



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación laboral, y el logro de objetivos organizacionales: caso grupo Visión Perú

2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Herrera Reymundo, Joel Marlon (ORCID: 0000-0002-9768-2401)

ASESORES:

Dr. Sotero Montero, Alberto (ORCID: 0000-0003-2894-097X)

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2016

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres, los motores que me impulsan a seguir adelante y a mis dos grandes motivos mi esposa y mi hija que con su apoyo incondicional y su perseverancia ha sido el mejor aliado que eh tenido.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por ser el soporte en mí, a mis hermanos y muy en especial a mi esposa que ha sido quien ha empujado para que siga adelante y muchas gracias mi dios.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II.METODOLOGÍA	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXO	44

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de las variables	16
Tabla 2: Escala de Likert	17
Tabla 3: Cuadro de muestreo según el área de trabajo.	19
Tabla 4: Validación por juicio de expertos de la variable Liderazgo Transformacional	20
Tabla 5: Validación por juicio de expertos de la variable Clima Organizacional	21
Tabla 6: Relación de expertos	22
Tabla 7: Fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional	22
Tabla 8: Fiabilidad de la variable Clima Organizacional	24
Tabla 9: Liderazgo Transformacional	25
Tabla 10: Consideración individual y Clima Organizacional	25
Tabla 11: Estimulación intelectual y Clima Organizacional	26
Tabla 12: Motivación inspiradora y Clima Organizacional	27
Tabla 13: Modelo de conducta y Clima Organizacional	27
Tabla 14: Nivel Individual	28
Tabla 15: Factores Motivadores y Objetivos Organizacionales	28
Tabla 16: Coeficiente de correlación de los Factores Motivadores y los Objetivos Organizacionales	29
Tabla 17: Factores de Higiene y Objetivos Organizacionales	30
Tabla 18: Coeficiente de correlación de los Factores de Higiene y los Objetivos Organizacionales	31

RESUMEN

La presente tesis de investigación se tituló la Motivación Laboral y el Logro de objetivos Organizacionales en la empresa Grupo Visión Perú - 2016, la investigación es de tipo aplicado, de nivel descriptivo – correlacional y de diseño de investigación no experimental de corte transversal donde tiene como objetivo fundamental de la investigación fue identificar la existencia de la relación entre la motivación laboral y logro de objetivos organizacionales de los trabajadores de la empresa Grupo Visión Perú en el 2016. El total de los trabajadores en este estudio está conformado por 44 colaboradores de la empresa Grupo Visión Perú en el año 2016. Para este tipo de investigación hemos trabajado con una muestra de las 44 personas tomando en consideración las formula del muestro de un total de 109 personas que trabajan en la empresa, se realizó en esta investigación, el cuestionario con 22 ítems por las dos variables. Para cuantificar la validez se llevó a través de diez validadores en juicio de expertos los cuales son: cinco metodólogos y cinco temático, respectivamente. Se utilizó el programa de SPSS para hallar la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, en la cual podemos apreciar que mi alfa de cronbrach es de 0.923 la cual es muy cercano 1 y se podría decir que los datos recolectados son viables. Es por ello que se demostró que se relacionan significativamente en un 0.000 y su índice de correlación es de 0.749, que la Motivación Laboral y el Logro de objetivos Organizacionales en la empresa Grupo Visión Perú - 2016.

Palabras Clave: Motivación, desempeño, necesidades de estima.

ABSTRACT

The present research thesis was titled Labor Motivation and the Achievement of Organizational Objectives in the company Group Vision Perú - 2016. The research is of an applied type, of a descriptive-correlational level and a non-experimental research design of a transversal nature where the fundamental objective of the research was to identify the existence of the relationship between labor motivation and the achievement of organizational objectives of the workers of the company Group Vision Perú in 2016. The total number of workers in this study is 44 employees of Group Vision Perú in 2016. For this type of research we have worked with a sample of the 44 people taking into consideration the sampling formulas of a total of 109 people who work in the company. In this research, the questionnaire was made with 22 items for the two variables. In order to quantify the validity, it was carried out through ten validators in the opinion of experts, which are: five methodologists and five thematic, respectively. The SPSS program was used to find the reliability by means of Cronbach's Alpha, in which we can appreciate that my Cornbrash's Alpha is 0.923 which is very close to 1 and it could be said that the collected data are viable. That is why it was demonstrated that they are significantly related by 0.000 and their correlation index is 0.749, that the Labor Motivation and the Achievement of Organizational Objectives in the company Group Vision Perú - 2016.

Keywords: Motivation, performance, needs of esteem.

I. INTRODUCCIÓN

Con respecto, a la realidad problemática podemos indicar que en los últimos años es un factor muy esencial realizar una motivación en los colaboradores de una empresa los factores que tengan mayor influencia para el logro de los objetivos organizacionales.

En lo que respecta a nivel internacional se ve el talento humano como el motor principal de la empresa como no los indica Peña, H. & Villón, S. (2018) En la revista académica citó con muchos autores referencias teóricas basadas en su estudio, concluyeron que un empleado motivado se desempeñará mejor, desarrollará un sentido de pertenencia y lealtad, y como resultado reflejará beneficios para la empresa y los empleados. (p.177-199) .

En cambio, en el ámbito nacional las empresas tratando de buscar la motivación entre sus trabajadores, con encuestas, reuniones, u opiniones directamente, para ver que más falta en la empresa para que ellos se sientan motivados en cada puesto de trabajo, como por ejemplo Marín, H. & Plasencia, M. (2017) de la dirección de proyectos del sector salud en su artículo de investigación como su objetivo es relacionar la motivación laboral y satisfacción de una labor personal del sector salud, de igual manera determinar los niveles de la motivación laboral personal en base a la teoría de Herzberg y el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a las dimensiones de Font Roja. P(42-52) Como indica en su objetivo de investigación ya hay más estudio con respecto a ello y más en el sector salud.

En cuanto a nivel local tenemos a la empresa Visión Perú, la cual fue muestra de análisis en la presente investigación, tiene 20 años en el rubro de televisión por cable y atiende la zona de lima este – Ate la empresa se ha ido desarrollando con logros muy importantes posicionándose en la zona la cual se trabaja. Ahora la empresa viene aquejando problemas institucionales los cuales no favorece para el logro de los objetivos organizacionales, las preguntas que más se manifiestan son si ¿se estará dando un buen incentivo al desempeño en sus labres de los trabajadores? ¿El trabajo asignado es significativo y acorde con el perfil del trabajador? Estas son unas de las preguntas que se realizan los directivos de la empresa para explicar el por qué se manifiesta la carencia del cumplimiento de las actividades laborales o en su defecto que no se esté realizando correctamente.

Es por ello que Turienzo, R. (2016) indico en su libro “El pequeño libro de la motivación” que Maslow resumió la imagen de una pirámide jerárquica de las necesidades humanas, que deben satisfacerse de forma secuencial desde la base hasta su cúspide. (p.198) Lo cual nos indica que sin motivación no habrá un buen desempeño en su centro de labores.

También, Bulguchev, M. (2019). Concluyo que el vínculo entre la motivación laboral, la forma de propiedad y la forma de gestión se sostiene en cualquier formación socioeconómica. (p. 2644)

Dicho de otra manera, los autores Scherbakov, V. Dubrovsky, A. Makarova, I. Zotova, A. & Nakhratova, E. (2018). Como muestran numerosos estudios, la motivación de las acciones económicas está determinada por las complejas circunstancias, no siempre asociadas a la remuneración del trabajo. Los salarios por trabajo o alquiler comercial no siempre son los motivos determinantes del comportamiento económico. Pero, las mismas encuestas han demostrado que los salarios impagos o el lucro cesante provocan respuestas extremadamente negativas en el comportamiento de las entidades económicas que llevan a mítines, huelgas, actos de desobediencia civil, etc. (P. 445).

Es por ello que un trabajador motivado con muchas ganas de realizar sus labores que genera un beneficio bueno para la empresa como para el y esto también crea una ambiente grato y motivador para el resto del personal.

En consecuencia, la empresa necesita realizar cambios para poder motivar a su personal, generar estrategias que logren satisfacer a su personal dando el compromiso que se brindara incentivos acordes al mercado local, brindar una mejor comunicación entre el empleado y el empleador, y así poder alcanzar los logros de los objetivos de la institución posicionándoles en una de las mejores empresas.

En cuanto a los trabajos previos, fue precisa la observación de antecedentes donde se mencione las variables motivación laboral y objetivos organizacionales, a fin de tomarlos como apoyo para el desarrollo de la presente investigación.

Es por ello que, a Espaderos N. (2016), en su tesis “Relación entre el desempeño y la satisfacción laboral en el departamento direccional financiera de la Municipalidad Santa Lucia Cotzumalguapa” en Guatemala. El objetivo general fue identificar la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores financieros en el municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa. En la investigación que se aplicó fue descriptiva - correlacional, los colaboradores estudiados fueron 30 personas del área financiera del Municipio, la muestra fue el total ya que la población era pequeña en ese sector. El autor concluyó que los trabajadores de la gestión financiera del Municipio, se evidenció en el estudio que existía una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño. El grado de satisfacción laboral entre los trabajadores es alto, por lo tanto, tiene la particularidad de tener actitudes como compromiso con el trabajo, espíritu de trabajo y dedicación a la organización.

