UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén - 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda (ORCID: 0000-0001-7644-5565)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Piura – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hijo, mi gran cómplice en todo, en el amor, en los sueños y también en las caídas; mi principal cimiento para la continuidad de mi vida profesional.

A mis padres y hermano por brindarme su amor y apoyo constante, por estar siempre presente en la vida de mi hijo y mía.

Marcela

Agradecimiento

A Dios por darme la fortaleza cada día, por no dejarme caer, por regalarme una familia maravillosa.

A mis docentes por sus enseñanzas por sus conocimientos brindados.

Marcela

Índice de contenidos

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Índice de contenidos iv

Índice de tablas v

Resumen vi

Abstract vii

I. INTRODUCCIÓN 1

II. MARCO TEÓRICO 4

III. METODOLOGÍA 11

3.1. Tipo y diseño de investigación 11

3.2. Variables y operacionalización 11

3.3. Población, muestra, muestreo. 12

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 13

3.5. Procedimientos 14

3.6. Método de análisis de datos 15

3.7. Aspectos éticos 15

IV. RESULTADOS 17

V. DISCUSIÓN 20

VI. CONCLUSIONES 27

VII. RECOMENDACIONES 27

REFERENCIAS 28

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral. 17
Tabla 2 Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral. 18
Tabla 3 Correlación entre motivación y el desempeño laboral..... 19
Tabla 4 Resumen estadístico de la variable edad, antigüedad laboral y ocupación. 37
Tabla 5 Contingencia entre cargos y antigüedad laboral de los trabajadores..... 38
Tabla 6 Frecuencia de Motivación 39
Tabla 7 Frecuencia de la Motivación extrínseca 39
Tabla 8 Frecuencia de la Motivación intrínseca 39
Tabla 9 Frecuencia de Desempeño laboral 40

Resumen

El objetivo de a presente investigación fue determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y de diseño no experimental de tipo transversal. La población fue finita y su muestra fue de tipo censal (60 trabajadores). Los resultados respecto a la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral entre muestran un coeficiente de Pearson de 0,420 indicando que existe una correlación moderada; sin embargo, el coeficiente de correlación de Pearson de 0,174 indica que no existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral; por último, que el coeficiente de correlación Pearson 0,379 indica que existe una correlación baja entre la motivación y el desempeño laboral. Llegándose a la conclusión que en los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral, pues a una mayor motivación se tendrá mejores resultados en el desempeño laboral, por lo tanto, es importante que los gerentes dominen este tema y actúen aplicando métodos que realmente motiven a los trabajadores conllevando a la empresa al éxito.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance of the workers of the Ingenieros Company in the city of Chepén in the year 2021. The research had a quantitative approach, applied type and non-experimental cross-sectional design. The population was finite and its sample was of census type (60 workers). The results regarding the relationship between extrinsic motivation and job performance show a Pearson coefficient of 0.420 indicating that there is a moderate correlation; however, the Pearson correlation coefficient of 0.174 indicates that there is no relationship between the intrinsic motivation dimension and the job performance variable; finally, the Pearson correlation coefficient of 0.379 indicates that there is a low correlation between motivation and job performance. It is concluded that there is a relationship between motivation and work performance in the workers of JCC Ingenieros, since a higher motivation will lead to better results in work performance, therefore, it is important that managers master this issue and act by applying methods that really motivate workers, leading the company to success.

Keywords: Motivation, job performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, toda organización se encuentra en la búsqueda de que sus trabajadores se encuentren comprometidos y motivados con las labores que realizan, debido a que son ellos quienes de forma cotidiana realizan un cúmulo de actividades orientadas a alcanzar los objetivos propuestos por la empresa. Sin embargo, según Puma y Estrada (2020) en países internaciones se evidencian problemas relacionados a la poca motivación y al deficiente desempeño laboral debido a las amplias jornadas laborales, las deficientes remuneraciones económicas que perciben y a la inexistencia de políticas que promuevan el reconocimiento del cumplimiento de funciones, esto ha venido generando cierto descontento y poca identificación, afectando considerablemente el compromiso con su institución.

Orbe y Ordoñez (2018) expresan que el 62% del personal que labora en la Universidad Católica de Cuenca (Ecuador) indican no haber recibido charlas motivacionales, el 71% manifiestan no haber recibido programas de incentivos y el 39% indican que el ambiente de trabajo es tenso, lo que origina un bajo desempeño laboral y un factor negativo para la empresa pues repercuta en la productividad. Asimismo, Vera y Suárez (2018) indican que el 80% de los trabajadores de la Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad ubicado en el país de Ecuador se sienten desmotivados productos a que no se les reconoce su esfuerzo mediante vacaciones y/o incentivos, esto origina que el desempeño laboral sea insuficiente originando ineficiencia en las actividades que desempeñan, en la calidad del servicio que ofrecen y en la productividad de la organización.

En el Perú, la falta de motivación laboral es un problema latente que viene afectando a varias empresas, según Custodio *et al* (2020) el 76% de los ciudadanos peruanos no se encuentran felices en su centro de trabajo debido a que las empresas no les brinda un clima laboral óptimo, existen gerentes con carentes capacidades de liderazgo, bajas remuneraciones y la ausencia de posibilidades para formar una línea de carrera, lo cual ha generado que muchos trabajadores consideren que no han tenido un adecuado desempeño laboral dentro de la

empresa, sin embargo, siguen laborando por miedo al desempleo y para brindarles a sus familias mejores oportunidades.

Asimismo, Collazos y Fernández (2019) manifiestan que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Conchán localizado en el departamento de Cajamarca evidencian un bajo desempeño laboral y con ello un bajo nivel motivacional producto de la misma actividad laboral que desempeñan debido a que existe una inadecuada e incorrecta aplicación de la gestión por competencias que mejore dicho rendimiento laboral de los trabajadores, administrativos y obreros. Por su parte, Urbano (2018) indica que los trabajadores de la Administración Local de Agua ubicada en la provincia de Huaraz, se encuentran medianamente insatisfechos en su ambiente de trabajo, esto producto a factores motivacionales tales como la deficiente tecnología que no facilita el trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa comunicación con los jefes inmediatos, el régimen laboral, la falta de reconocimiento, la poca posibilidad para desarrollarse profesionalmente, el trato injusto y la falta de continuas capacitaciones.

A nivel local, se pudo diagnosticar que los trabajadores y contratistas de la Empresa JCC Ingenieros, localizado en la ciudad de Chepén, muestran poca motivación, producto a que dicha empresa no cuenta con implementos técnicos para que cada trabajador pueda realizar de manera eficiente las funciones encomendadas, asimismo, los obreros no cuentan con capacitaciones respecto a las funciones que deben de realizar e inclusive muchos de ellos se encuentran descontentos con la remuneración percibida, de seguir esta problemática en la Empresa JCC Ingenieros, podría afectar de manera considerable la reputación, el clima organización y la rentabilidad de la organización.

De acuerdo a lo mencionado se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021? y como problemas específicos se plantearon los siguientes: (a) ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021? (b) ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021?

La investigación presentó una justificación práctica ya que, al recabar información por parte de los trabajadores, la empresa tomó medidas de mejora a través de proyectos para beneficio del trabajador que contribuya a su desarrollo profesional y personal. A su vez, presentó una justificación social, por cuanto que los resultados que se obtengan beneficiaran a los trabajadores, debido a que se identificaran los factores de motivación que repercutan en su desempeño laboral, y de esta manera mejorar la organización de la empresa. Por último, presentó una justificación metodológica, ya que se han elaborado instrumentos de medición que permitan medir las variables de la investigación y determinar la relación entre ambos, los mismos que pueden ser empleados por futuras investigaciones que aborden la misma línea de investigación.

En tal sentido, el objetivo principal de la investigación fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. Por consiguiente, los objetivos específicos que se plantearon fueron: (a) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. (b) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

A lo cual se planteó la hipótesis de investigación, quedando definida de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. Y como hipótesis específicas se plantearon los siguientes: (a) Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. (b) Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se recolectó información referente a investigaciones previas relacionados con la investigación. En el marco internacional, se detalla la investigación de Zeballos (2019) titulado "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas MATTAZ Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*" ubicada en Bolivia, tuvo como objetivo mejorar la productividad de los empleados en base a modelos de gestión del talento humano. La investigación empleó el enfoque Mixto, de tipo explicativo. La muestra de estudio la conformó el gerente general, recursos humanos, trabajadores de planta y administrativos. Se empleó el uso de la técnica de la entrevista y la encuesta. Los resultados obtenidos se determinaron que Modelo de gestión de calificaciones para la calificación permitió mejorar los procesos de admisión y el desarrollo de los empleados incidiendo de manera positiva en el desempleo laboral.

Por otro lado, Ricardo y Rodríguez (2018) en su trabajo "*Análisis del desempeño laboral de los clientes internos de suministro y dotaciones Cañahuate*" ubicada en Colombia, tuvo como fin analizar el rendimiento laboral de los clientes internos. La investigación empleó el nivel Transaccional – Descriptivo, tipo campo y diseño no experimental. 20 trabajadores conformaron la muestra, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta. Los resultados, se determinó que 70% del personal se hallan motivados para realizar sus actividades, mientras que el 10% manifestaron lo contrario, por tanto, se concluyó que esta desmotivación repercute en el bajo nivel de fatiga y productividad, afectando el trabajo empresarial administrativo y operativo, no funcionando al 100%.

Por su parte, Clark (2018) en su investigación "*Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las Empresas Hoteleras del Sur de Sonora*" ubicado en México, tuvo como fin primordial determinar los elementos influyentes en el rendimiento laboral. Se elaboró el estudio describe un diseño no experimental, métodos transversales y cuantitativos. Se contó con una muestra de 106 empleados de 3 empresas hoteleras de 3,4 y 5 estrellas, aplicando la encuesta a los mismos. Respecto a la obtención de resultados, se determinó que

los trabajadores muestran un excelente desempeño laboral cuando se les incrementa el salario, se les brinda promociones de puesto y el buen vínculo con los superiores y compañeros de trabajo.

