo como factores motivacionales de la persona.

PIRAMIDE DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



IMÁGENES PROYECTO CERCO PERIMETRAL CANTA - LLANGAS