En cuanto a Abakumova, I. Kukulyar, A. Kolenova, A. (2020). Saco la conclusión que los empleados en la producción mostraron el predominio de la motivación externa, con necesidades tan importantes como la remuneración y la estructuración organizacional del trabajo. (Pg. 5)

Según, Bueso, S. (2016) elaboro la tesis, “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Industria Calan – Honduras” la cual su estudio de tipo descriptivo – correlacional, y su objetivo fue el de diagnosticar el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Industria Calan, Honduras. La población fue de 350 colaboradores y su muestra estuvo compuesta por 145 colaboradores, cabe destacar que fue aleatoria. En conclusión, indicó que tenía un coeficiente de correlación de Spearman de 0.432 y un valor de significancia de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis específica de que si existe una relación entre la variable I y II. Indicó que la satisfacción laboral se demostró con mayor ímpetu, pues se creó un buen clima laboral en el que hay una comunicación unilateral con la aceptación de ideas y opiniones de los colaboradores para mejorar las funciones que tienen dentro de su labor, por tanto, también en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, donde se entienda cuáles serían los procedimientos a seguir de acuerdo con sus políticas en la entidad. Podemos indicar que este estudio es de gran aporte para el área de RRHH del hospital San Juan de Lurigancho, ya que en la industria de Calan existe una comunicación muy asertiva que ha permitido aportes de buenas ideas, proyectos

fundamentales para el logro de los objetivos y sugerencias del personal. Este perímetro nos permitirá tener controles internos hacia los colaboradores más cercanos a la superación de problemas, generando así confianza y motivación y sentido de compromiso con el puesto en el que se desempeñan.

En el estudio De Gennaro, D. (2019) concluye que los gerentes públicos, ante un cambio constante, actúan como líderes transformadores y tienen el objetivo de apalancar motivaciones intrínsecas para que el cambio sea aceptado y, más aún, que sea percibido como una ventaja para la administración. (p.11). Es por eso, en su revista en ingles De Gennaro nos aporta que ante tantos cambios que pueden existir dentro de una organización hay que tener muy en presente aceptar los cambios a los factores intrínsecos las cuales puedan verse como un cambio bien aceptado.

Por otro lado Fernández, K. (2016) en su tesis titulada “La motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de un instituto universitario publico ubicado en el estado Yaracuy” en el cual indicó que su prospección se basó en la observación del impacto de la motivación en el desempeño del trabajo de los trabajadores de la empresa Celsius Ecuador con el fin de atender el problema de sobrecarga de responsabilidad, por error de gratitud, ante un ambiente laboral negativo y la inestabilidad profesional que repercutieron negativamente en la empresa. Su investigación tuvo como escenario metodológico un ajuste cuantitativo del segmento descriptivo y correlacional, con una pequeña muestra de 88 colaboradores en diferentes campos constituyendo la población total, aplicando la encuesta como técnica, para lo cual el investigador se permitió concluir que la Empresa Celsius que debe mejorar en las tres categorías analizadas en la interacción "esfuerzo y desempeño", los planes de capacitación que representan el diseño deben ajustarse adecuadamente y evitar repetir el esfuerzo con el fin de generar empoderamiento para un mejor desempeño en trabajo.

De igual manera Huang, Y. (2018) saco la conclusión que las personas valoran el disfrute del trabajo. El presente análisis sugiere que el tipo de cambio existe entre la motivación intrínseca y el incentivo monetario y varía entre los individuos. (p.360)

Así como Castro, (2016) en su tesis “El papel de los valores hacia el trabajo en la

motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas, en la ciudad de Potosí – México. En su investigación su objetivo en su momento era precisar con respecto a la motivación en la empresa es la influencia de los valores en el trabajo, en el cual se tuvo nacionalizar las actividades de los colaboradores en las organizaciones del rubro metal mecánico para el cual se realizó una indagación a sus colaboradores de una muestra de 100. El tipo de estudio que se realizó es correlacional y su diseño es del tipo transversal en la cual el autor concluye que sus trabajadores buscan sentirse cómodos de cada actividad realizando disfrutando de su labor, además de plantearse funciones y retos en las que puedan ser autónomos y tengan desenvolvimiento. Para la siguiente investigación se comenta que es de mayor importancia la noción de los colaboradores según las consecuencias que enumeran y coexiste una correspondencia efectiva entre las conductas y su convenio laboral.

En cambio Kjellström, S., Avby, G., Areskoug-Josefsson, K., Andersson Gäre, B. y Andersson Bäck, M. (2017), en el cual concluye La motivación laboral existe para los profesionales cuando sus metas individuales están alineadas con las metas organizacionales y el diseño de la reforma. La gestión positiva de los centros se debió a una combinación única de factores, como una dirección clara de los objetivos, una cultura de colaboración no jerárquica y un trabajo sistemático de mejora de la calidad. (p.500).

De igual manera Casas, (2017) indico en su tesis “la motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”, en el cual su objetivo fue el análisis que existe entre la afinidad de motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Especialización de la Universidad Nacional de Piura. Utilizando un marco cuantitativo, un segmento de correlación y un diseño transversal, el total estudiado estuvo compuesto por 80 colaboradores administrativos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Piura, entre asistentes, secretarios, técnicos administrativos y trabajadores de servicios. Se concluyó que la relación entre motivación y desempeño laboral es óptima para el colaborador administrativo, los empleados de la referida escuela no están totalmente motivados por la amargura de que la institución tome acciones en la realización de eventos para motivar a sus trabajadores, aun cuando destacando que la clave motivadora sería la empresa para ofrecer cursos de transformación personal y generar ascensos y ascensos entre los trabajadores, quienes según algunas instituciones aún no han alcanzado el prestigio del factor humano

para fines organizacionales.

Por otro lado Chen, P. Wang, C. y Fang, S. (2017), en su estudio concluyeron Los gerentes de las empresas deben considerar no solo la flexibilidad a corto plazo de emplear a trabajadores temporales por agencias, sino también el cultivo a largo plazo de la promoción de grandes trabajadores temporales. Esto podría maximizar la eficiencia de la interacción entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. (p.571).

Igualmente Arizmendi, (2016) en su tesis “La Relación del Clima Organizacional con la Motivación de Logro de los Trabajadores Mexicanos de la Universidad Autónoma de México” encontró que existe una correlación con el clima organizacional y un incentivo para lograr interés en muestrear a los trabajadores mexicanos que trabajan en empresas de autoservicio y utilizar los instrumentos la Escala de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2008) y los instrumentos Escala de Motivación de Logro, el autor indicó que se puede encontrar similitud en la relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el logro de la motivación..

De igual manera, Kim, J. y Park, S. (2020), concluyó que los efectos directos del liderazgo transformacional en el clima organizacional, el intercambio de conocimientos y el aprendizaje organizacional. Además, el clima organizacional se relacionó positivamente con el comportamiento de intercambio de conocimientos. (p.765)

Por su parte, Collas, F. (2019) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, 2018”, de la universidad peruana de Ciencias e Informática. La investigación fue básica, descriptiva correlacional no experimental, se conformó la población con 250 colaboradores, y para la muestra fue aleatoria de 156 colaboradores. Se concluyó en la presencia de correlación significativa entre las variables con un Rho de Spearman 0.682, con un valor de $p = 0.000 < 0.005$. Con lo cual afirma que existió relación significativa entre ellos. El aporte de la investigación el cual se reflejó con el vínculo positivo moderado en las variables del estudio, en las variables de estudio, también apporto en las teorías de soporte y los resultados del análisis de datos recolectados con las dimensiones.

En cuanto a los autores Kongcharoen, J., Onmek, N., Jandang, P. y Wangyisen, S.

(2019), indicó en su artículo Se encontró que el estrés se asoció significativamente de manera positiva con la motivación laboral en los profesores de secundaria. El estudio reveló que los factores demográficos y de motivación laboral influyen en el estrés docente.

Así también, Limo, R. (2018) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque. Universidad de Huánuco. Su objetivo principal es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del proyecto especial olmos tinajones – Lambayeque, la prospección fue de variedad manifiesto correlacional, considerando a 320 colaboradores para su población y muestra de 175 colaborados, el autor concluyo que existió evidencia estadística que afirma que la variable clima organizacional influyo de manera relevante en el desempeño, de acuerdo a la Rho de Spearman de 0.692 con sig. Bilateral = 0.000. Su participación de esta investigación se ve reflejado en la correlación positiva moderada entre las variables, y su análisis de dimensiones y los resultados de datos recolectados.

Además, Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2016). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 7(1), 59-78. Resumió su artículo científico, el cual fue identificado entre los 385 colaboradores de la empresa en Bogotá, y encontró diferencias significativas en las variables de género, edad y tipo de contrato con las variables de la encuesta sobre motivación para trabajar (ML). La variable motivación intrínseca se dividió en 4 sub variables: poder, logro, pertenencia, intimidad y crecimiento progresivo, así como la variable competencia personal, dividida en dos sub variables: la persistencia y la variable situación.

Y con respecto a las teorías relacionadas en la presente investigación se estudiaron diferentes temas de autores vinculados para nuestras dos variables:

La motivación, en su tesis Rivas, A. (2018) cito a Chiavenato en lo cual define como “El comportamiento causado por necesidades internas del tipo, el cual se orienta a obtener los objetivos que puedan satisfacer tales necesidades” (p.145). En lo que quiere indicar el autor es comprender que es lo que motiva el comportamiento, también conocer las necesidades humanas ya que nuestro comportamiento se determina por causa y/o las motivaciones que motivan la acción, las necesidades motivan el comportamiento humano, proporcionan contenido y orientación.

De igual forma, Reeve (2003) comenta que “la motivación se relaciona con procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta. (p.5). desea enfatizar en su investigación que el significado de energía implica que el comportamiento tiene fuerza e intensidad. En términos de dirección, Reeve se refiere al hecho de que los comportamientos tienen un propósito que conduce al logro de un objetivo específico.