Asimismo, De Vivero e Iregui (2018) en su trabajo "*Definición de factores motivacionales para la fuerza base del sector ganadero en sistemas productivos ubicados en el departamento de Sucre y la sabana de Bogotá*" ubicado en Colombia, tuvo como fin identificar los factores motivacionales de los trabajadores. La investigación empleó el enfoque mixto, de diseño no experimental. La muestra la conformó los empleados de un conjunto de fincas quien investigó. En relación a los resultados alcanzados se logró determinar que los principales motivos que impulsan la fuerza laboral son los relacionados a la familia, el anhelo de poseer una casa, el aprendizaje, el deseo de independencia y el salario, concluyendo que en las empresas deben identificar los deseos y motivos y utilice la administración innovadora, ayudando a aumentar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

Por su parte, Figueroa (2018) en su investigación "*Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*" ubicado en Guatemala, quien identificó aquellos factores que afectan el desempeño laboral, así como las características extrínsecas e intrínsecas en los trabajadores. El tipo de estudio descriptivo, de diseño no experimental. 30 colaboradores que ascienden a jefatura por primera vez que conformaron la muestra aplicando una encuesta. Los resultados que se obtuvieron permitieron determinar factor de influencia para los colaboradores son la responsabilidad, comunicación y liderazgo, sin embargo, los principales factores desmotivadores es el lugar laboral, los salarios diminutos, las condiciones de trabajo deficientes y el poco respeto por parte de los jefes.

A nivel nacional, se encuentra el trabajo de investigación de Lozada (2020) titulado "*Estudio de la motivación laboral en la empresa SELCOM.T 2019*" ubicada en Lima, teniendo como fin comprobar nivel de motivación del personal. Se empleó el diseño no experimental, de tipo descriptivo; así mismo 20 colaboradores conformaron la muestra, aplicandoles una encuesta. Los resultados, se identificó

un bajo desempeño en los trabajadores por la carencia de reconocimiento, incentivos y un clima laboral deficiente, por tanto, es importante que la organización tome acciones de mejoras. Se concluyó que la empresa no otorga a sus empleados las esenciales y necesarias condiciones laborales que les permita sentirse animados y puedan disfrutar del ambiente donde laboran, sino por el contrario, se siente poco reconocidos y valorados.

De la misma forma, Burga y Wiesse (2018) en su investigación titulado *"Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque"* ubicado en Chiclayo, quienes describieron la motivación y desempeño laboral. El estudio empleó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y descriptivo. 17 empleados conformaron la muestra de estudio, a aplicando la técnica un cuestionario. Respecto a los resultados obtenidos son confiables ($p < 0.05$), así como una correlación media significativa ($r = 0.604$) entre la variabilidad de las variables y la productividad de los empleados.

Por otra parte, Granda (2019) en su trabajo de investigación titulado "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella-agencia Bellavista-Callao, periodo 2018" ubicada en Huacho, quién demostró la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Se realizó bajo una metodología de tipo aplicada, niveles de comunicación y diseño sin experiencia. 28 empleados bancarios de Falabella conformaron el modelo de estudio en el que se empleó el cuestionario. Respecto a los resultados adquiridos, se obtuvo una correlación de 0,564 con un nivel de significancia de 0.002 muy significativa.

De la misma manera, Apaza (2018) en su trabajo de investigación titulado "*Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*" ubicada en Cusco, planteó el objetivo de determinar el nivel de desempeño de los empleados del área administrativa. La investigación empleó el diseño no experimental de corte Transversal, de tipo descriptivo. 84 trabajadores administrativos conformaron la muestra, a quienes se les empleó la encuesta. Entre los resultados logrados, Se tiene un desemepeño laboral de nivel regular en un 48.8% de los empleados, dicho de otro modo, los trabajadores realizan sus deberes y obligaciones de forma regular.

Asimismo, Cevasco (2017) en su trabajo de investigación titulado "*Desempeño laboral en personal administrativo nombrado de la Municipalidad provincial del Santa. Chimbote 2017*" ubicado en Áncash, tuvo como finalidad analizar el desempeño del personal administrativo. La investigación empleó el diseño descriptivo – simple y la muestra se conformó por 66 empleados a quienes se les entregó una ficha de observaciones con 11 preguntas. Entre la obtención del resultado, se determinó que el 82%, 17% y 2% de los empleados mostraron un desempeño laboral bajo, medio y alto respectivamente, por tanto, existe deficiencias en el desempeño de los empleados, urgiendo la necesidad de implementar capacitaciones con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos.

A nivel local, se encuentra el trabajo de investigación de Briceño (2020) titulado "*Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén*" ubicado en La Libertad, quién determinó la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados. Se empleó el diseño no experimental, de tipo aplicada y nivel correlacional. Conforme a la muestra, esta se conformó por 108 empleados aplicándoles la encuesta para la obtener los datos. Entre los resultados, se determinó una relación significativa existente entre ambas variables de estudio, obteniendo un coeficiente correlacional positiva muy alta de r = 0.939 y una significancia bilateral de 0.000 < 0.05, indicando que, si la Municipalidad Provincial de Chepén implanta una adecuada gestión administrativa entonces se mejorará el desempeño laboral.

Por otro lado, Acosta *et al* (2020) en su trabajo titulado "*Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Chepén, 2019*" ubicado en La Libertad, quién determinó la afinidad entre el desempeño de los colaboradores y el clima empresarial. Dicha investigación empleó el diseño no experimental, de nivel correlacional y de tipo aplicado. Por otra parte, la muestra de estudio se conformó por 91 colaboradores, se utilizó el cuestionario. Por los resultados, el 59% de los colaboradores presentan un desempeño laboral de nivel regular y el 41% de ellos colaboradores tienen un nivel bueno, llegando a la conclusión de que los empleados ejecutan sus actividades de una forma regular.

Además, Quiroga y Romero (2019) en su trabajo titulado "*El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén – 2019*" ubicado en La Libertad, su propósito es definir las relaciones entre entornos laborales de trabajo y el desempeño del personal. Por tanto, la presente investigación empleó el diseño aplicado, de corte transversal y tipo correlacional. La muestra, se contó con 31 empleados del área administrativa, se utilizó el cuestionario. Por los resultados obtenidos, el 48% de los empleados indican que existe un nivel bueno en relación al clima laboral, el otro 48% señala que el clima laboral es de nivel regular y el 3% menciona la existencia de un mal clima laboral, por lo cual el autor concluye que los trabajadores realizan sus actividades en un ambiente bueno.

Así mismo, Alcalde (2016) en su trabajo titulado "*Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de ventas en la empresa Megacentro Boutique Zoili en el distrito de Chepén 2016*" ubicado en La Libertad, quién determinó cómo la motivación se correlaciona en el rendimiento laboral de los trabajadores. El diseño es no experimental, transversal, de nivel descriptivo. 10 colaboradores del área de ventas conformaron la muestra de estudio, se les aplicó un cuestionario y entrevista. Por lo tanto, los resultados indicaron que el 70% de los trabajadores dicen que su proactividad es de nivel bueno, 50% indican que su proactividad es regular, así también indican que no se premian con bonos adicionales ni se le brindan reconocimiento al mejor vendedor del mes, por lo cual el autor infiere que el rendimiento laboral es influenciado por la motivación.

Por último, Pariona (2018) titulado "*Motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., plataforma 12, Sede ATE*" ubicada en Lima, quién determinó la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores. La investigación empleó el enfoque Mixto, de tipo explicativo. La muestra de estudio la conformó todos los empleadores de la compañía Teleatento del Perú S.A.C. Se empleó el uso de la técnica de la entrevista y la encuesta. Se ha comprobado que los resultados están relacionados con estímulos externos de 0,05 y rendimiento, de los empleados incidiendo de manera positiva en el desempleo laboral.

Para el siguiente apartado se mencionan las bases teóricas relacionadas a la variable de estudio “Motivación” y “Desempeño laboral”. Manjarrez *et al.* (2019) indica que la motivación puede definirse como un desarrollo motivacional, compuesto por intereses, motivos y la necesidad que tiene el ser humano y la cual se encuentra en constante transformación, a su vez, presenta un carácter subjetivo (propio de cada persona) y una naturaleza objetiva (conexión íntima en relación a lo externo de cada persona), en este sentido, la motivación intenta dar respuesta al porqué los trabajadores laboran o no con empeño. Así mismo, estableció dos factores influyentes en la motivación: (1) Factores Extrínsecos, el cual busca satisfacer las necesidades biológicas de los individuos. La gran mayoría de los trabajadores de cualquier empresa y/o institución se muestran insatisfechos ya que en la ejecución de sus actividades estos factores no son relevantes, sin embargo, podrían ayudar a eliminar algunas preocupaciones de los sujetos. (2) Factores Intrínsecos, los cuales influyen en la persona permitiendo que su trabajo sea realizado de manera efectiva; esto significa que el trabajador se sentirá contento con las actividades que realiza.

Por consiguiente, Montañez y Pirela (2019) indica que los factores extrínsecos son evaluados por los siguientes indicadores: Condiciones en el trabajo, los incentivos y/o premios, la seguridad en el trabajo, las recompensas, el reconocimiento social y las políticas salariales. Así también, los factores intrínsecos son evaluados por los siguientes indicadores: Los logros del trabajador, los intereses del trabajador, la fijación de metas y las expectativas del trabajador.

Por su parte, Carnerio *et al.* (2021) hace mención a que existen teorías que explican el fenómeno de la motivación, las cuales han sido agrupadas en dos campos. (1) Las centradas en el contenido, es decir aquellas teorías que analizan los fatores que intervienen en la motivación del sujeto al momento de realizar sus actividades, por ejemplo, las necesidades que busca satisfacer, las condiciones del trabajo y las remuneraciones. (2) Las centradas en el proceso, las cuales se encuentran basadas en el análisis de los procesos que existen en el trabajo los cuales hacen que el individuo actúe de una u otra forma.

Bautista *et al*. (2020) indica que el desempeño laboral son los comportamiento o acciones evidenciados en los trabajadores y que son notables para cumplir con las metas que se propone las organizaciones. A su vez, es un proceso que orienta, revisa y mejora la gestión del recurso humano con la finalidad de lograr óptimos resultados y se puedan desarrollar continuamente. Así mismo, estableció tres factores que permiten medir el desempeño laboral: (1) Eficiencia, el cual mide la ejecución de los procesos y la manera en cómo se llevaron a cargo las actividades, (2) Eficacia, mide el nivel de realización de las metas y de los objetivos propuestos. (3) Efectividad, mide la satisfacción de las necesidades.

De igual modo, Espinoza (2017) indica que el factor eficiencia es evaluado por los siguientes indicadores: Productividad, los conocimientos y habilidades de los trabajadores. A su vez, el factor eficacia es evaluado por los siguientes indicadores: Asistencia y la puntualidad del trabajador. Así mismo, el factor efectividad es evaluado por los siguientes indicadores: El esfuerzo para lograr alcanzar las metas y la cooperación con los compañeros de trabajo.

Asimismo, Noel *et al.* (2019) indica que el recurso humano aporta a las empresas y/o instituciones sus habilidades, actitudes, conocimientos, percepciones y conductas. En este sentido, propone algunos criterios que miden el desempeño laboral de los empleados los cuales son; las cantidades de trabajo, la calidad del trabajo, el apoyo, el compromiso, los conocimientos prácticos del trabajo, la colaboración y la necesidad de supervisión.