En el artículo científico de Muñoz, A. & Ramírez, M. (2016) concluye como motivar a sus empleados de forma distinta a las tradicionales y la importancia. Se demostró que las técnicas usadas en recompensas y castigos sus efectos en los colaboradores fueron adversas. Como opción, se presentó la teoría de la Auto – Determinación y una serie de estudios que prueban que existe una relación positiva entre la satisfacción de las necesidades básicas planteadas por la teoría planteada, una mejora en la satisfacción y la productividad en su desempeño laboral. P (155) Son muchas opciones y tan variadas las razones por la cual las personas trabajan, como respuesta a ello existen diversas teorías que explican la manera de como motivar a las personas. Las teorías más representativas de acuerdo al sujeto de estudio se exponen a continuación:

En la misma línea Herzberg (2003) indicó que existen dos factores o condiciones para que las personas se sientan motivadas el cual indican en su conducta laboral, estos dos grupos los llamo factores de higiene y factores motivadores. Los factores que conducen a la satisfacción laboral son independientes y diferentes de los que conducen a la insatisfacción laboral. Por lo tanto, los gerentes que intentan eliminar los factores que generan insatisfacción laboral pueden traer armonía, pero no necesariamente motivación. Para lo cual se presenta las siguientes dimensiones: los factores higiénicos o factores extrínsecos y los motivacionales o factores intrínsecos. (p. 157)

De igual manera Herzberg, F. (2003) Especifico que los factores de higiene son: salario y desempeño, seguridad o nivel de confianza, oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo, tipo de supervisión o grado y forma de control y ambiente trabajo social y los factores motivadores son: logro del desempeño, características de la tarea, autonomía e independencia en el trabajo, integración de conocimientos y habilidades, y reconocimiento y retroalimentación. (p. 158)

En su artículo científico Madero, S. (2019). “Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores” donde hace mención los factores motivadores de Herzberg son los factores de higiene y los factores motivadores.

El rendimiento generalmente las empresas suelen evaluar la manera en que los colaboradores realizan las tareas y labores asignadas, realizando una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, hoy en día se tiende a tener organizaciones más horizontales y con clara orientación al servicio, en ellas se requiere más información sobre los tipos de conductas que afectan el desempeño laboral: El desempeño de actividades, relacionado con las obligaciones propias del puesto. El civismo, que son las acciones que ayuden a mantener y mejorar el ambiente psicológico y clima organizacional. La falta de productividad, que incluye las conductas agresivas hacia los compañeros y la organización (Robbins y Judge, 2017, p. 83). Esta definición es importante para establecer las técnicas apropiadas que estén de acuerdo con los propósitos de una empresa en particular.

De igual manera lo indica los autores Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S. y Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018) concluyó que en base a sus resultados obtenido del análisis: existe una influencia directa significativa del diseño del trabajo sobre el desempeño de los recursos humanos y la motivación laboral; hay una influencia directa significativa de la cultura organizacional sobre la motivación laboral y desempeño de recursos humanos.

La motivación laboral en el trabajo es muy importante tal cual lo indica Marín. & Plasencia, M. (2017) en su artículo “La Motivación y la satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” indico que la entre la motivación y la satisfacción laboral fueron cruciales en los procesos de los recursos humanos hacia un enfoque a la calidad total. (p44) y podemos indicar que hay una relación entre los dos factores según el autor, y que tienen relación entre sí.

Podemos resaltar en el tema de la frustración laboral lo siguiente, según el autor, Valle, M., Kacmar, M. y Andrews, M. (2018) indico que todo liderazgo ético estaba negativamente relacionado con la frustración de los empleados, y la frustración mediaba las relaciones entre el liderazgo ético y la actuación superficial y el estado de ánimo positivo, pero no el

compromiso afectivo. El humor moderaba la relación entre el liderazgo ético y la frustración de tal manera que cuando el humor era bajo, la relación era más fuerte.

Según indico Marín, A. (2016) en su artículo de investigación, en el cual indico que toda frustración es una motivación no satisfecha, los elementos que intervienen en el proceso los cuales son la necesidad o deseo que influye en una persona concreta, el cual da a la persona un impulso necesario para cubrir el deseo de la persona, no obstante, hay obstáculos que nos impiden alcanzarlo y de ello nace la frustración por no haberlo conseguido. (p. 117)

Es por eso que, en situación desagradable en el centro de labores, pueden producir malestar o descontento, y llevaría consigo a que se cree un ambiente laboral muy tenso para el colaborador. Los intereses en las empresas pasan por erradicar esos elementos frustrantes, cuanto menos mayor será la satisfacción del colaborador y por consiguiente la producción será buena.

En cuanto a los objetivos organizacionales tenemos la teoría de Chiavenato (1999) la cual plantea que toda empresa posee un objetivo definido, el conocimiento del porqué de su existencia y lo que al hacer debido a esto, deben definirse las metas, objetivos comunes o también llamados generales del organismo, y no comunes o específicos al cargo del colaborador. El autor nos indica si la empresa no se conoce o no tiene una finalidad por lo tanto no cuenta con una dirección a seguir, sería un gran riesgo continuar así.

También, Petrosyan, A. (2019) nos hace referencia que el objetivo organizacional llega a un punto muerto. En cambio, el autor sugiere un nuevo marco de orientación: las metas organizacionales están estrechamente entrelazadas con lo personal, pero no reducibles a ellas y tienen un carácter fundamentalmente transpersonal, mientras que el mecanismo de involucrar las preferencias de individuos y grupos en la meta que se basan en los intereses propios de la organización a la que pertenecen.

En cambio (López 2007) nos indicó una situación deseada para toda empresa es conocer su objetivo organizacional y lograrlo en un futuro cercano. Al llegar a esta meta, esa imagen deja de ser ideal y se vuelve real, por lo tanto, el objetivo ya no se desea y se establece un nuevo objetivo a alcanzar.

Así mismo (Chiavenato 1999) Digo que los objetivos de la empresa pueden ser considerados como aquellos objetivos, metas, propósitos o guías que deben ingresar a la institución y que deben estar definidos en el plan de compras y en el plan operativo. (p.202)

De igual manera lo menciona los autores Al-Sada, M., Al-Esmael, B. and Faisal, M.N. (2017) en su artículo la cual lo concluyó que se observaron relaciones positivas significativas entre la cultura de apoyo y la satisfacción laboral; cultura solidaria y compromiso organizacional; liderazgo participativo-solidario y satisfacción laboral; liderazgo directivo y satisfacción laboral; satisfacción laboral y motivación laboral; satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Es por eso que se toma como autor de mi variable a Idalberto Chiavenato (1999) en cual clasifica a los objetivos organizacionales en 3 momentos.

1.- Al nivel del entorno: La empresa necesariamente percibe permanentemente lo que diríamos en términos genéricos de insumos, productos e información energética. Transforma estos "insumos" a través de la actividad tecnológica o nada más que recursos humanos y los envía de vuelta en forma de "productos" a su entorno. Estos productos son los beneficiarios que el medio ambiente, esencialmente compuesto por la sociedad y la naturaleza, espera derivar de la actuación de las empresas. Como progreso, bienestar, empleo, redistribución de la riqueza con impuestos, respeto al medio ambiente, etc.

2.- Al nivel organizacional: Se entiende que es un sistema adaptativo de satisfacción de objetivos CYERT Y MARCH, destacados precursores de la teoría de los sistemas, consideran que los objetivos al nivel organizacional.

3.- Al nivel individual: Debe complacer los intereses de las personas que componen el cuerpo: de lo contrario, pierden la expectativa de tener que seguir adelante y dejarlo. Esto afecta el equilibrio social y económico, el entorno laboral, las perspectivas de carrera, las expectativas futuras, etc.

Para la formulación del problema, el presente trabajo de investigación, la indagación fue aplicada en la empresa Visión Perú de sede en Ate en el año 2016, para analizar el estudio de "Motivación laboral y el logro de objetivos organizacionales en la empresa Visión Perú de telecomunicaciones en el año 2016.

Por lo tanto, formulamos el problema general con la siguiente pregunta: ¿Qué relación

existe entre motivación laboral y el logro de los objetivos organizacionales en el grupo Visión Perú Ate 2016?

En cuanto los problemas específicos, se plantearon las siguientes preguntas:

¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos, con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú Ate 2016?

¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos, con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú Ate 2016?

En cuanto a la justificación del presente trabajo, decimos que se aprobó definiéndose que es importante porque nos conlleva a investigar la relación entre la motivación y el logro de objetivos organizacionales de los trabajadores de la Grupo Visión Perú Ate 2016.

Es por eso que la propuesta va ser de gran utilidad para elaborar estrategias de capacitaciones motivacionales el cual nos ayudaran a resolver algunos de los problemas existentes en cuanto al logro de los objetivos organizacionales, porqué los colaboradores necesitan ser motivados e incentivados para alcanzar su optimo desempeño en su puesto de trabajo y así apuntar que los objetivos organizacionales de la empresa sean cumplidos.

En cuanto a la justificación teórica indicamos a partir de la segunda mitad del siglo pasado viene asomando grandes cambios en los trabajadores y su aplicación metódica en su ámbito laboral, en cuanto se empezó a usar metodologías específicas y conceptos de las ciencias del proceder aplicadas a la relación entre su trabajo y el hombre. Los estudios investigados nos dan aportes teóricos y prácticos en consecuencia de distintos procesos de la empresa, del diseño del trabajo, el estilo para administrar el factor humano, sistema de promoción, compensaciones entre otros.

También en la justificación práctica podemos decir que como se viene trabajando con teorías y procedimientos para realizar la medición de las variables que permitan a los altos mandos obtener un diagnóstico de la motivación laboral y el clima organizacional y la relación entre ellos real y actualizado y así tomar medida que beneficien y repercutan en una mejor situación de los trabajadores de la institución que se viene estudiando así como lo indica el autor Hernández y Mendoza et al. (2018) dice que: “Es necesario la justificación del estudio

que pretendemos realizar, basado en los objetivos y las preguntas, lo cual implica obtener conceptos por las cuales es necesario realizar la investigación los beneficios que derivaran de él” (p. 44)

A continuación, la justificación metodológica es una investigación que ha aportado procesos metodológicos que instruyan a las empresas de largo plazo para realizar trabajos de igual similitud en evaluación de los aspectos de motivación y clima organizacional de los trabajadores. Además, sea aportado con conocimiento para la variable motivación y clima organizacional debidamente validado y fiable.

Y por último la justificación social la cual nos aporta mejorar la relación existente entre los colaboradores y los objetivos organizacionales de la empresa para así tener un buen clima organizacional y colaboradores motivados, con la misma se pretende buscar una ganancia significativa para el colaborador y la organización, ambas partes que puedan relacionarse en medio de un contexto social y que sea beneficio para ambas partes con un objetivo en común.

En el presente trabajo de investigación, se planteó la siguiente hipótesis general, existe una relación de la motivación laboral con el logro de los objetivos organizacionales de la empresa Grupo Visión Perú Ate 2016.

Por otro lado, para las hipótesis específicas, se busca la relación de los factores intrínsecos con el logro de los objetivos organizacionales de la empresa Grupo Visión Perú Ate 2016.

Como también, se busca la relación de los factores extrínsecos con el logro de los objetivos organizacionales de la empresa Grupo Visión Perú Ate 2016.

El objetivo general del trabajo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el logro de los objetivos organizacionales de la empresa Grupo Visión Perú Ate 2016.

En lo que respecta a los objetivos específicos, tenemos, determinar si existe relación entre los factores intrínsecos con el logro de los objetivos organizacionales de la empresa Grupo Visión Perú Ate 2016.

Como también, determinar la relación entre los factores extrínsecos, con el logro de los objetivos organizacionales de la empresa Grupo Visión Perú Ate 2016.

II. METODOLOGÍA

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

En cuanto al diseño Según Méndez (2020) indico “la intención es señalar el tipo de investigación que se necesita, así como el nivel de comparación que deberá realizarse” (p. 120).

Como lo indica la autora, esta investigación se desarrolló a través de un diseño transversal no experimental. Es un proyecto no experimental que se lleva a cabo sin manipulación dirigida de las variables. Es decir, es una investigación en la que las variables dependientes no varían intencionalmente. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural y luego analizarlos. La naturaleza del estudio es una correlación descriptiva.

2.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

En cuanto a la operacionalización, los autores Hernández, Ramos, Plasencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018) afirman que 'la variable es una determinada característica o propiedad del objeto de investigación que se observa o cuantifica en la investigación y se desvía de ella. a otro '(p. 151). Esta investigación se compone de dos variables, que citaremos a continuación para mayor información: la variable X motivación en el trabajo y la variable Y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Además se identificó que al usar la escala de medición de las variables motivación laboral y logro de objetivos organizacionales en la cual se empleó la escala de Likert donde: 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral

Variable	Definición de las variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	#	Items
X : Motivación laboral	Existe una relación entre la productividad, el desempeño del trabajador y el entorno laboral. Indica que para que la persona quiera algo, debe sentirse motivada. (Herzberg)	Se realizara la encuesta a los trabajadores del grupo Visión Perú para apreciar el grado de aplicación frente al tema.	Factores de higiene (intrínsecos)	El salario y los beneficios	10	7, 13
				Seguridad laboral o grado de confianza		6, 12
				La posibilidad de promoción o ascender		17
				Las condiciones del trabajo		18
				El estilo de supervisión		15,21
				Ambiente social del trabajo		8,20
			Factores motivadores (extrínsecos)	la consecución de logros	9	1,9
				Las características de la tarea		5
				La autonomía e independencia en el trabajo		19, 22
				Implicación de conocimientos y habilidades		2, 10
	Retroalimentación y reconocimiento		3, 16			

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable *Objetivos organizacionales*

Variable	Definición de las variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	#	Items
Y: Objetivos Organizacionales	El rango en el que las personas experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo. (Idalberto Chiavenato)	Realizaremos la encuesta para saber si el logro de objetivo de la empresa se ve afectado en que los trabajadores estén motivados o no.	Al nivel del entorno	Progreso	3	14
				Bienestar		4
				Ocupación laboral		16
			Al nivel organizacional	Formulados mediante la negociación	3	14
				Satisface objetivos múltiples		11
				Modifica los objetivos por medio de la experiencia		7
			Al nivel individual	Compensaciones económicas y sociales	4	13
				El clima laboral		20
				La expectativas del futuro		18
				Posibilidades de carrera profesional.		7

2.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO (INCLUIR CRITERIOS DE SELECCIÓN)

Con respecto a la población según Gomez (2016) “las poblaciones deben situarse rotundamente aproximadamente las características la cual define que las unidades de análisis, y deben aclararse las especificaciones de circunstancias y de tiempo” (p. 102)

Es por ello que la población está constituida por todos 109 trabajadores y encargados del área comercial de la empresa Grupo Visión Perú los cuales están registrados al mes de Julio del año 2016 en los padrones del área de recursos humanos

La muestra está conformada por 44 trabajadores del área comercial de la empresa Grupo Visión Perú.

Para poder calcular el tamaño de la muestra usamos la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 PQ}{d^2 (N - 1) + z_{\alpha/2}^2 PQ}$$

n : Es el tamaño de la muestra.

N : Tamaño de la población.

$Z_{\alpha/2}$: Factor de confiabilidad. Es 1,96 cuando es un 95% de confianza y es 2,57 cuando se establece un 99% de confianza (intrepidez de distribución normal estandarizada equivalente al nivel de confianza escogida).

$P = 0,05$

$Q = 1 - P = 0,95$

d : Es el margen de error permisible. Establecido por el investigador.

Datos:

$N = 109$

$Z_{\alpha/2} = 1,96$ (para un nivel de confianza al 95%).

$P = 0,05$

$$Q = 1 - P = 0,95$$

$$d = 0,05$$

$$n = \frac{109(1,96)^2(0,05)(0,95)}{(0,05)^2(109 - 1) + (1,96)^2(0,05)(0,95)}$$

$$n = \frac{19.889884}{0.452476} = 43.957876$$

$$n \approx 44$$

Con respecto al muestreo se efectuó de manera intencional a conveniencia del investigador, según la tabla siguiente:

Tabla 3:

Cuadro de muestreo según el área de trabajo.

Área	Nº de trabajadores
Coordinador	1
Asistente de gerencia	1
Analista comercial	1
Ventas masivas	12
Lima norte	1
Post venta / caja	9
Cobranzas	10
Call Center	8
Archivos	1

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

En cuanto a la indagación de datos, en la revista Técnica e instrumentos de recolección de datos cuali – cuantitativos nos indicó que “La validación de un instrumento se refiere al nivel de medición del instrumento en relación con el objetivo planteado y sus características. Las más usadas son la validación de contenido y de constructo, por lo que serán presentadas a continuación.”. (Useche, María & Artigas, Wileidys & Queipo, Beatriz & Perozo, Edison. (2020, p 55).

2.5. PROCEDIMIENTO

Se empleará en la investigación el siguiente instrumento para la recolección de datos:

Cuestionario. - es el instrumento más utilizado para la recogida de información, que se varia por cuestiones generales sobre las variables de Motivación laboral y logro de objetivos organizacionales.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 4:

Validación por juicio de expertos de la primera variable: Motivación laboral

VARIABLE 1 MOTIVACIÓN LABORAL						
	EXPERTO 1 %	EXPERTO 2 %	EXPERTO 3 %	EXPERTO 4 %	EXPERTO 5 %	Σ EXP
CLARIDAD	75	72	75	78	75	75
OBJETIVIDAD	75	72	75	78	75	75
PERTENENCIA	75	72	75	78	75	75
ACTUALIDAD	75	72	75	78	75	75
ORGANIZACIÓN	75	72	75	78	75	75
SUFICIENCIA	75	72	75	78	75	75
INTENCIONALIDAD	75	72	75	78	75	75
CONSISTENCIA	75	72	75	78	75	75
COHERENCIA	75	72	75	78	75	75
METODOLOGIA	75	72	75	78	75	75
TOTAL						75

A partir del resultado en base a los datos estadísticos de la validación por juicio de expertos, se puede inferir que existe un promedio estimado de validación del 75%. El cuestionario constaba de 19 elementos.

$$X\% = \frac{75\%}{50} =$$

Tabla 5:

Validación por juicio de expertos de la segunda variable: Objetivos organizacionales

VARIABLE – Objetivos Organizacionales						
	EXPERTO 1 %	EXPERTO 2 %	EXPERTO 3 %	EXPERTO 4 %	EXPERTO 5 %	ΣEXP
CLARIDAD	75	72	75	78	75	75
OBJETIVIDAD	75	72	75	78	75	75
PERTENENCIA	75	72	75	78	75	75
ACTUALIDAD	75	72	75	78	75	75
ORGANIZACIÓN	75	72	75	78	75	75
SUFICIENCIA	75	72	75	78	75	75
INTENCIONALIDAD	75	72	75	78	75	75
CONSISTENCIA	75	72	75	78	75	75
COHERENCIA	75	72	75	78	75	75
METODOLOGIA	75	72	75	78	75	75
TOTAL						75

El cuestionario conformado por los 22 ítems, fue validado por el Juicio de Expertos, en la que se puede inferir que se estima un promedio estimado de YY%.

$$X\% = \frac{\Sigma T}{50} =$$

Con respecto al autor Guevara, G. Veytia, M. y Sanchez, A. (2020). Reporto en Validez y confiabilidad para medir el apartado analítico formativo del accionista del diseño de secuencias didácticas”. La importancia de lograr confiabilidad en este constructo es demostrar el grado de correlación y similitud del diseño del instrumento. (p.12).

Una vez confirmada, la fiabilidad se consigue mediante el programa SPSS, adquiriendo el alfa de Cronbach.

Asimismo, la información se obtendrá a través del cuestionario, que se realizará entre los trabajadores de la empresa. Grupo Visión Perú Ate 2016.

Así mismo Páramo et al. (2018) señala que “La confiabilidad se refiere al grado en que los estudios se pueden replicar, la consistencia de las respuestas o los datos recibidos; esta característica depende del estudio realizado” (p. 36).

Tabla 6

Fiabilidad de motivación laboral y objetivos organizacionales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,919	,923	4

Como podemos apreciar el alfa de cronbach es 0.923 y es muy cercano a 1, podemos decir que los datos son fiables.

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que se utiliza para medir la confiabilidad de una escala de medición, y cuyo nombre Alpha fue hecho por Cronbach en 1951, aunque su origen se puede encontrar en el trabajo de Hoyt (1941) y Guttman (1945).