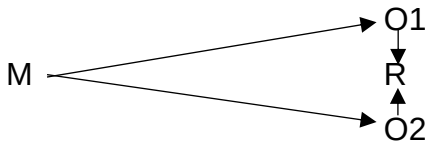
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada. Según Molina *et al.* (2017) indica que se caracterizan porque los conocimientos adquiridos son puestos en práctica directa en un determinado problema. En este sentido, la investigación buscará identificar aquellos factores que afectan el desempeño y conocer aquellos indicadores claves que vienen desmotivando al trabajador y, por tanto, vienen generando un inadecuado clima laboral.

Asimismo, el estudio es de diseño no experimental, de tipo transversal. Vega *et al.* (2021) indica que no se realiza la manipulación de las variables de estudio y los datos se recolectaron en un corto periodo de tiempo. Su alcance fue Correlacional, Huaire (2019) señala que los estudios correlacionales se asocian o se relacionan con dos o más variables, para luego cuantificar y analizar la vinculación. Además, presenta el enfoque mixto porque se emplearon como técnicas a encuesta y entrevista.

Por consiguiente,



Dónde:

- M = Muestra de estudio.
- O1 = Observación de la variable 1.
- O2 = Observación de la variable 2.
- R = Correlación entre ambas variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables de estudio

- **Variable 1: Motivación**

Majarrez *et al.* (2019) indica que tiene el potencial de proporcionar organización y / o empresa un estímulo eficaz a los trabajadores en correspondencia a las tareas que desempeñan. Es un conjunto de elementos capaces de incentivar, conservar y orientar las conductas hacia la meta.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Según Bautista (2020) es una herramienta que te permite medir el desempeño de los trabajadores a la hora de realizar sus actividades, la cual, es una manera de medir la eficacia y eficiencia, la cual realizan sus labores diarias.

Dimensión Motivación y Desempeño laboral

La variable motivación se clasifica en 2 dimensiones (motivación extrínseca y motivación intrínseca), como tal, la ejecución de tareas variables se clasifica en 3 dimensiones (eficiencia, eficacia, efectividad).

Indicadores Motivación y Desempeño laboral

Los indicadores permiten cuantificar cada una de las dimensiones, la variable de estudio tales como recompensas, premios e incentivos, políticas salariales, reconocimiento social y condiciones salariales para la dimensión motivación extrínseca, y los indicadores tales como expectativas del trabajador, intereses del trabajador, fijación de metas y logros de los trabajadores para la dimensión motivación intrínseca. En base a ello, se elaboraron 22 preguntas, las cuales, 13 corresponden a la dimensión de los factores extrínsecos y 9 para la dimensión factores intrínsecos, presentando alternativas en escala Likert de 1 a 5 (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) con la finalidad de evaluar cada indicador.

En la variable desempeño laboral, los indicadores que se deben de contemplar para la dimensión eficiencia (conocimiento y habilidades, productividad) así como para la dimensión eficacia (asistencia y puntualidad) y para la dimensión efectividad (esfuerzo extra para alcanzar metas y la cooperación con el equipo de trabajo), a través de ello se podrá medir la variable y sus dimensiones. Se pudo obtener un mejor enfoque de la conceptualización de cada indicador y en base a ello se plantearon 14 preguntas, las cuales, 7 corresponden a la dimensión eficiencia, 2 a la dimensión eficacia y 5 a la dimensión efectividad, presentando alternativas en escala Likert de 1 a 5 (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) esto con la finalidad de evaluar cada indicador y a la población objetivo.

3.3. Población, muestra, muestreo.

Según Arias *et al.,* (2016) la población hace relación al número de casos definido, es limitado y se creará un conjunto de casos disponibles. Referencias a

muestras y aquellas que cumplen con estándares predeterminados. Para ello, en esta la encuesta de población fue realizada por 60 empleados y el jefe inmediato de la Empresa JCC Ingenieros.

Criterios de selección:

- **Criterios de inclusión:**
  - ✓ Trabajadores que prestan servicios en la Empresa JCC Ingenieros.
  - ✓ Trabajadores que oscilen entre los 20 y 60 años de edad.
  - ✓ Trabajadores que tengan como mínimo 1 año de laborales en la Empresa JCC Ingenieros.
- **Criterios de exclusión:**
  - ✓ Aquellas personas que desempeñen cargos de coordinadores.

Según Arias *et al.* (2016) la muestra el número específico de participantes que estarán involucrados para lograr los objetivos establecidos desde el principio. Así mismo, la investigación existente si la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores y el jefe inmediato de la Empresa JCC Ingenieros, es decir, se ha seleccionado al 100% de la población por ser considerada un número manejable para dicha investigación. Por último, el tipo de muestreo según Figueira y Narea, (2016) el muestreo censal es cuando se considera toda la población para ser estudiada, la cual en la investigación actual utilizó un muestreo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

De acuerdo a Ramos *et al.* (2017) la finalidad de la técnica de la encuesta es la obtención de información respecto a un grupo de personas sobre un tema en particular. Se empleo para la variable “motivación” y la variable “desempeño laboral”. Así mismo, se empleó una entrevista al jefe inmediato, por lo cual se solicitó una cita. Ante ello, según Troncosa y Amaya (2017) la entrevista es una herramienta eficaz para interpretar el significado de un tema a través de sus discursos, historias y experiencias.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: según Ramos *et al.* (2017) el cuestionario es un instrumento en cuya estructura se registran las respuestas brindadas por las personas que han sido encuestadas en relación a tema en particular. En la investigación se empleó un cuestionario para las dos variables.

Validez: La validez por constructo ha sido realizada en basa a las teorías que sustentan cada variable de estudio. En base a ello, se han elaborado 22 preguntas para variable motivación (13 para dimensión factores extrínsecos y 9 para la dimensión factores intrínsecos). La variable “desempeño laboral” empleo (14 preguntas, de las cuales, 7 a la dimensión eficiencia, 2 a la dimensión eficacia y 5 corresponden a la dimensión efectividad. Se llevó a cabo la validez de los cuestionarios a juicio de tres expertos, quienes evidenciaron la coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, así mismo dejaron como constancia sus firmas y sellos correspondientes para dar credibilidad y veracidad de dicho documento. Por otro lado, se empleó el coeficiente de validez V de Aiken para la cantidad de validez de contenido según la calidad del evaluador, para lo cual se tuvo un coeficiente de 1 para la variable de motivación laboral y un coeficiente de 1 para la variable de desempeño de los trabajadores, lo que significa que ambos instrumentos presentan una alta validez de contenido. Con respecto a la fiabilidad de los se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach con de 0,859 y 0,822 para la variable 1 y variable 2 respectivamente, los cuales son coeficientes de confiabilidad adecuados para aplicar a la muestra.

3.5. Procedimientos

La primera etapa, consiste en la recolección de información, para lo cual se procedió aplicar dos cuestionarios previamente validados a través de juicio de expertos, tienen la finalidad de medir la motivación y el desempeño laboral de una muestra representada por 60 trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros. El cuestionario para medir la variable 1 está constituido por 22 preguntas mientras que el cuestionario para medir la variable 2 está conformado por 14 preguntas, ambos cuestionarios presentan la escala de calificación Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) que permitirá cuestionar al trabajador sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a las preguntas planteadas. Así mismo, Estos

cuestionarios deberán ser aplicados dentro de las instalaciones de la empresa JCC Ingenieros, así como de su interés voluntario para participar, para lo cual tendrán 30 minutos para responder cada cuestionario (15 minutos cada uno). La segunda etapa, consiste en análisis de datos estadísticos recabados en los cuestionarios, para lo cual la información será almacenada en hojas de Excel para posteriormente ser ingresadas al software SPSS versión 21 donde se realizará el procesamiento análisis e interpretación. Cabe recalcar que la investigadora no llevará a cabo la manipulación o control de las variables, puesto que la finalidad es determinar la relación existente entre la variable 1 “Motivación” y la variable 2 “Desempeño laboral”; y por último, para la tercera etapa, la tesista ha realizado las coordinaciones respectivas con el gerente de la empresa JCC Ingenieros, el señor Francisco Javier Cruz de la Cruz, a quien se le explicó la finalidad de la investigación, así como de la manera en cómo se llevará a cabo el recojo de información dando de esta manera su consentimiento y aprobación, y cuyo documento que avala esta formalidad se encuentra en el anexo 8.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar el cuestionario, se recolectó toda la información para ser procesada en el programa SPSS Versión 21 a partir del cual se llevó a cabo el análisis estadístico y posteriormente, los resultados fueron plasmados mediante tablas y gráficos con sus interpretaciones respectivamente.

3.7. Aspectos éticos

Es por ello que (Investigación Universidad Cesar Vallejo – UCV, 2020) por otro lado, la información presentada en este estudio se trató de acuerdo con el Código de Ética, para garantizar la veracidad y consistencia de la información, se tomaron en cuenta la norma APA 7° edición, con la finalidad de proteger los derechos de autor y evitar plagio.

Así mismo se empleó otro principio como la beneficencia, cada participante como a la empresa, se le explico cuál es la finalidad de la investigación y cuál es el aporte al conocimiento que se desea brindar; no maleficencia, el investigador tuvo la obligación de explicar de manera detallada el propósito de la investigación, la forma en cómo se llevó a cabo la recolección de datos, el procesamiento de la información y cómo se utilizará que será recabada; autonomía, en la presente

investigación, a cada sujeto se le entregará un documento de consentimiento informado, con la finalidad de que sean ellos mismos quienes voluntariamente acepten participar según lo estipulado en el documento; competencia profesional y científica, la presente investigación cumple los niveles adecuados de preparación requerida, garantizando el rigor científico en la ejecución de todo el proceso; cuidado del medio ambiente y biodiversidad, la presente investigación no afectó a la naturaleza, puesto que todos los datos se obtuvieron mediante encuestas y entrevistas, respetando a los seres vivos y los ecosistemas; justicia, la relación entrevistador – entrevistado se ejecutó manteniendo el respeto y la ética profesional, cada participante se trató de igual manera y a cada uno de ellos se les brindo la misma información; responsabilidad, el tesista asumen las consecuencias de todos los actos derivados del proceso de investigación o producto de divulgación; y por último, transparencia, la investigación permite ser pública para futuras investigaciones. Así mismo, se cumplieron las indicaciones brindadas por la compañía para el desarrollo de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Esta investigación procura comprobar la existencia de relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC ingenieros, realizándose en primer lugar un resumen estadístico de las variables.

Tabla 1

OBJETIVO 1: Correlación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral.

		(D1) DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca	**(V2) VARIABLE 2: Desempeño laboral**
(D1) DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,420**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	60	60
(V2) VARIABLE 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,420**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados correspondientes al objetivo 1, se evidencia en la tabla 5, indicando que la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, utilizando la correlación de Pearson ya que el tamaño de muestra es 60, donde los resultados muestran que el valor del “r” de Pearson es de 0,420; demostrando que está correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación moderada” entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, porque el valor de significancia (bilateral) es de 0,001; que se encuentra por debajo de 0,01 requerido.

4.2. Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Tabla 2

OBJETIVO 2: Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral.

		(D2) DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	(V2) VARIABLE 2: Desempeño laboral
(D2) DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	1	,174
	Sig. (bilateral)		,185
	N	60	60
(V2) VARIABLE 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,174	1
	Sig. (bilateral)	,185	
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados correspondientes al objetivo 2, se evidencia en la tabla 8, la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, donde los resultados muestran que el valor del “r” de Pearson es de 0,174; es decir, existe una “correlación muy baja”. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral de 0,185, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis. En conclusión, no se presenta relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

4.3. Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Tabla 3

OBJETIVO GENERAL: Correlación entre motivación y el desempeño laboral.

		(V1) VARIABLE 1: Motivación	(V2) VARIABLE 2: Desempeño laboral
(V1) VARIABLE 1: Motivación	Correlación de Pearson	1	,379**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	60	60
(V2) VARIABLE 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,379**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados correspondientes al objetivo general, se evidencia en la tabla 8, la relación entre la motivación y el desempeño laboral, donde los resultados muestran que el valor del “r” de Pearson es de 0,379; demostrando que está correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación baja” entre la motivación y el desempeño laboral, porque el valor de significancia (bilateral) es de 0,003; que se encuentra por debajo de 0,01 requerido.

V. DISCUSIÓN

En los resultados correspondientes al primer objetivo: relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, la Tabla 5, donde los resultados muestran que el valor “r” del coeficiente de correlación de Pearson fue 0,420; con una significancia bilateral de 0,001 menor a 0,05; lo que significa una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, en este objetivo existe una “correlación moderada” entre la motivación externa y el desempeño laboral debido a que el valor (bilateral) es de 0,001; que se encuentra por debajo de 0,01 requerido. La relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, utilizando la correlación de Pearson puesto que, trabaja con datos mayores a 30, en este estudio el tamaño de muestra es 60.

En la actualidad, las compañías se han centrado en analizar el grado de la motivación extrínseca, debido a cambios en su trabajo de la sociedad y las empresas, se espera que las personas desarrollen más la iniciativa y demuestren su compromiso de trabajar para apoyar a sus organizaciones. En un entorno donde la competencia se intensifica.

Además, las motivaciones extrínsecas no son suficientes para dicho grado de compromiso en el personal, lo cual es confirmado en la tesis Pariona (2018) quien concluyo que se encontró una correlación moderada (r=0,587) y muy significativa en el desempeño laboral y la motivación extrínseca en el personal de la empresa de Teleatento del Perú S.A.C, es decir existe importante dependencia entre el desempeño laboral y la motivación extrínseca, puesto que muestra una relación entre el desempeño y las dimensiones de motivación (, seguridad del empleo, salario, condiciones laborales) acordes a la motivación extrínseca, así mismo a una mayor motivación un mayor desempeño por ende la productividad mejoraría.

Así mismo, a una mayor motivación extrínseca se tendrá mejores resultados en el desempeño laboral, esto con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de

los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, ya que las necesidades de bienestar e incentivos del personal influye en la ejecución de sus actividades, en la responsabilidad social, crecimiento personal provocando un resultados positivo para la empresa, conservando la credibilidad y asistencia a la sociedad que necesita los servicio de la empresa.

Es por ello que la motivación extrínseca está relacionada con el desempeño laboral, ya que la motivación es parte importante en la vida diaria en los trabajadores, tal como lo indica Urbano (2018) quien concluyo que cuando existe un bajo desempeño laboral debido a los factores motivacionales tales como la deficiente tecnología que no facilita el trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa comunicación con los jefes inmediatos, el régimen laboral, la falta de reconocimiento, la poca posibilidad para desarrollarse profesionalmente, el trato injusto y la falta de continuas capacitaciones, por ende si el trabajo es bajo, es porque no existe una motivación importante en el personal para mejorar ese desempeño y posicionar a la empresa en el lugar que estaba planeado en sus metas iniciales.

Por su parte, Clark (2018) concluyó que los trabajadores muestran un excelente desempeño laboral cuando se les incrementa el salario, se les brinda promociones de puesto y el buen vínculo con los superiores y compañeros de trabajo, así mismo las relaciones con los superiores también afectan el desempeño de las labores, en la empresa hotelera del sur de Sonora la contabilidad de gestión, los niveles más altos de comunicación crean un ambiente más relajado, Niveles de estrés, ansiedad, frustración y conflictos entre subordinados, lo que resulta en niveles más bajos de capacidad de los subordinados para realizar sus funciones, es decir, los resultados muestran que la estabilidad financiera y las relaciones de gestión son estadísticamente positivas y tienen un impacto significativo en el desempeño. Ante este análisis se puede concluir que la investigación sobre el desempeño laboral en una compañía es muy importante para el sector de servicios, ya que la motivación influye en el desempeño laboral.

Por tanto, es muy importante conocer los factores que lo afectan de los trabajadores, ya que la motivación es un factor importante para hacer el trabajo

porque generalmente puede orientar los esfuerzos, la energía y las acciones de los trabajadores, por lo que se busca brindar soluciones o alternativas que beneficien a la Empresa JCC Ingenieros, así mismo en la mayoría de los casos, una mayor motivación extrínseca solo aumentará la productividad a corto plazo.

En los resultados correspondientes al segundo objetivo, relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, la Tabla 8, donde los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,174; con una significancia bilateral de 0,185 mayor a 0,05; lo que significa que no existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. La relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, utilizando la correlación de Pearson puesto que, trabaja con datos mayores a 30, en este estudio el tamaño de muestra es 60.

La motivación intrínseca se enfoca primero en componentes de la conciencia y el efecto que crea, lo que hace que algunos trabajadores tomen poca importancia estos factores, puesto que varía según el estándar del puesto percibido, es decir, si el empleado muestra emociones positivas cuando hace bien su trabajo y emociones negativas si lo hace mal, haciendo que el personal se enfoque o tome mayor importancia a la motivación extrínseca ya que aquí se ve los factores de mayor interés para el personal como el sueldo, los incentivos, premios, entre otros.

Por ello en algunos casos la motivación intrínseca carece de importancia, lo que se contradice en la tesis Granda (2019) quien concluyó que se tuvo una correlación moderada (r=0.564) y muy significativa en la motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores en el banco Falabella. La motivación intrínseca afecta significativamente la habilidad para trabajar con trabajadores en Banco Falabella-Agencia Bellavista-Callao 2018, que mejora la responsabilidad, la satisfacción laboral, el desempeño y la conciencia del trabajador, es por ello que la La motivación intrínseca este comportamiento es el motivo de la satisfacción de las recompensas internas. De esta forma, los trabajadores pueden estar motivados, por ende, una persona que pueda alcanzar las metas institucionales.

Por tanto, la motivación intrínseca no afecta el desempeño laboral, debido a que las estrategias de motivación intrínsecas son las inadecuadas, estos factores intrínsecos son evaluados por los siguientes indicadores: los logros del trabajador, los intereses del trabajador, la fijación de metas y las expectativas del trabajador; lo que se contradice en la tesis Montañez y Pirela (2019) que los factores intrínsecos, los cuales influyen en la persona permitiendo que su trabajo sea realizado de manera efectiva; esto significa que el trabajador se sentirá contento con las actividades que realiza, así mismo la motivación intrínseca proviene de cada uno y libre de cualquier motivación externa, las recompensas que recibes por desarrollar este tipo de motivación son pura cercanía: amor propio, autosatisfacción, independencia, fuerza interior, autoestima.

Por lo tanto, la motivación intrínseca es aquella que genera un placer por realizar las cosas, la cual es recompensada por realizar dichas tareas; en cambio, la motivación extrínseca surge en el yo del individuo, fundada en la adquisición de dinero, recompensas y sanciones, o presión externa. Finalmente, todo el sistema laboral está basado en que la motivación es un componente perfectamente racional, pero si obtienes un gran rendimiento a cambio, serás más productivo, pero las investigaciones recientes no lo han hecho.

Por su parte, Bautista *et al.* (2020) concluyó que el desempeño laboral es el comportamiento o acciones evidenciados en los trabajadores y que son relevantes para cumplir con las metas que se propone las organizaciones. A su vez, es un proceso que orienta, revisa y mejora la gestión del recurso humano con la finalidad de lograr óptimos resultados y se puedan desarrollar continuamente, los resultados mostraron la relación entre la variable motivación intrínseca y la productividad, con un 79,3% indicando una motivación intrínseca moderada, indicando una productividad moderada. Por eso, se analiza los factores que influyen en este desempeño, como la motivación intrínseca y extrínseca, donde menciona que la mayor parte de los trabajadores logran un buen desempeño laboral cuando existe una motivación extrínseca, mientras que una motivación intrínseca no influye mucho en el desempeño laboral.

La motivación intrínseca se basa en los intereses, expectativas, logros del trabajador y la fijación de metas, donde estos factores no influyen mucho en los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, ya que se orientan más a la motivación extrínseca, esto no significa que deba descartarse este tipo de motivación, sino que debe utilizarse en la medida en que sea útil. Y, por lo general, sólo ayuda a animar a las personas a realizar tareas rutinarias y aburridas que no causan problemas.

En los resultados correspondientes al objetivo general, relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, la Tabla 9, donde los resultados muestran que el coeficiente de correlación Pearson fue 0,379; con una significancia bilateral de 0,003 menor a 0,05; lo que significa una correlación baja y muy significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación baja” entre la motivación y el desempeño laboral, porque el valor de significancia (bilateral) es de 0,003; que se encuentra por debajo de 0,01 requerido. La relación entre la motivación y el desempeño laboral, utilizando la correlación de Pearson puesto que, trabaja con datos mayores a 30, en este estudio el tamaño de muestra es 60.

Es por ello, que la motivación representa los determinantes básicos del logro laboral, es decir no impulsa a actuar o tomar decisiones todos los días. De hecho, son estos factores los que nos hacen ver nuestras acciones y, por lo tanto, necesitan ser explicados de alguna manera. De manera similar, la motivación es un proceso más dinámico que sólido, y definir la motivación como dinámica confirma que la motivación es un flujo continuo de crecimiento y declive, lo cual es confirmado en la investigación de Burga y Wiesse (2018) quienes concluyeron que se encontró una correlación alta ($r=0.604$) significativo ($p<0.05$) entre las variables de motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial del departamento de Lambayeque, ya que la compañía agroindustrial están motivadas de tal manera que les permite cree un buen ambiente de trabajo para los empleados de la provincia, gracias a una adecuada gestión de la formación y las adecuadas relaciones interpersonales, es por ello, que el desempeño de la empresa es bueno porque el personal cree que los productos y servicios se brindan

adecuadamente, son productivos y tienen un desempeño y actitud beneficiosos para la compañía en términos de rentabilidad.