Tabla 7

Estadísticos de las Variables

Estadísticos					
		FACTORES MOTIVADORES	FACTORES DE HIGIENE	MOTIVACIÓN LABORAL	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES
N	Válidos	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3.68	3.61	3.64	3.50
Mediana		4.00	4.00	4.00	4.00
Moda		4	4	4	4
Desv. Típ.		.561	.655	.613	.731
Varianza		.315	.429	.376	.535
Asimetría		-.779	-.443	-.235	-.374
Error típ. De asimetría		.357	.357	.357	.357
Mínimo		2	2	2	2
Máximo		5	5	5	5

Cómo podemos apreciar en la tabla 6, muestran los estadísticos de medida central, dispersión y distribución.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Con respecto a la validez indico, “Se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que está tratando de medir. '(Hernández, Fernández, Batista, 2010, 201). Debido a esto, la validez del contenido refleja el dominio específico de lo que desea medir.

La investigación cualitativa es el método que se lleva a cabo a través de la transparencia del investigador, es decir, de forma sistemática y de la forma más completa e imparcial, realizando sus notas de campo. Por la triangulación teórica, es decir, utilizando múltiples modelos teóricos o por la triangulación de las fuentes que implica verificar la concordancia de los datos recogidos de cada una de ellas. Monje, C. (2016) (p. 216)

Este estudio intenta determinar el vínculo entre la motivación en el trabajo y el logro de las metas organizacionales en la empresa Visión Perú. El modelo de investigación es cuantitativo. Para el análisis de datos, los cálculos numéricos deben realizarse de acuerdo con las estadísticas.

Por consiguiente, se elaboró respetando la propiedad intelectual de cada autor. Por ello se adjunta referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

Así mismo, se muestran las siguientes tablas cruzadas de las variables investigadas, asimismo de las dimensiones motivación laboral con la variable objetivos organizacionales.

Variable X – Motivación Laboral

Tabla 8

Motivación Laboral

MOTIVACIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	1	2.3	2.3	2.3
	Regular	16	36.4	36.4	38.6
	Bueno	25	56.8	56.8	95.5
	Muy bueno	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

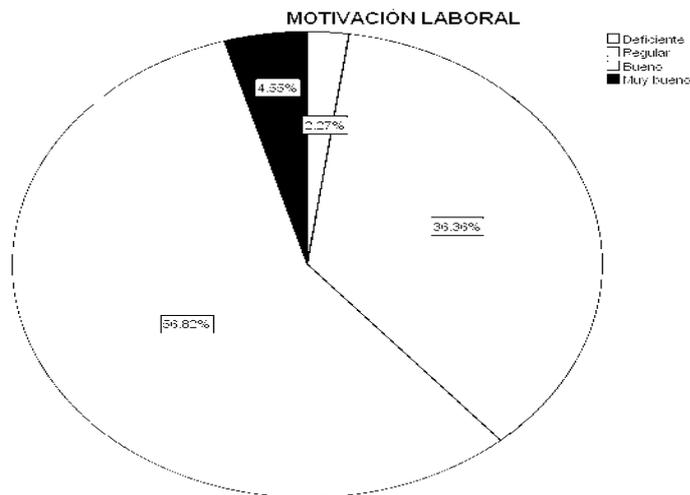


Gráfico 1 – Motivación Laboral

Interpretación

Analizaremos la variable I la cual es la motivación, en un 61.3% los trabajadores indican que se sienten motivados para trabajar en la empresa Visión Perú; pero hay un

36.4% que nos indican que se encuentra en algunos no en su totalidad por ello debemos revisar las dimensiones que en su conjunto forman parte de la motivación laboral, y un 2.3% no se encuentra motivados por la empresa para realizar sus labores.

En base a los resultados discernimos que la motivación dentro de la empresa Visión Perú en su medida es la adecuada, porque más de la mitad de los trabajadores se encuentran motivados.

Dimensiones de la Variable Motivación Laboral:

Tabla 9.

Factores Motivadores

FACTORES MOTIVADORES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	1	2.3	2.3	2.3
	Regular	13	29.5	29.5	31.8
	Bueno	29	65.9	65.9	97.7
	Muy bueno	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

Tabla 10.

Factores Higiene

FACTORES DE HIGIENE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	2	4.5	4.5	4.5
	Regular	15	34.1	34.1	38.6
	Bueno	25	56.8	56.8	95.5
	Muy bueno	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

Interpretación

Acá podemos apreciar que los factores de higiene los que menos impacto tiene en los trabajadores de la empresa Visión Perú ya que representa un 4.5% con respecto a los factores motivadores que son un 2.3%; pero bien por el otro lado los factores motivadores son los que mejores acomodan a los trabajadores de la empresa ya que son 68.2% con respecto a los factores de higiene que cubren tan solo 61.3%.

Variable II - OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Tabla 11.

Objetivos Organizacionales

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	4	9.1	9.1	9.1
	Regular	16	36.4	36.4	45.5
	Bueno	22	50.0	50.0	95.5
	Muy bueno	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

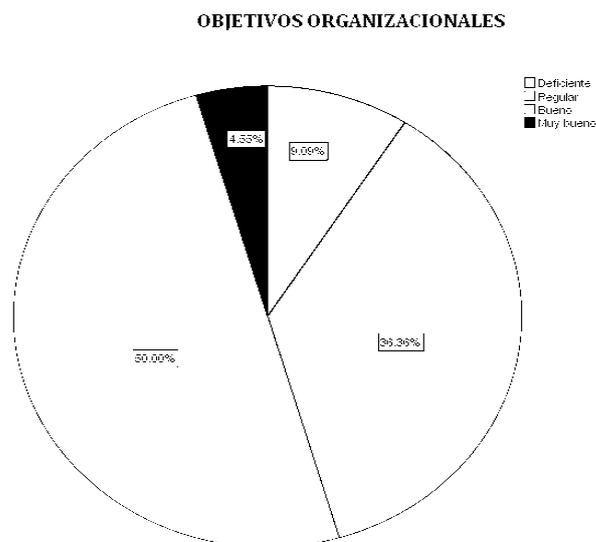


Gráfico 2 – Objetivos Organizacionales

Interpretación

Analizaremos a mi variable II que son los objetivos organizacionales, en la cual podemos apreciar en la gráfica que un 54.5% de los trabajadores nos indican se sienten identificados con los objetivos de la empresa; pero que un 36.4% no se encuentra identificado con los objetivos de la organización por lo tanto no se está dando en su totalidad. Y un 9% que indica que definitivamente no sabe sobre los objetivos y que trabaja por un fin en común, su persona.

Dimensiones de la Variable Objetivos Organizacionales:

Tabla 12

Nivel del Entorno

NIVEL DEL ENTORNO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	6	13.6	13.6	13.6
	Regular	14	31.8	31.8	45.5
	Bueno	19	43.2	43.2	88.6
	Muy bueno	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

Tabla 13

Nivel Organizacional

NIVEL ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy deficiente	2	4.5	4.5	4.5
	Deficiente	6	13.6	13.6	18.2
	Regular	14	31.8	31.8	50.0
	Bueno	20	45.5	45.5	95.5
	Muy bueno	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

Tabla 14

Nivel Individual

NIVEL INDIVIDUAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	6	13.6	13.6	13.6
	Regular	16	36.4	36.4	50.0
	Bueno	20	45.5	45.5	95.5
	Muy bueno	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: El investigador

Interpretación

Con respecto a los objetivos organizacionales se puede decir que nivel entorno e individual hay una menor aceptación con un 13.6% en ambos casos por lo que no se estaría llegando al logro de los objetivos.

Relación entre los Factores Motivadores y Objetivos Organizacionales:

Tabla 15

Factores Motivadores y Objetivos Organizacionales

		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
FACTORES MOTIVADORES	Muy deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Deficiente	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
	Regular	0.0%	6.8%	20.5%	2.3%	0.0%	29.5%
	Bueno	0.0%	0.0%	15.9%	45.5%	4.5%	65.9%
	Muy bueno	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	2.3%
	Total	0.0%	9.1%	36.4%	50.0%	4.5%	100.0%

Fuente: El investigador

Interpretación

Analizaremos la relación entre los factores motivadores con respecto a los objetivos organizacionales en el cual apreciamos que un 52.2% nos indican que los factores motivadores como el reconocimiento de los logros, la autonomía en el trabajo se está ejecutando, el 45.5% indica que se le es indiferente los factores que se emplean y el 2.3% no se le motiva.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de los Factores Motivadores y los Objetivos Organizacionales

Correlaciones				
			FACTORES MOTIVADORES	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVADORES	Coeficiente de correlación	1.000	.683
		Sig. (bilateral)	.	.000
	N		44	44
	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	.683	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		44	44	

Fuente: El investigador

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

Interpretación

Como podemos ver en la tabla de correlación, el p-valor es 0. 000, por ser menor que 0. 01, no se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe una relación entre los distintos Factores Motivacionales y el Logro de Metas Organizacionales en nivel significativo de 0. 01.

Relación entre los Factores de Higiene y Objetivos Organizacionales:

Tabla 17

Factores de Higiene y Objetivos Organizacionales

		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
FACTORES DE HIGIENE	Muy deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Deficiente	0.0%	2.3%	2.3%	0.0%	0.0%	4.5%
	Regular	0.0%	6.8%	22.7%	4.5%	0.0%	34.1%
	Bueno	0.0%	0.0%	11.4%	43.2%	2.27%	56.8%
	Muy bueno	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	2.27%	4.5%
	Total	0.0%	9.1%	36.4%	50.0%	4.5%	100.0%

Fuente: El investigador

Interpretación

Analizaremos la relación que existe entre los factores de higiene y los objetivos organizacionales un 50.1% está conforme con los factores de higiene pero un 47.6% indica que le es indiferente y no por estos factores se siente motivado y un 2.3% está indicando que no se encuentra motivado ni por los salarios ni por el ambiente de trabajo ni por cualquier factor que engloba esta variable. Obtenidos estos resultados la empresa no está teniendo un buen ambiente de trabajo ni está trabajando de manera uniforme con todos los trabajadores de la empresa ya que las condiciones para trabajar no son las más adecuadas o las más remunerativas del mercado.

Tabla 18

Coefficiente de correlación de los Factores de Higiene y los Objetivos Organizacionales

Correlaciones				
			FACTORES DE HIGIENE	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES
Rho de Spearman	FACTORES DE HIGIENE	Coeficiente de correlación	1.000	.721
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	.721	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.	
	N	44	44	

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

Fuente: El investigador

Interpretación

Como podemos apreciar en el cuadro de correlaciones, el p-value es 0.000, ya que es menor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre las variables Factores de Higiene y el Logro de Objetivos Organizacionales a un nivel de significancia del 0.01.

Relación entre la Motivación Laboral y Objetivos Organizacionales:

Tabla 19.

Motivación Laboral y Objetivos Organizacionales

		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES					Total
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
MOTIVACIÓN LABORAL	Muy deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Deficiente	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
	Regular	0.0%	6.8%	27.3%	2.3%	0.0%	36.4%
	Bueno	0.0%	0.0%	9.1%	45.5%	2.27%	56.8%
	Muy bueno	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	2.27%	4.5%
	Total	0.0%	9.1%	36.4%	50.0%	4.5%	100.0%

Fuente: El investigador

Interpretación

Analizaremos las dos variables para identificar si existe alguna relación entre estas dos variables, apreciamos en los resultados que los trabajadores en un 52% se encuentra motivados con respecto al logro de sus objetivos, un 27% nos indica que no es que se sienta motivado, pero tan poco ve los objetivos como una priorización en sus labores, y un 2% nos indica q no encuentra una motivación laboral por lo tanto no hay un logro de objetivo. Si apreciamos hay un 7% que indica que existe una motivación a lo lejos, pero este no conlleva a que se logre los objetivos, y un 9% que indica que es muy buena la motivación, pero no se obtiene de igual manera el logro de los objetivos y por ultimo un 2% que la motivación se aprecia a lo lejos o no en su totalidad pero que aun así se está logrando los objetivos de la empresa Visión Perú.

Tabla 20.

Coefficiente de correlación de la Motivación Laboral y los Objetivos Organizacionales

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN LABORAL	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	.794
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Coefficiente de correlación	.794	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
		N	44	44

Fuente: El investigador

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

Interpretación

Como podemos apreciar en el cuadro de correlaciones, el p-value es 0.000, ya que es menor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula es decir, existe relación entre las variables Motivación Laboral y el Logro de Objetivos Organizacionales a un nivel de significancia del 0.01.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre la motivación en el trabajo y las metas organizacionales.

A continuación, se informa de lo recopilado a través del trabajo de campo realizado con los empleados de la empresa Visión Perú por medio del instrumento desarrollado, la encuesta para evaluar la relación que existe entre la motivación laboral con respecto a los objetivos organizacionales y estos se confrontará con los elementos teóricos y sus respectivos indicadores, realidad problemática, justificación, preguntas de los problemas, objetivos, hipótesis, resultados, en forma resumida. Conclusiones que conforman el tema motivación laboral y objetivos organizacionales.

Con respecto a la hipótesis general, se ha obtenido, la correlación de dichas variables tales como la motivación laboral y logro de objetivos organizacionales. Determinado mediante el RHO de Spearman de 0.794 y un valor Sig. Bilateral=0.000, por lo tanto, es una correlación positiva alta; indicando que la hipótesis nula se rechaza. Dicho resultado se sustenta de acuerdo a la teoría del autor Harker citado por Covinos, (2017) quienes señala que las relaciones continuas que tiene el empleador con sus clientes son importantes para fomentar la relación entre las dos variables, generando la satisfacción, y de esta manera buscar la renovación de la relación con los clientes ya que el consumidor de acuerdo a las expectativas generadas se mantendrá fidelizados con la empresa y el autor Maldonado (2017). Señaló que el principal aliciente es conocer sobre el trabajo realizado, la formación, las relaciones interpersonales, el clima laboral, la revancha económica en un segundo plano.

Así mismo, se confirma que los resultados tienen el mismo comportamiento en lugares internacionales y nacionales. Lo afirma en su tesis de Casas (2017) “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo”. Que tuvo la prueba de Rho de Spearman de 0.807. Esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna, ya que existe relación en dichas variables. Por otro lado, Tenorio (2017). Realizó su tesis “Satisfacción de los docentes frente al procedo de evaluación de desempeño laboral en la Universidad Andina Simón Bolívar” que obtuvo como resultado un nivel bajo de fidelización, ya que la muestra que se quiso tomar no llego ni al 50% ya que no se llegó a socializar con los trabajadores por

ser reacios a brindar información a personas muy ajenas a su entorno por temor a represalias y esto pueda afectar a su trabajo. Finalmente, en la tesis de Sacsa (2017), obtuvo como resultado el Rho Spearman = 0.790 con una sig. Bilateral= 0.000, ósea, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que si existe relación entre ambas variables en la empresa Franquicias Unidas del Perú.

Por lo tanto, se concluye que a partir del trabajo previamente comparado y analizado, se evidencia que la motivación del trabajo y sus dimensiones se correlación con la segunda variable. Sin embargo, si los factores motivacionales fueran mejoras manejadas, sería posible alcanzar las metas organizacionales nacionales marcadas por la empresa dentro de la empresa Visión Perú.

En cuanto a la hipótesis 1, se establece relación entre los factores intrínsecos y los objetivos organizacionales de la empresa Visión Perú, por lo tanto, se percibió que el 50.1% de los trabajadores señalaron que es buena los factores de higiene para el logro de los objetivos organizacionales pero esta la otra contraparte del 47.6 que indicaron que se les hace indiferente trabajar si un logro o meta en fin. En consecuencia podemos indicar que la empresa no está teniendo un buen ambiente de trabajo, no está trabajando de manera uniforme con todos los trabajadores de la empresa ya que las condiciones para trabajar nos son las adecuadas de o las más remunerativas del mercado, tal como lo indico Zans (2017) en su trabajo de investigación el cual concluyo en su tesis, que debería tener mayor desempeño laboral y la empresa hubiera motivado y hubiera generado un ambiente propicio en conjunto con un fortalecimiento de las decisiones colectivas. Es por ello que se debería tener un trabajo de por medio para poder motivar a todo el personal para que así pueden alcanzar el objetivo en común de la empresa, tanto en lo salarial, ambiente, promoción en el trabajo, ascensos y grado de confianza para la persona la cual le dará la seguridad de poder realizar todo tipo de trabajo encomendado por sus empleadores.

En cuanto a la hipótesis 2, se establece la relación entre los factores motivadores y el logro de objetivos organizacionales de la empresa Visión Perú visto que un 52.2 % indico que si aprecian los factores motivadores como es el reconocimiento, autonomía en el trabajo la cual se está ejecutando, pero esta la otra contraparte la cual indico que el 45.5 % indico que se le es indiferente los factores motivadores y que no aprecian nada de ello, tal como lo indico

Fernández, (2016) en su tesis la cual según sus estudio cuantitativo de tipo descriptiva y correlacional, lo que le permitió concluir que la empresa debía mejorar en las tres categorías analizadas dentro de la relación "esfuerzo y desempeño", sería conveniente adecuar los planes de capacitación de acuerdo al diseño de cada puesto con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos generando responsabilidad para un mejor desempeño en el trabajo y con ello se pueden lograr los objetivos organizacionales propuestos. Como indica el autor se tiene que mejorar en todas las líneas para que se pueda seguir mejorando para en consecuencia se pueda lograr los objetivos organizacionales de la empresa.

Finalmente, se concluye que, en base a las dimensiones analizadas y comparadas, se tiene como evidencia idónea en denotar que las dimensiones de la primera variable la cual es la motivación laboral se encuentra en una correlación, por lo tanto , si se maneja que los factores de higiene y los factores motivadores se empiezan a trabajar dentro de la empresa Visión Perú, se estaría mejorando los puestos de trabajos y las condiciones con las cuales se están trabajando por el momento y esto con lleve a que se logres los objetivos organizacionales de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Primero se estableció que objetivo y la hipótesis general planteada confirma relación que existe entre la motivación laboral y el logro de los objetivos organizacionales demostrado mediante la prueba de hipótesis, con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.794$, con una sig. Bilateral de 0.000, con una correlación positiva alta. Esto quiere decir que si la empresa motiva a sus trabajadores se podría alcanzar los objetivos organizacionales planteados. De acuerdo a los resultados la empresa deberá seguir mejorando, buscando estrategias para desarrollar de manera eficiente y eficaz factores motivacionales con la finalidad de poder alcanzar los objetivos trazados tales como el salario y los beneficios, las condiciones del trabajo, Ambiente del entorno y la implicación de conocimientos y habilidades.

El primer objetivo, se llegó a la conclusión que existe relación entre los factores motivadores y la segunda variable que son objetivos organizacionales en la empresa Visión Perú, ya que se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.686$ y un Sig. Bilateral=0.000, con una correlación positiva alta. Por lo tanto, si en la empresa se empieza a generar habilidades y conocimientos en todo el personal referente a su puesto de trabajo, referente a formas generales adquiridas o también por avances tecnológicos se necesitaría capacitaciones para poder operar nuevas tecnologías el cual incrementaría que se mejoren los niveles de logros organizacionales dentro de la empresa.

El segundo objetivo, se concluyó que existe relación entre los factores de higiene y los objetivos organizacionales en la empresa Visión Perú, ya que se obtuvo el $Rho=0.721$ y un Sig. Bilateral=0.000, con una correlación positiva alta. Es decir, en la empresa se tiene que generar mejoras en el salario y los beneficios que se ofrece ya se por puesto manejado o por el rango alcanzado ya que la empresa debería tener mayor incentivo en la parte remunerativa para que el personal trabaje sin preocupaciones y ponga su concentración en realizar sus labores que le corresponden, también en el ambiente laboral ya que la empresa necesita un tener un entorno adecuado para el logro de los objetivos organizacionales dentro de la empresa y por último la empresa debería tener mejores con condiciones del trabajo, debiendo respetar los horarios establecidas, las horas pactadas.