En los últimos tiempos, la mayoría de las empresas, esperan que los trabajadores muestren una mayor iniciativa y compromiso con el trabajo para respaldar el éxito de la organización en un entorno cada vez más competitivo. Por tanto, a una mayor motivación se tendrá mejores resultados en el desempeño laboral, es por ello que la motivación percibe a menudo como clave del éxito, es la fuerza impulsora detrás de otras habilidades a metas, como voluntad, paciencia, optimismo y actitud positiva.

Como resultado, las compañías pueden motivar a sus empleados son hasta un 50% más eficientes, ante ello no existe una motivación "buena" o "mala". Para lograr cualquiera de sus objetivos, debe encontrar un equilibrio entre la motivación intrínseca y externa, individual y colectivamente; lo cual es confirmado en la tesis de Manjarrez *et al.* (2019) quién concluyó que la motivación puede definirse como un desarrollo motivacional, compuesto por intereses, motivos y la necesidad que tiene el ser humano y la cual se encuentra en constante transformación, esto quiere decir que no es estática ni permanente, a su vez, presenta un carácter subjetivo (propio de cada persona) y una naturaleza objetiva (conexión íntima en relación a lo externo de cada persona), en este sentido, la motivación intenta dar respuesta al porqué los trabajadores laboran o no con empeño.

De la misma manera, Apaza (2018) concluyó que el 48.8% de los empleados tienen un desempeño laboral de nivel regular, dicho de otro modo, los trabajadores realizan sus deberes y obligaciones de forma regular, la percepción del nivel del desempeño laboral es 51.2% tienen un desempeño medio en el sector hidrocarburos de la empresa Graña y Montero. La motivación de los empleados es un factor económico que no se considera fácil, los empleados están menos motivados y la moral general también es moderada. Por otro lado, los resultados contrastantes de la hipótesis general muestran que el análisis demuestra un índice de significancia bilateral de 0.0030, que es menor que el esperado de 0.05. Por lo tanto, la presencia proporcional se considera una motivación inherente confirmatoria y el desempeño del trabajador. División de Hidrocarburos de Graña y

Montero Arequipa 2019. (Chi = 7.029, p <0.030). Los empleados motivados ganan más y, por lo tanto, generan más ingresos de la empresa. El estímulo está estrechamente relacionado con el compromiso de los empleados. La falta de compromiso es evidente.

En particular, las organizaciones pequeñas y medianas, que constituyen la mayor parte de la economía del Perú, tienen un sistema que puede motivar a los empleados a bajo costo. Sin embargo, la mayoría de ellos no tiene una estrategia eficaz. Solo alguien que entienda la motivación como un concepto psicológico y pueda aplicar métodos que realmente puedan motivar a los empleados y empresas a tener éxito.

Así mismo, la motivación es el aspecto psicológico más cercano al desarrollo humano. No es en términos de personalidad, sino a través de la interacción humana con la situación. Por lo tanto, varía de persona a persona y puede ser diferente para la misma persona en diferentes momentos y situaciones que puedan pasar, en un sentido general, motivar a alguien para crear un ambiente en el que puedas lograr tus objetivos con energía y esfuerzo. Por lo tanto, es importante que los gerentes dominen este tema y actúen con gratitud para asegurarse de que los objetivos individuales estén en línea con ellos, procurando que las metas individuales coincidan lo más posible con las de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. La motivación extrínseca está relacionada con el nivel de desempeño, ya que la mayor motivación externa da mejores resultados al realizar esta tarea de manera objetiva de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

2. Se identificó que, la motivación intrínseca no está relacionada en el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, dado que la motivación intrínseca se enfoca en componentes de la conciencia y el efecto que crea lo que hace que algunos trabajadores tomen poca importancia a estos factores, puesto que varía según la calidad percibida en la ejecución del puesto.

3. Finalmente, se demuestra que, entre los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, la relación entre la motivación y el desempeño laboral fue de 0,379; lo que indica que tiene una correlación baja entre la motivación y el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Al Gerente de la Empresa JCC Ingenieros:

1. Enfatizar el reconocimiento social y en las políticas salariales entre los trabajadores, ya que son indicadores importantes para un buen desempeño laboral.

2. Enfatizar las expectativas del trabajador, en donde los trabajadores se sientan seguros en sus actividades laborales.

3. Proponer en sus políticas la superación constante de sus trabajadores así mismo se sientan una mayor motivación y puedan realizar un buen desempeño laboral.

4. Aplicar encuestas de satisfacción laboral periódicamente.

REFERENCIAS

Acosta Chávarry, D. R., Álvarez Carreño, S. A., Bustamante Vásquez, C. Y., & Ruiz Cruzado, C. R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Chepén, 2019.* Tesis para obtener el grado de bachiller en Administración, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54005

Alcalde Vílchez, Y. (2016). *Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de ventas en la empresa Megacentro Boutique Zoili en el distrito de Chepén 2016.* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10545

Apaza Jara, F. B. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Minicipalidad Provincial de Chumbivilcas - Cusco, 2018.* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1792

Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 201-206. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf

Ávarez Indacochea, B., Afonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un probloema social de la ciencia. *9*(2). Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Universidad Peruana Unión,* *7*(1). Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y sociedad,* *12*(3). Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso

Briceño Alvitres, G. J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.* Tesis para obtener el títlo de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60461

Burga, G., & Wiesse, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

Carnerio, R., Toscano, J., & Díaz, T. (2021). *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo.* Obtenido de https://www.oei.es/uploads/files/microsites/28/140/lastic2.pdf

Cevasco Medina, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.* Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & Trabajo, 17*(54). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=n&nrm=iso

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGrawHill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Clark Mendívil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora.* Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Filosofía con Especialidad en Administración. Obtenido de http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf

Collazos Alarcón, M. A., & Fernández Altamirano, A. E. (2019). Proposal of management by competences to improve the labor performance of the collaborators in the District Minicipality of Conchán - Period 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación, 6*(1). Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/SSSU_4f386f47adb85686936bb51ca4045892

Custodio Atencio, K. M., Ríos Incio, Ó. M., & Ríos Incio, M. I. (2020). Management skills and labor motivation of business advisors. *Investigación y Cultura, 9*(3). Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2414-8695_f3bc97afcf7bc52676667026f4b0ed85

Da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia, B., Bento, G., Da Silva, T., Soleman, S., & Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: El uso del coeficiente alfa. *Revista Perú Med Exp Salud Pública, 32*(1), 29-38. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v32n1/a19v32n1.pdf

De Vivero Martelo, R. A., & Iregui Galeno, S. (2018). *Definición de factores motivacionales para la fuerza base del sector ganadero en sistemas oroductivos ubicados en el departamento de Sucre y la sabana de Bogotá.* Tesis de Maestría de Administración. Obtenido de https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19357

Emanuel, B., Maritza, P., William, C., & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad, 12*(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso

Escurra M, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Obtenido de file:///D:/USER/Downloads/Dialnet-CuantificacionDeLaValidezDeContenidoPorCriterioDeJ-6123333%20(2).pdf

Espinoza Veramendi, G. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir.* Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fidias G., A. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Episteme C.A. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfdbde004/download

Figueira, J., & Narea, A. (2016). *a su vez la clasifica en 3 dimensiones (eficiencia, eficacia, efectividad).* Obtenido de http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT5194.pdf

Figueroa Gomez, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera.* Guatemala. Obtenido de http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuente/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf

Granda, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella-agencia Ballavista-Callao, periodo 2018.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaire Inacio, E. (2019). Método de investigación. Obtenido de https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf

Lozano Rivera, J. J. (2020). *Estudio de la motivación laboral en la empresa SELCOM.T 2019.* Tesis para obtener el grado de bachiller en Administración,

Universidad Señor de Sipán. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7430/Lozano%20Rivera%2c%20Jorge%20Josehp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2019). La Motivación en el desempeño laboral de los empleados de lo shoteles en el cantón Quevedo. *Universidadf y Sociedad*, 359-365. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf

Molina Benavides, L., Vera Campuzano, N., Parrales Loor, G., Laínez Quinde, A., & Clery Aguirre, A. (2017). *Investigación aplicada en Ciencias Sociales.* Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3935/2/INVESTIGACI%c3%93N%20APLICADA%20EN%20CIENCIAS%20SOCIALES..pdf

Montañez Alfonso, L. M., & Pirela Quitian, W. G. (2019). *Factores intrínsecos y extrínsecos asociados al bajo rendimiento académico en estudiantes de ciclos III y IV del colegio Miguel Antonio Caro de la ciudad de Bogotá.* Bogotá. Obtenido de https://repositorio.ibero.edu.co/bitstream/001/914/1/Factores%20intr%C3%ADnsecos%20y%20extr%C3%ADnsecos%20asociados%20al%20bajo%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20de%20ciclos%20III%20y%20IV%20del%20colegio%20Miguel%20Antonio%20Caro%20de%2

Noel Herrera, G., Frías Kurisaki, M., & Silva Mego, J. (2019). *Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño de una empresa constructura.* Lima. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo_Tesis_maestria_2019.pdf;jsessionid=769AD725322593C0196518BE874DF417?sequence=1

Orbe Guaraca, M., & Ordonez Espinoza, C. G. (2018). Elaboration of a system of actions for motivation in the labor performance of the teaching, administrative and service personel of the Catholic University of Cuenca, Headquarters Cañar. *Extensión Cañar 3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico,*

7(3), 10-27. Obtenido de https://www.proquest.com/docview/2119298452/9D0A1E4D3CA241B0PQ/2?accountid=37408

Pariona, L. (2018). *Motivación y desempeño de los trabajadores de la mepresa Tleatento del Perú S.A.C., Plataforma 12, Sede ATE.* Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4268/Tesis%20-%20Pariona%20Taype%20Luzbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (27 de octubre de 2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *scientific*, 177-192. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913

Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo, 23*(3), 45-53. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637

Quiroga Mostacero, J. D., & Romero Grados, F. A. (2019). *El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén - 2019.* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40985

Ramos, J., águila, D., & Bazalar, A. (2017). *Estadística básica para los negocios.* Lima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ricardo Voloria, J. A., & Rodríguez Rada, O. R. (2018). *Análisis del desempeño laboral de los clientes internos de suministro y dotaciones Cañahuate.* Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial, Universidad de Santander Udes. Obtenido de https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/4933