VI. RECOMENDACIONES

Sobre la base de los resultados y conclusiones emitidas en la investigación de la motivación laboral y el logro de los objetivos organizacionales en la empresa Visión Perú se presentan las siguientes:

La gerencia debe elaborar estrategias que permitan que el personal se sienta plenamente satisfecho con su negocio, para ello se requiere brindar bonificaciones de productividad, incentivos no financieros, como premios, cursos de actualización profesional, situación que genera máxima gestión en sus integrantes pero que estos llegan a todos por igual.

Respecto a los Factores motivadores y los Objetivos Organizacionales, se sugiere que se brinde capacitaciones con respecto al puesto que ocupa el personal con la finalidad de brindarles herramientas innovadoras; ya que la tecnología y los competidores lo ameritan y por ende ser más fuertes institucionalmente.

En relación a los Factores de higiene y los Objetivos Organizacionales, se sugiere realizar un conservatorio para conocer las expectativas del personal con respecto al salario e incentivos, dándoles la oportunidad de tener una idea de cómo se sienten en el ambiente laboral, hacer mejoras y considerar sus necesidades en beneficio de sus miembros y metas institucionales.

REFERENCIAS

- Abakumova, I. Kukulyar, A. Kolenova, A. (2020). Features of labor motivation of agro-industrial complex managers. E3S Web of Conferences. 175 Retrived from: https://www.researchgate.net/publication/342526388_Features_of_labor_motivation_of_agro-industrial_complex_managers
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S. and Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018), "The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance", Journal of Management Development, Vol. 37 No. 6, pp. 452-469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B. and Faisal, M.N. (2017), "Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar", EuroMed Journal of Business, Vol. 12 No. 2, pp. 163-188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Bueso, S. (2016) "La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la industrias el Calan en la zona norte". Universidad tecnológica de Honduras – Honduras. Recuperado de: https://docplayer.es/28427817-Universidad-tecnologica-de-honduras.html#show_full_text
- Bulguchev, M. (2019). Labor Motivation In Modern Economy. 2638-2644, ISSN: 2357-1330 Retrived from: https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/104/5099/article_104_5099_pdf_100.pdf
- Castro Vásquez, P. M. (2016). El papel de los Valores hacia el trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. (Tesis para Maestría) Universidad Autónoma de San Luis Potosí: México. Obtenido de <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Collas, F. R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Publico de Huancayo, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima - Perú). <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>
- Chen, P.-C., Wang, M.-C. and Fang, S.-C. (2017), "Does motivation matter? The influence of the agency perspective on temporary agency workers", Employee Relations, Vol.

39 No. 4, pp. 561-581. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2016-0124>

- De Gennaro, D. (2019), "Transformational leadership for public service motivation", *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Vol. 35 No. 1, pp. 5-15. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2018-0075>
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M., & Morales Cepeda, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 7(1), 59-78. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.7106>
- Espaderos, N. (2016) "Relacion entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa" Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Fernández Escalona, K. A. (2016). La motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de un instituto universitario público ubicado en el estado Yaracuy. Bárbula. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3474/kfernandez.pdf?sequence=4>
- Flores Mondragón, Juan (2012) publico "La motivación y su repercusión en la productividad de los trabajadores" Recuperado de: <http://increnta.com/es/blog/estrategia/>
- Freitas, C. y Gonzáles, T.(2006): "Impacto de los medios de compensación financiera y no financiera en el logro de los objetivos organizacionales". Tesis de grado para optar por el título de Lic. En Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Escuela de Ciencias Sociales, Caracas, Venezuela.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Guevara, G. Veytia, M. y Sanchez, A. (2020) Validity and reliability to evaluate the analytical socioformative rubric of the design of the didactic sequences, *Revista espacios*, volumen 41(n° 09) pag 12. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n09/20410912.html#>
- Hernández, A.A, Ramos, M. P., Placencia, B., Indacochea, M. B., Quimis, A. J. y Moreno, L. A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Alicante – España: Editorial área de innovación y desarrollo.
- Hernández R., Fernández C.y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación (5°ed.)* México: Mc Graw hill.

- Herzberg, F. (2003, enero). One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review. Recuperado el 20 de septiembre de 2010, de <http://hbr.org/2003/01/one-more-time/ar/1>
- Huang, Y. (2018), "Motivation exchange rate: the real value of incentives", Journal of Management Development, Vol. 37 No. 4, pp. 353-362. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2017-0255>
- Ivancevich, J.; Lorenzi, P.; Skinner, S. (1997). "Gestión: calidad y competitividad". McGraw-Hill/ Interamericana de España
- Ivancevich, John (2004) "Administración de Recursos Humanos". Novena edición, editorial Mc Graw Hill.
- Kim, E.-J. and Park, S. (2020), "Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 41 No. 6, pp. 761-775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Kjellström, S., Avby, G., Areskoug-Josefsson, K., Andersson Gäre, B. and Andersson Bäck, M. (2017), "Work motivation among healthcare professionals: A study of well-functioning primary healthcare centers in Sweden", Journal of Health Organization and Management, Vol. 31 No. 4, pp. 487-502. <https://doi.org/10.1108/JHOM-04-2017-0074>
- Kongcharoen, J., Onmek, N., Jandang, P. y Wangyisen, S. (2019), "Stress and work motivation of primary and secondary school teachers", Journal of Applied Research in Higher Education, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0088>
- Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria 29, e2153. doi. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Maldonado (2017) Tesis de Licenciatura "Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Víctor Larco Herrera". Universidad Nacional de Trujillo- Perú. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9516/maldonadosanchez_ally.pdf.
- Marin,H. & Placencia, M. (2017) "Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff" P(44) de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

- Marin Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. (5ª Ed.). Colombia: Editorial Alfaomega.
- Monje, C. (2016) *Metodologia de la investigación cuantittiva y cualitativa*” facultada de ciencias sociales y humanas programa de comunicación social y periodismo recuperado en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz Restrepo, Ana, & Ramírez Valencia, Marta (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *AD-minister*, (24),143-160.[fecha de Consulta 9 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1692-0279. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3223/322331212008>
- Navarro, E (2008). Tesis Doctoral. Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunicad Valenciana. Universidad Politécnica de Valencia [fecha de consulta: 14 de setiembre del 2016]. Disponible <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?sequence=1> <<http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>>
- Páramo, B. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Petrosyan, A.E. (2019), "Whirling in between the personal and the impersonal: The quest for the marrow of organizational goals, and the lessons to be drawn thence", *Journal of Management History*, Vol. 25 No. 2, pp. 257-284. <https://doi.org/10.1108/JMH-10-2018-0056>
- Quijano, S.D. y Navarro, J. (1998): Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

- Organizaciones, 14, 2, 193-216.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*, 17° Ed. México DF: Pearson educación. Recuperado en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43799/Chervellini_OFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas, A. (2017) Tesis de Maestría “la motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla.”. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla – México <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/925/085918T.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*, 17° Ed. México DF: Pearson educación. Recuperado en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43799/Chervellini_OFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Scherbakov, V. Dubrovsky, A. Makarova, I. Zotova, A. & Nakhratova, E. (2018). Labor Motivation and its Endogenous Level. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7. 442-446. Retrived from: https://www.researchgate.net/publication/330039092_Labor_Motivation_and_its_Endogenous_Level
- Turienzo, R. (2016) “El pequeño libro de la motivación” 1° Ed. España 1 – 16 ISBN: 978-84-16253-58-6 [El Pequeño Libro De La Motivación libro - Ruben Turienzo .epub - macusangfun \(google.com\)](https://www.google.com/books/author/Ruben-Turienzo)
- Useche, Maria & Artigas, Wileidys & Queipo, Beatriz & Perozo, Edison. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualitativos*. Editorial Gente Nueva, primera edición 2019 - Colombia (ISBN: 978-956-6037-04-0) pagina 1 hasta 84 https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_Cuali-Cuantitativos
- Valle, M., Kacmar, M. and Andrews, M. (2018), "Ethical leadership, frustration, and humor: a moderated-mediation model", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39 No. 5, pp. 665-678. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2018-0083>
- Warda, Azlinna & Ridzuan (2016) “Conference: Proceeding of the World Conference on Integration of Knowledge (WCIK 2016)” pg(15-35) Disponible en: <https://worldconferences.net/journals/wcik/paperwcik/WCIK%20009%20TARMIN>

A%20WARDA%20ANDALIB.pdf

Zamora Salazar, Edna (2008) presenta su monografía Importancia de la Motivación en las Empresas de la ciudad de Veracruz, México, recuperado de:
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y el logro de objetivos organizacionales: caso Grupo Visión Perú 2016

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicadores	Metodología
GENERAL	GENERAL	GENERAL			El salario y los beneficios. Seguridad laboral o grado de confianza. La posibilidad de promoción o ascender. Las condiciones de trabajo El estilo de supervisión Ambiente social del trabajo	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el logro de objetivos organizacionales en el Grupo Visión Perú 2016? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la motivación laboral y el logro de objetivos organizacionales en el Grupo Visión Perú 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación entre la motivación laboral y el logro de objetivos organizacionales en el Grupo Visión Perú 2016. 	Variable 1: Motivación Laboral	Factores de Higiene <hr/> Factores motivadores	La consecución de logros Las características de la tarea La autonomía e independencia en el trabajo Implicación de conocimientos y habilidades Retroalimentación y reconocimiento	La presente investigación presenta la siguiente metodología: Diseño: No experimental Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Enfoque cuantitativo
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos, con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú, 2016? ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos, con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú, 2016? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación de los factores intrínsecos con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú 2016. Identificar la relación de los factores extrínsecos, con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación entre los factores intrínsecos con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú, 2016. Existe una relación entre los factores extrínsecos con el logro de los objetivos organizacionales del Grupo Visión Perú, 2016. 	Variable 2: Logro de objetivos organizacionales	Al nivel del entorno <hr/> Al nivel organizacional <hr/> Al nivel individual	Progreso bienestar Ocupación laboral <hr/> Formulados mediante la negación Satisface objetivos múltiples Modifica los objetivos por medio de la experiencia <hr/> Compensaciones económicas y sociales El clima laboral La expectativas del futuro Posibilidades de carrera profesional	