Rodríguez Moya, E. (2019). La hermenéutica gadameriana como síntesis entre el enfoque cuantitativo y cualitativo en ls investigación social. *14*(4), 1-9. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/limite/v14/0718-1361-limite-14-4.pdf

Saldarriaga Delgado, J. J., & Terrones Vásquez, D. P. (2018). *Satisfacción laboral según dimensiones de las enfermeras del Hospital de Apoyo Chepén 2017".* Tesis para obtener el título de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13570

Troncosa, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Articulo de reflexión*, 329-332. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf

Urbano Broncano, S. (2018). Working Environment and employees job performance at Local Administration of Water Resource in Huaraz. *Aporte Santiahuino, 11*(1), 167-180. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2070-836X_628d1f68687b3f325b3156bab56a2754

Vallejo, I. U. (2020). *Consideraciones éticas.* Obtenido de https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf

Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Facultad de medicina humana, 21*(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext

Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad. *Universidad y Sociedad, 10*(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas MATTAZ Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.* Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf

ANEXOS

ANEXO 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Motivación	Proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (Manjarrez *et al*., 2019).	Factores extrínsecos	Premios e incentivos Recompensas Reconocimiento social Políticas salariales Seguridad en el trabajo Condiciones en el trabajo	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario	Ordinal
		Factores intrínsecos	Intereses del trabajador Expectativas del trabajador Logros del trabajador Fijación de metas		
Variable 2 Desempeño laboral	Percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo (Bautista, 2020).	Eficiencia	Conocimiento y habilidades Productividad	**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario	Ordinal
		Eficacia	Asistencia y puntualidad		
		Efectividad	Cooperación con el equipo de trabajo Esfuerzo extra para alcanzar metas		

ANEXO 2: RESULTADOS

Tabla 4

Resumen estadístico de la variable edad, antigüedad laboral y ocupación.

	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULADO
EDAD	20 a 28	18	30%	30%
	29 a 36	20	33%	63%
	37 a 44	12	20%	83%
	45 a 52	8	13%	97%
	53 a 60	2	3%	100%
	TOTAL	**60**	100%	
	RANGO	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**	**ACUMULADO**
ANTIGÜEDAD	1 a 2	31	52%	52%
	2 a 3	16	27%	78%
	3 a 4	7	12%	90%
	4 a 5	4	7%	97%
	5 a 6	2	3%	100%
	TOTAL	**60**	**100%**	
	RANGO	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**	**ACUMULADO**
OCUPACIÓN	Obrero	29	48%	48%
	Electricista	3	5%	53%
	Asistente administrativo	2	3%	57%
	Operador Planta	1	2%	58%
	Jefe de almacén	1	2%	60%
	Chofer	4	7%	67%
	Secretaria	2	3%	70%
	Operador	5	8%	78%
	Logística	1	2%	80%
	Guardia	2	3%	83%
	Ingeniero Civil	1	2%	85%
	Asistencia de gerencia	1	2%	87%

	Ingeniero asistente	2	3%	90%
	Auxiliar de almacén	2	3%	93%
	Gasfitero	1	2%	95%
	Mecánico	3	5%	100%
	TOTAL	**60**	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Contingencia entre cargos y antigüedad laboral de los trabajadores.

OCUPACIÓN	**ANTIGÜEDAD**					**TOTAL**
	1 a 2	**2 a 3**	**3 a 4**	**4 a 5**	**5 a 6**	
Obrero	15	12	1	2		30
Electricista			2		1	3
Asistente administrativo	2					2
Operador Planta			1			1
Jefe de almacén		1				1
Chofer	3		2			5
Secretaria	2					2
Operador		1	1		1	3
Logística	1					1
Guardia	2					2
Ingeniero Civil				1		1
Asistencia de gerencia				1		1
Ingeniero asistente	1	1				2
Auxiliar de almacén	2					2
Gasfitero	1					1
Mecánico	2	1				3

TOTAL	31	16	7	4	2	**60**

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Frecuencia de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	4	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	47	78,3	78,3	85,0
	Siempre	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Frecuencia de la Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	16	26,7	26,7	26,7
	Casi siempre	40	66,7	66,7	93,3
	Siempre	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Frecuencia de la Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	2	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	42	70,0	70,0	73,3
	Siempre	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Frecuencia de Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	4	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	31	51,7	51,7	58,3
	Siempre	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03	
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	**ENTREVISTA APLICADO AL JEFE INMEDIATO DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS**
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021	
Nombre:	
Edad	
Cargo u ocupación	
Tiempo de servicio en la empresa	

1. ¿La empresa premia a sus trabajadores de acorde a sus necesidades?

2. ¿Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en base al cumplimiento de sus funciones?

3. ¿La empresa paga a sus trabajadores acorde a su productividad?

4. ¿La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad?

5. ¿Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integrantes de la empresa?

6. ¿Considera que todos los trabajadores reconocen que la empresa es un buen lugar para laborar?

7. ¿La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas en su vida personal y en el trabajo?

8. ¿Los cursos que brinda la empresa permiten que el trabajador pueda realizar mejor su trabajo?

9. ¿Considera usted que la empresa debe brindar más capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores?

10. ¿La empresa involucra a los trabajadores en la elaboración de los planes de trabajo?

11. ¿La empresa fomenta una cultura de asistencia a través del marcaje de asistencia?

12. ¿En la empresa todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas?

13. ¿La empresa le permite al trabajador desarrollarse profesionalmente?

14. ¿La empresa le brinda al trabajador que va ser cambiado a una nueva área una capacitación?

Anexo 04: Entrevista

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

Dirigido a: María Victoria Zeña Fernández **Fecha**: 13/10/2021

Cargo: Asistente de Gerencia

T**iempo de Aplicación**: 30 minutos

Preguntas:

1. **¿La empresa premia a sus trabajadores de acorde a sus necesidades?**
   Si de acuerdo a sus labores realizadas se le hace sus bonos
2. **¿Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en base al cumplimiento de sus funciones?**
   Si; de acuerdo al área que pertenezca el trabajador ya que tenemos la oficina central y las sucursales donde se realizan las obras contratadas en base a ello se le premia ya sea de manera mensual o trimestral actualmente, estamos pensando en mejorar la estructura organizacional.
3. **¿La empresa paga a sus trabajadores acorde a su productividad?**
   Claro dependiendo la actividad que realiza se le paga al trabajador
4. **¿La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad?**
   Eso es dependiendo las áreas u ocupación por ejemplo en obra es un poco más riesgoso ya que pueden existir distintos riesgos por ello es que contamos con los EPPS correspondiente, Tópico, señalizaciones de zonas seguras etc.
5. **¿Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integrantes de la empresa?**
   Si se facilita a los trabajadores que tengan una buena comunicación generando confianza entre ellos.
6. **¿Considera que todos los trabajadores reconocen que la empresa es un buen lugar para laborar?**
   Si, tenemos comunicación con ellos siempre preguntando como se sienten ellos por pertenecer en la empresa; si existe alguna inquietud en ellos con respecto a su trabajo

7. **¿La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas en su vida personal y en el trabajo?**

   Tratamos de que cada colaborador crezca tanto en la vida profesional como personal

8. **¿Los cursos que brinda la empresa permiten que el trabajador pueda realizar mejor su trabajo?**

   Si el trabajador requiere algún curso la empresa lo apoya, así como se dio un curso para el personal del área contable.

9. **¿Considera usted que la empresa debe brindar más capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores?**

   Eso es lo que estamos coordinando actualmente para mejorar la calidad del trabajo

10. **¿La empresa involucra a los trabajadores en la elaboración de los planes de trabajo?**

    Claro; como se da cuando se gana una licitación el Gerente recurre al personal para comunicar y organizar sobre cuál será la nueva meta a realizar

11. **¿La empresa fomenta una cultura de asistencia a través del marcaje de asistencia?**

    Si en cada obra, así como en la oficina principal contamos con control de asistencia

12. **¿En la empresa todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas?**

    Si somos como una familia.

13. **¿La empresa le permite al trabajador desarrollarse profesionalmente?**

    Si de acuerdo a sus actividades correspondientes.

14. **¿La empresa le brinda al trabajador que va ser cambiado a una nueva área una capacitación?**

    Si ya sea para cambio de área o para el ingreso de nuevo personal

ANEXO 05

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN APLICADO A LOS TRABAJDORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

Nombre:	
Edad	
Cargo u ocupación	
Tiempo de servicio en la empresa	

Buenos días, soy estudiante de Administración de la Universidad César Vallejo, y en esta oportunidad me dirijo a ustedes para solicitar su colaboración y así mismo puedan responder al cuestionario que tiene como finalidad conocer la motivación de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, por tanto se solicita su total sinceridad a la hora de contestar los ítems y así mismo quiero darle a conocer que la información proporcionada por su persona serán tratados de forma anónima y confidencial.

INTRUCCIONES:
Por favor, leer con atención cada pregunta formulada en el cuestionario y marque con una equis (x) la respuesta que mejor se adapte con su experiencia laboral. El cuestionario debe ser contestado de forma individual y tiene un tiempo estipulado de 15 minutos.

N°	Ítems	Escalas de Puntuaciones				
		(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
A.	**Dimensión: Motivación Extrínseca**					
Indicador 1: Premios e Incentivos						
1	El trabajo que desempeña en la empresa es reconocido en el momento oportuno, y esto lo motiva a cumplir con sus obligaciones puntualmente.					
2	Los incentivos económicos que recibe por parte de la empresa son adecuados.					
3	Los premios que recibe por parte de la empresa son acordes a sus necesidades.					
Indicador 2: Recompensas						
4	Las recompensas que brinda la empresa se encuentran en base a su rendimiento.					
5	Todas las recompensas que brinda la empresa lo ayudan a seguir mejorando en su trabajo.					
Indicador 3: Reconocimiento Social						
6	La empresa reconoce el esfuerzo que realiza de manera pública.					
7	Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en base al cumplimiento de sus funciones.					
Indicador 4: Políticas Salariales						
8	La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de los trabajadores.					
9	Considera que todos los trabajadores reciben su pago acorde a su productividad.					
Indicador 5: Seguridad en el Trabajo						
10	Considera que su ambiente de trabajo es seguro.					
11	La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad.					
12	En caso de existir un evento siniestro, el impacto negativo sería bajo ya que la empresa se encuentra preparado para ello.					
Indicador 6: Condiciones en el Trabajo						
13	Las condiciones de limpieza y comodidad en el trabajo son muy adecuadas.					
B.	**Dimensión: Motivación Intrínseca**					
Indicador 1: Intereses del Trabajador						
14	Su jefe y compañeros de trabajo lo impulsan a seguir con sus metas personales.					
15	Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integrantes de la empresa.					
Indicador 2: Expectativas del trabajador						
16	Considera que todos los trabajadores de la empresa se encuentran bajo el estándar productivo de la empresa.					
17	Considera que todos los trabajadores consideran que la empresa es un buen lugar para laborar.					
18	La empresa tiene como principales políticas la superación constante de sus trabajadores.					
Indicador 3: Logros de los trabajadores						
19	Los logros de sus compañeros lo motivan a seguir cumpliendo con sus metas.					
20	Considera que los logros de la empresa son los suyos también.					
Indicador 4: Fijación de Metas						
21	Gracias a la empresa y a sus compañeros de trabajo es que usted puede fijarse metas claras y precisas en su vida.					
22	La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas en su vida personal y en el trabajo.					

ANEXO 06

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL APLICADO A LOS TRABAJDORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

Nombre:	
Edad	
Cargo u ocupación	
Tiempo de servicio en la empresa	

Buenos días, soy estudiante de Administración de la Universidad César Vallejo, y en esta oportunidad me dirijo a ustedes para solicitar su colaboración y así mismo puedan responder al cuestionario que tiene como finalidad conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros, por tanto se solicita su total sinceridad a la hora de contestar los ítems y así mismo quiero darle a conocer que la información proporcionada por su persona serán tratados de forma anónima y confidencial.

INTRUCCIONES:
Por favor, leer con atención cada pregunta formulada en el cuestionario y marque con una equis (x) la respuesta que mejor se adapte con su experiencia laboral. El cuestionario debe ser contestado de forma individual y tiene un tiempo estipulado de 15 minutos.

N°	Ítems	Escalas de Puntuaciones				
		(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
A. Dimensión: Eficiencia						
Indicador 1: Conocimiento y Habilidades						
1	Las instancias de capacitación que recibe están bien planeadas.					
2	Los cursos de capacitación que recibe, le permiten realizar mejor su trabajo.					
3	Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse.					
4	Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses.					
Indicador 2: Productividad						
5	Participa en la elaboración de los planes de trabajo.					
6	Conoce los programas de trabajo de su empresa.					
7	Desarrolla sus labores haciendo uso óptimo de los recursos.					
B. Dimensión: Eficacia						
Indicador 1: Asistencia y Puntualidad						
8	La empresa fomenta una cultura de asistencia a través del marcaje de asistencia.					
9	La empresa le ofrece incentivos por su puntualidad.					
C. Dimensión: Efectividad						
Indicador 1: Cooperación con el Equipo de Trabajo						
10	En la empresa todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.					
Indicador 2: Esfuerzo Extra para Alcanzar Metas						
11	Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr metas.					
12	La empresa promueve el desarrollo personal.					
13	La empresa le brinda los recursos para realizar sus actividades y lograr los objetivos de la organización.					
14	La empresa le brinda capacitaciones cuando usted es alternado a una nueva área.b					

ANEXO 07

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTAS DE LOS VALIDADORES

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

CARTA DE VALIDACIÓN DEL DOCTOR EMILIO ALBERTO SORIANO PAREDES

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITA: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes
Docente de la Carrera Profesional de Administración

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda identificada con DNI N°70291307 estudiante del IX ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser validado y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del Proyecto de Tesis titulado "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021".

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la Carrera Profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Chepén, 21 de junio de 2021.

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda
DNI N°70291307

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. **Título:**

   - "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021".

2. **Problema:**

   - ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021?

3. **Hipótesis:**

   - Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

4. **Objetivos:**

4.1. Objetivo General:

   - Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

4.2. Objetivos Específicos:

   - Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.
   - Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

5. **Tipo y Diseño de Investigación:**

   - Investigación de tipo aplicada, diseño No Experimental, corte Transversal y alcance Correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

1. **Criterios:**

   Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos, en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar la hipótesis, la coherencia entre las variables y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. **Instrumentos:**

   En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

   - Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
   - Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONBES en la columna DECISIÓN.
   - Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

3. **Ficha de Validación para Expertos:**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- **Apellidos y Nombres del experto: SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO.** • **Grado Académico: DOCTOR**
- **Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.** • **Dirección: GIRASOLES 368 - TRUJILLO Teléfono: 940173235 Email: esoriano@ucv.edu.pe**
- **Autor (es) del Instrumento: Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda**

II..- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN	Motivación Extrínseca	Premios e incentivos	¿El trabajo que desempeña en la empresa es reconocido en el momento oportuno, y esto lo motiva a cumplir con sus obligaciones puntualmente?						x		x		x		x		
			¿Los incentivos económicos que recibe por parte de la empresa son adecuados?						x		x		x		x		
			¿Los premio que recibe por parte de la empresa son acordes a sus necesidades?						x		x		x		x		
		Recompensas	¿Las recompensas que brinda la empresa se encuentran en base a su rendimiento?						x		x		x		x		
			¿Todas las recompensas que brinda la empresa lo ayudan a seguir mejorando en su trabajo?						x		x		x		x		
		Reconocimiento Social	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza de manera pública?						x		x		x		x		
			¿Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en base al cumplimiento de sus funciones?						x		x		x		x		
		Políticas Sariales	¿La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de los trabajadores?						x		x		x		x		
			¿Considera que todos los trabajadores reciben su pago acorde a su productividad?						x		x		x		x		
		Seguridad en el Trabajo	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro?						x		x		x		x		
			¿La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad?						x		x		x		x		
			¿En caso de existir un evento siniestro, el impacto negativo sería bajo ya que la empresa se encuentra preparado para ello?						x		x		x		x		
		Condiciones en el Trabajo	¿Las condiciones de limpieza y comodidad en el trabajo son muy adecuadas?						x		x		x		x		
	Motivación Intrínseca	Intereses del Trabajador	¿Su jefe y compañeros de trabajo lo impulsan a seguir con sus metas personales?						x		x		x		x		
			¿Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integrantes de la empresa?						x		x		x		x		
		Expectativas del Trabajador	¿Considera que todos los trabajadores de la empresa se encuentran bajo el estándar productivo de la empresa?						x		x		x		x		
			¿Considera que todos los trabajadores consideran que la empresa es un buen lugar para laborar?						x		x		x		x		
			¿La empresa tiene como principales políticas la superación constante de sus trabajadores?						x		x		x		x		
		Logros de los Trabajadores	¿Los logros de sus compañeros lo motivan a seguir cumpliendo con sus metras?						x		x		x		x		
			¿Considera que los logros de la empresa son los suyos también?						x		x		x		x		
		Fijación de Metas	¿Gracias a la empresa y a sus compañeros de trabajo es que usted puede fijarse metas claras y precisas en su vida?						x		x		x		x		
			¿La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas en su vida personal y en el trabajo?						x		x		x		x		

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

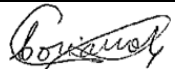
• Apellidos y Nombres del experto: SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO. **• Grado Académico: DOCTOR**

• Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. **• Dirección: GIRASOLES 368 - TRUJILLO Teléfono: 940173235 Email: esoriano@ucv.edu.pe**

• Autor (es) del Instrumento: Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda

II..- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Conocimiento y Habilidades	¿Las instancias de capacitación que recibe están bien planeados?						X		X		X		X		
			¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten realizar mejor su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?						X		X		X		X		
			¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?						X		X		X		X		
		Productividad	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Conoce los programas de trabajo de su empresa?						X		X		X		X		
			¿Desarrolla sus labores haciendo uso óptimo de los recursos?						X		X		X		X		
	Eficacia	Asistencia y Puntualidad	¿La empresa fomenta una cultura de asisencia a través del marcaje de asistencia?						X		X		X		X		
			¿La empresa le ofrece incentivos por su puntualidad?						X		X		X		X		
	Efectividad	Cooperación con el Equipo de Trabajo	¿En la empresa todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas?						X		X		X		X		
		Esfuerzo Extra para Alcanzar Metas	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr metas?						X		X		X		X		
			¿La empresa promueve el desarrollo personal?						X		X		X		X		
			¿La empresa le brinda los recursos para realizar sus actividades y lograr los objetivos de la organización?						X		X		X		X		
			¿La empresa le brinda capacitaciones cuando usted es alternado a una nueva área?						X		X		X		X		



RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento:

- Cuestionario de Motivación

Objetivo:

- Conocer la motivación de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Dirigido a:

- Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Valoración del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellidos y Nombres del Evaluador:

SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO

Grado Académico del Evaluador:

DOCTOR

SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO
DNI N°26631065

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento:

- Desempeño laboral

Objetivo:

- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Dirigido a:

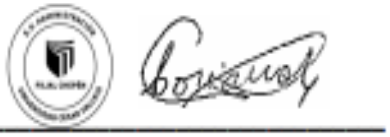
- Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Valoración del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellidos y Nombres del Evaluador:
SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO

Grado Académico del Evaluador:
DOCTOR



SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO
DNI N°18140309

CARTA DE VALIDACIÓN DEL DOCTOR CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITA: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Dr. Carlos Alberto Cedron Medina
Docente de la Carrera Profesional de Administración

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda identificada con DNI N°70291307 estudiante del IX ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser validado y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del Proyecto de Tesis titulado "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021".

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la Carrera Profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Chepén, 21 de junio de 2021.

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda
DNI N°70291307

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. **Título:**

   - "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021".

2. **Problema:**

   - ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021?

3. **Hipótesis:**

   - Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

4. **Objetivos:**

4.1. Objetivo General:

   - Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

4.2. Objetivos Específicos:

   - Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.
   - Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

5. **Tipo y Diseño de Investigación:**

   - Investigación de tipo aplicada, diseño No Experimental, corte Transversal y alcance Correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

1. **Criterios:**

   Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos, en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar la hipótesis, la coherencia entre las variables y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. **Instrumentos:**

   En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

   - Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
   - Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONBES en la columna DECISIÓN.
   - Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

3. **Ficha de Validación para Expertos:**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- **Apellidos y Nombres del experto: CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO** • **Grado Académico: MAESRTRIA EN INVESTIGACION Y DONCENCIA UNIVERSITARIA**
- **Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** • **Dirección: TRUJILLO Teléfono: 957619333 Email: ccedronm@ucvirtual.edu.pe**
- **Autor (es) del Instrumento: Chapoñan Burgos , Marcela Yolanda**