Anexo 2: Cuestionario de la motivación laboral y objetivos organizacionales

ENCUESTA GRUPO VISION PERU - 2016					
Le agradecemos que una vez que haya terminado de llenar la encuesta, la deposite en el ánfora.					
Elija la respuesta que corresponda y marque con una "X"					
PARTE I: SEGMENTACION					
A. PUESTO:					
B. LOCAL:					
C. GERENCIA: COMERCIAL					
PARTE II: ENCUESTA					
Conteste las afirmaciones que siguen a continuación utilizando la siguiente escala:					
1: Nunca					
2: Casi Nunca					
3: A veces					
4: Casi siempre					
5: Siempre					
01. Los resultados de la empresa reflejan la eficiencia y el compromiso de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
02. La empresa invierte en el desarrollo de mis capacidades.	1	2	3	4	5
03. En el tiempo que llevo trabajando en la empresa ha mejorado mi calidad de vida.	1	2	3	4	5
04. La atención y servicio de RRHH son satisfactorios.	1	2	3	4	5
05. Conozco muy bien mis funciones, tareas y responsabilidades.	1	2	3	4	5
06. La distribución de las oficinas y mobiliario me permiten desplazarme en forma segura.	1	2	3	4	5
07. Considero que mi nivel remunerativo esta alineado con mis conocimientos y capacidades.	1	2	3	4	5
08. La interacción entre los trabajadores es normal y respetuosa.	1	2	3	4	5
09. Mi jefe inmediato me informa como estoy haciendo mi trabajo y cuales son los puntos a mejorar.	1	2	3	4	5
10. La empresa ofrece capacitaciones diferenciadas en función a las necesidades de cada puesto.	1	2	3	4	5
11. Mis responsabilidades contribuyen con el logro de los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
12. Me siento tranquilo con las señales y planes de evacuación en caso de incendio o sismo.	1	2	3	4	5
13. La empresa cumple con la fecha y el pago exactos de mi remuneración, gratificaciones y CTS.	1	2	3	4	5
14. En la empresa se cumple con el valor de la meritocracia.	1	2	3	4	5
15. Mi jefe inmediato es justo en las sanciones y en los reconocimientos al trabajo de su personal.	1	2	3	4	5
16. Me siento orgulloso(a) de trabajar en la empresa.	1	2	3	4	5
17. Al momento que la empresa decide ascender a un colaborador, esta decisión se basa en los méritos profesionales de dicho colaborador.	1	2	3	4	5
18. El ambiente de trabajo en la empresa contribuye a que podamos cumplir nuestras tareas con tranquilidad y serenidad.	1	2	3	4	5
19. La comunicación en la empresa es fluida y horizontal.	1	2	3	4	5
20. Las actividades de integración y bienestar laboral ayudan a fomentar las relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
21. Las instrucciones llegan de manera clara a través de mi jefe directo.	1	2	3	4	5
22. En mi área el personal puede hacer observaciones o críticas, sin temor a "meterse en líos", aunque este en desacuerdo con los jefes.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Formato de validación de instrumentos.



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Collado Enciso Jorge
- 1.2. Cargo e institución donde labora Drc.
- 1.3. Especialidad del experto Finanzas y Proyectos
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento Joel Herrera Rymundo

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				70	
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 relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está 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				/	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			



13		/		
14		/		
15		/		
16		/		
17		/		
18		/		
19		/		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho de del 2016

70

Firma del experto informante
DNI 06136386

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Colchus Enciso Jorge
- 1.2. Cargo e institución donde labora Drc
- 1.3. Especialidad del experto Finanzas y Proyectos
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento Jel Herrera Polymundo

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				70	
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 relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está 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				/	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10		/		
11		/		

12			
----	--	--	--

I. DATOS GENERALES

1.1. Análisis y validación del Instrumento de Datos: Formulario de datos

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

.....

.....

.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADOR	DESCRIPCIONES	Deficiente 0-25%	Regular 26-50%	Buena 51-75%	Muy Buena 76-90%	Excelente 91-100%
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN						
	San Juan de Lurigancho de del 2016					
VALIDACIÓN	¿El instrumento de investigación cumple y responde a la investigación?				75%	
VALIDACIÓN	¿El instrumento de investigación responde a los objetivos de la investigación?				75%	
VALIDACIÓN	¿Concorda con los aspectos de validez y confiabilidad?				75%	
VALIDACIÓN	¿Tiene suficiente nivel de confiabilidad y validez?				75%	
VALIDACIÓN	¿Cumple con los requisitos de confiabilidad y validez de la investigación?				75%	
VALIDACIÓN	¿Concorda con los temas científicos de esta investigación con estos y con los objetivos de la investigación?				75%	
VALIDACIÓN	¿Cumple con los requisitos de validez y confiabilidad de esta investigación?				75%	
VALIDACIÓN	¿Concorda con los temas científicos de esta investigación con estos y con los objetivos de la investigación?				75%	

70



 Firma del experto informante
 DNI 08136386

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. MARQUEZ CASO, Fernando
- 1.2. Cargo e institución donde labora IESP INV. EP. NEG. INT.
- 1.3. Especialidad del experto MG. NEG CC. DE LA EDUC
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación _____
- 1.5. Autor del instrumento _____

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				✓	
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 relacionados al clima organizacional					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está 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				75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10		✓		
11		✓		
12		✓		

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

OPORTUNIDAD	¿Este instrumento se realiza oportunamente y a tiempo?			
VALIDEZ	¿Este instrumento mide lo que se pretende medir?			
CONFIABILIDAD	¿Este instrumento da resultados consistentes y repetibles?			
RELIABILIDAD	¿Este instrumento mide lo que se pretende medir?			
ACTUALIDAD	¿Este instrumento está actualizado y acorde a la realidad?			
EFECTIVIDAD	¿Este instrumento es eficaz y cumple con su propósito?			
CONCORDANCIA	¿Este instrumento es coherente y lógico?			
ADAPTABILIDAD	¿Este instrumento es adaptable a diferentes situaciones?			
COMPLETUDIN	¿Este instrumento cubre todos los aspectos necesarios?			
PRECISIÓN	¿Este instrumento mide con precisión lo que se pretende medir?			
METODOLOGÍA	¿Este instrumento es metodológicamente correcto?			

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho 2 de 11 del 2016

75


 Firma del experto informante
 DNI 08+255786

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Marquez Caro, Fernando
- 1.2. Cargo e institución donde labora Resp. Téc. EP Neg. nor
- 1.3. Especialidad del experto MG, UPEL cc. pta.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento Joel Herrera Raymundo

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				/	
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 relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está 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				75%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11		/		

12			
----	--	--	--

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellido y nombre del Informante: Dr. Ag. J. S. Alvarado Soto
 1.2. D.T.C. o N.º de identificación: 8 10 84444444

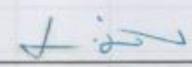
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

.....

IV. ASPECTO DE VALIDACIÓN E INFORME

CATEGORÍA	INDICADORES	Insuficiente 0-20%	Regular 21-50%	Buena 51-80%	Muy Buena 81-95%	Excelente 96-100%
VALORACIÓN	¿Está fundamentado con teorías apropiadas?				75%	
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN			25			
OBJETIVO	San Juan de Lurigancho 25 de 11 del 2016					
RELEVANCIA	Relevancia de la investigación					
APROPIEDAD	¿Está adecuada para el tema, aspectos relacionados al tema o generalización?					
CONCORDANCIA	¿Coincide con las teorías en relación a la edad?					
CONCORDANCIA	¿Tiene concordancia entre teorías y los instrumentos?					
OPORTUNIDAD	¿Cubre las necesidades que requieren el desarrollo de la investigación?					
CONCORDANCIA	¿Coincide con los datos utilizados en este procedimiento con datos y datos que se obtiene del campo que se está investigando?					
CONCORDANCIA	¿Coincide la estructura del presente instrumento elaborado al tipo de estudio a realizar en dicho instrumento?					


 Firma del experto informante
 DNI 00725161

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SILVIA ROSA VILANOVA, F. ALFARO
- 1.2. Cargo e institución donde labora STC
- 1.3. Especialidad del experto FINANZAS / PROYECTOS
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación _____
- 1.5. Autor del instrumento _____

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				70	
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 relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está 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				/	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

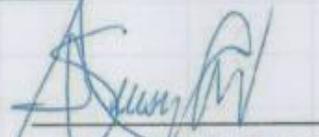
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho ⁰¹ de 12 del 2016

70%


 Firma del experto informante
 DNI *0701841*

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SUACABAR Ugarte, F. ALFREDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora DTC
- 1.3. Especialidad del experto FINANZAS / PROYECTOS
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación _____
- 1.5. Autor del instrumento _____

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				70	
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 relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está 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				/	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			

12				
----	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

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

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho 01 de 12 del 2016

70%

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Los contenidos son fáciles de entender				100%	
VALORACIÓN					100%	
RELEVANCIA	San Juan de Lurigancho 01 de 12 del 2016				100%	
ACTUALIDAD	Los contenidos son actualizados				100%	
PRECISIÓN	Los contenidos son precisos y claros				100%	
ORGANIZACIÓN	Los contenidos son bien organizados				100%	
ADAPTACIÓN	Los contenidos son adecuados al nivel de los estudiantes				100%	
COMPLETUDAD	Los contenidos cubren todos los aspectos necesarios				100%	
CONCORDANCIA	Los contenidos son coherentes y consistentes				100%	
CONCISIÓN	Los contenidos son concisos y directos				100%	
ACTUALIZACIÓN	Los contenidos son actualizados				100%	

Firma del experto informante

DNI 0708492



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo Herrera Reymundo Joel Marlon, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Administración de empresas de la Universidad César Vallejo San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“La motivación laboral, y el logro de objetivos organizacionales: caso grupo Visión Perú 2016”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

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

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

Lima, .15..de diciembre del 2016

Apellidos y Nombres del Autor	
Herrera Reymundo Joel Marlon	
DNI: 70277703	
ORCID: 0000-0002-9768-2401	