II..- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN	Motivación Extrínseca	Premios e incentivos	¿El trabajo que desempeña en la empresa es reconocido en el momento oportuno, y esto lo motiva a cumplir con sus obligaciones puntualmente?						x		x		x		x		
			¿Los incentivos económicos que recibe por parte de la empresa son adecuados?						x		x		x		x		
			¿Los premio que recibe por parte de la empresa son acordes a sus necesidades?						x		x		x		x		
		Recompensas	¿Las recompensas que brinda la empresa se encuentran en base a su rendimiento?						x		x		x		x		
			¿Todas las recompensas que brinda la empresa lo ayudan a seguir mejorando en su trabajo?						x		x		x		x		
		Reconocimiento Social	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza de manera pública?						x		x		x		x		
			¿Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en base al cumplimiento de sus funciones?						x		x		x		x		
		Políticas Sariales	¿La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de los trabajadores?						x		x		x		x		
			¿Considera que todos los trabajadores reciben su pago acorde a su productividad?						x		x		x		x		
		Seguridad en el Trabajo	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro?						x		x		x		x		
			¿La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad?						x		x		x		x		
			¿En caso de existir un evento siniestro, el impacto negativo sería bajo ya que la empresa se encuentra preparado para ello?						x		x		x		x		
		Condiciones en el Trabajo	¿Las condiciones de limpieza y comodidad en el trabajo son muy adecuadas?						x		x		x		x		
	Motivación Intrínseca	Intereses del Trabajador	¿Su jefe y compañeros de trabajo lo impulsan a seguir con sus metas personales?						x		x		x		x		
			¿Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integrantes de la empresa?						x		x		x		x		
		Expectativas del Trabajador	¿Considera que todos los trabajadores de la empresa se encuentran bajo el estándar productivo de la empresa?						x		x		x		x		
			¿Considera que todos los trabajadores consideran que la empresa es un buen lugar para laborar?						x		x		x		x		
			¿La empresa tiene como principales políticas la superación constante de sus trabajadores?						x		x		x		x		
		Logros de los Trabajadores	¿Los logros de sus compañeros lo motivan a seguir cumpliendo con sus metras?						x		x		x		x		
			¿Considera que los logros de la empresa son los suyos también?						x		x		x		x		
		Fijación de Metas	¿Gracias a la empresa y a sus compañeros de trabajo es que usted puede fijarse metas claras y precisas en su vida?						x		x		x		x		
			¿La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas en su vida personal y en el trabajo?						x		x		x		x		

Carlos Alberto Cedron Medina
DNI N 18070929

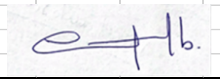
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- **Apellidos y Nombres del experto: CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO** • **Grado Académico: MAESRTRIA EN INVESTIGACION Y DONCENCIA UNIVERSITARIA**
- **Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** • **Dirección: TRUJILLO Teléfono: 957619333 Email: ccedronm@ucvirtual.edu.pe**
- **Autor (es) del Instrumento: Chapoñan Burgos , Marcela Yolanda**

II..- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Conocimiento y Habilidades	¿Las instancias de capacitación que recibe están bien planeados?						x		x		x		x		
			¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten realizar mejor su trabajo?						x		x		x		x		
			¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?						x		x		x		x		
			¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?						x		x		x		x		
		Productividad	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?						x		x		x		x		
			¿Conoce los programas de trabajo de su empresa?						x		x		x		x		
			¿Desarrolla sus labores haciendo uso óptimo de los recursos?						x		x		x		x		
	Eficacia	Asistencia y Puntualidad	¿La empresa fomenta una cultura de asisencia a través del marcaje de asistencia?						x		x		x		x		
			¿La empresa le ofrece incentivos por su puntualidad?						x		x		x		x		
	Efectividad	Cooperación con el Equipo de Trabajo	¿En la empresa todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas?						x		x		x		x		
		Esfuerzo Extra para Alcanzar Metas	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr metas?						x		x		x		x		
			¿La empresa promueve el desarrollo personal?						x		x		x		x		
			¿La empresa le brinda los recursos para realizar sus actividades y lograr los objetivos de la organización?						x		x		x		x		
			¿La empresa le brinda capacitaciones cuando usted es alternado a una nueva área?						x		x		x		x		



Carlos Alberto Cedron Medina
DNI N 18070929

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento:

- Cuestionario de Motivación

Objetivo:

- Conocer la motivación de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Dirigido a:

- Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Valoración del Instrumento:

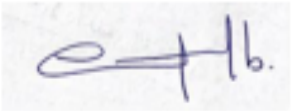
Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellidos y Nombres del Evaluador:

SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO

Grado Académico del Evaluador:

DOCTOR



Carlos Alberto Cedron medina
DNI N° 18070929

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento:

- Cuestionario de Motivación

Objetivo:

- Conocer la motivación de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Dirigido a:

- Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Valoración del Instrumento:

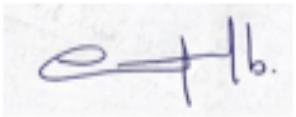
Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellidos y Nombres del Evaluador:

SORIANO PAREDES EMILIO ALBERTO

Grado Académico del Evaluador:

DOCTOR



Carlos Alberto Cedron medina
DNI N° 18070929

CARTA DE VALIDACIÓN DE LA DOCTORA ALBURUQUEQUE ARANA ELIZABETH

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITA: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Dra. En Administración Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana
Docente de la Carrera Profesional de Administración

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda identificada con DNI N°70291307 estudiante del IX ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser validado y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del Proyecto de Tesis titulado "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021".

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la Carrera Profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Chepén, 21 de junio de 2021.

Chapoñan Burgos, Marcela Yolanda
DNI N°70291307

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. **Título:**

   - "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021".

2. **Problema:**

   - ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021?

3. **Hipótesis:**

   - Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

4. **Objetivos:**

4.1. Objetivo General:

   - Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

4.2. Objetivos Específicos:

   - Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.
   - Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.

5. **Tipo y Diseño de Investigación:**

   - Investigación de tipo aplicada, diseño No Experimental, corte Transversal y alcance Correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

1. **Criterios:**

   Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos, en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar la hipótesis, la coherencia entre las variables y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. **Instrumentos:**

   En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

   - Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
   - Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONBES en la columna DECISIÓN.
   - Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

3. **Ficha de Validación para Expertos:**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- **Apellidos y Nombres del experto: ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH . • Grado Académico: DOCTOR**
- **Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. • Dirección: PROLONG. MAYTA CAPAC S/N BAÑOS DEL INCA / CAJAMARCA Teléfono: 982074695.. Email: falburuqueque@ucv.edu.pe**

- **Autor (es) del Instrumento: Chapoñan Burgos , Marcela Yolanda .**

II..- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN	Motivación Extrínseca	Premios e incentivos	¿El trabajo que desempeña en la empresa es reconocido en el momento oportuno, y esto lo motiva a cumplir con sus obligaciones puntualmente?	X					X		X		X		X		
			¿Los incentivos económicos que recibe por parte de la empresa son adecuados?	X					X		X		X		X		
			¿Los premio que recibe por parte de la empresa son acordes a sus necesidades?	X					X		X		X		X		
		Recompensas	¿Las recompensas que brinda la empresa se encuentran en base a su rendimiento?	X					X		X		X		X		
			¿Todas las recompensas que brinda la empresa lo ayudan a seguir mejorando en su trabajo?	X					X		X		X		X		
		Reconocimiento Social	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza de manera pública?	X					X		X		X		X		
			¿Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en base al cumplimiento de sus funciones?	X					X		X		X		X		
		Políticas Sariales	¿La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de los trabajadores?	X					X		X		X		X		
			¿Considera que todos los trabajadores reciben su pago acorde a su productividad?	X					X		X		X		X		
		Seguridad en el Trabajo	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro?	X					X		X		X		X		
			¿La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad?	X					X		X		X		X		
			¿En caso de existir un evento siniestro, el impacto negativo sería bajo ya que la empresa se encuentra preparado para ello?	X					X		X		X		X		
		Condiciones en el Trabajo	¿Las condiciones de limpieza y comodidad en el trabajo son muy adecuadas?	X					X		X		X		X		
	Motivación Intrínseca	Intereses del Trabajador	¿Su jefe y compañeros de trabajo lo impulsan a seguir con sus metas personales?	X					X		X		X		X		
			¿Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integrantes de la empresa?	X					X		X		X		X		
		Expectativas del Trabajador	¿Considera que todos los trabajadores de la empresa se encuentran bajo el estándar productivo de la empresa?	X					X		X		X		X		
			¿Considera que todos los trabajadores consideran que la empresa es un buen lugar para laborar?	X					X		X		X		X		
			¿La empresa tiene como principales políticas la superación constante de sus trabajadores?	X					X		X		X		X		
		Logros de los Trabajadores	¿Los logros de sus compañeros lo motivan a seguir cumpliendo con sus metras?	X					X		X		X		X		
			¿Considera que los logros de la empresa son los suyos también?	X					X		X		X		X		
		Fijación de Metas	¿Gracias a la empresa y a sus compañeros de trabajo es que usted puede fijarse metas claras y precisas en su vida?	X					X		X		X		X		
			¿La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas en su vida personal y en el trabajo?	X					X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

• **Apellidos y Nombres del experto: ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH .** • **Grado Académico: DOCTOR .**

• **Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.** • **Dirección: PROLONG. MAYTA CAPAC S/N BAÑOS DEL INCA / CAJAMARCA Teléfono: 982074695.. Email: falburuqueque@ucv.edu.pe**

• **Autor (es) del Instrumento: Chapoñan Burgos Marcela Yolanda .**

II..- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Conocimiento y Habilidades	¿Las instancias de capacitación que recibe están bien planeados?	X					X		X		X		X		
			¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten realizar mejor su trabajo?	X					X		X		X		X		
			¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?	X					X		X		X		X		
			¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?	X					X		X		X		X		
		Productividad	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	X					X		X		X		X		
			¿Conoce los programas de trabajo de su empresa?	X					X		X		X		X		
			¿Desarrolla sus labores haciendo uso óptimo de los recursos?	X					X		X		X		X		
	Eficacia	Asistencia y Puntualidad	¿La empresa fomenta una cultura de asisencia a través del marcaje de asistencia?	X					X		X		X		X		
			¿La empresa le ofrece incentivos por su puntualidad?	X					X		X		X		X		
	Efectividad	Cooperación con el Equipo de Trabajo	¿En la empresa todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas?	X					X		X		X		X		
		Esfuerzo Extra para Alcanzar Metas	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr metas?	X					X		X		X		X		
			¿La empresa promueve el desarrollo personal?	X					X		X		X		X		
			¿La empresa le brinda los recursos para realizar sus actividades y lograr los objetivos de la organización?	X					X		X		X		X		
			¿La empresa le brinda capacitaciones cuando usted es alternado a una nueva área?	X					X		X		X		X		

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento:

- Cuestionario de Motivación

Objetivo:

- Conocer la motivación de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Dirigido a:

- Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Valoración del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

Apellidos y Nombres del Evaluador:

ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH

Grado Académico del Evaluador:

DOCTOR

Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana
DNI N°26631065

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento:

- Desempeño laboral

Objetivo:

- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Dirigido a:

- Trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.

Valoración del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

Apellidos y Nombres del Evaluador:
FAUSTA ELIZABETH ALBURUQUEQUE ARANA

Grado Académico del Evaluador:
DOCTOR

Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana
DNI N°26631065

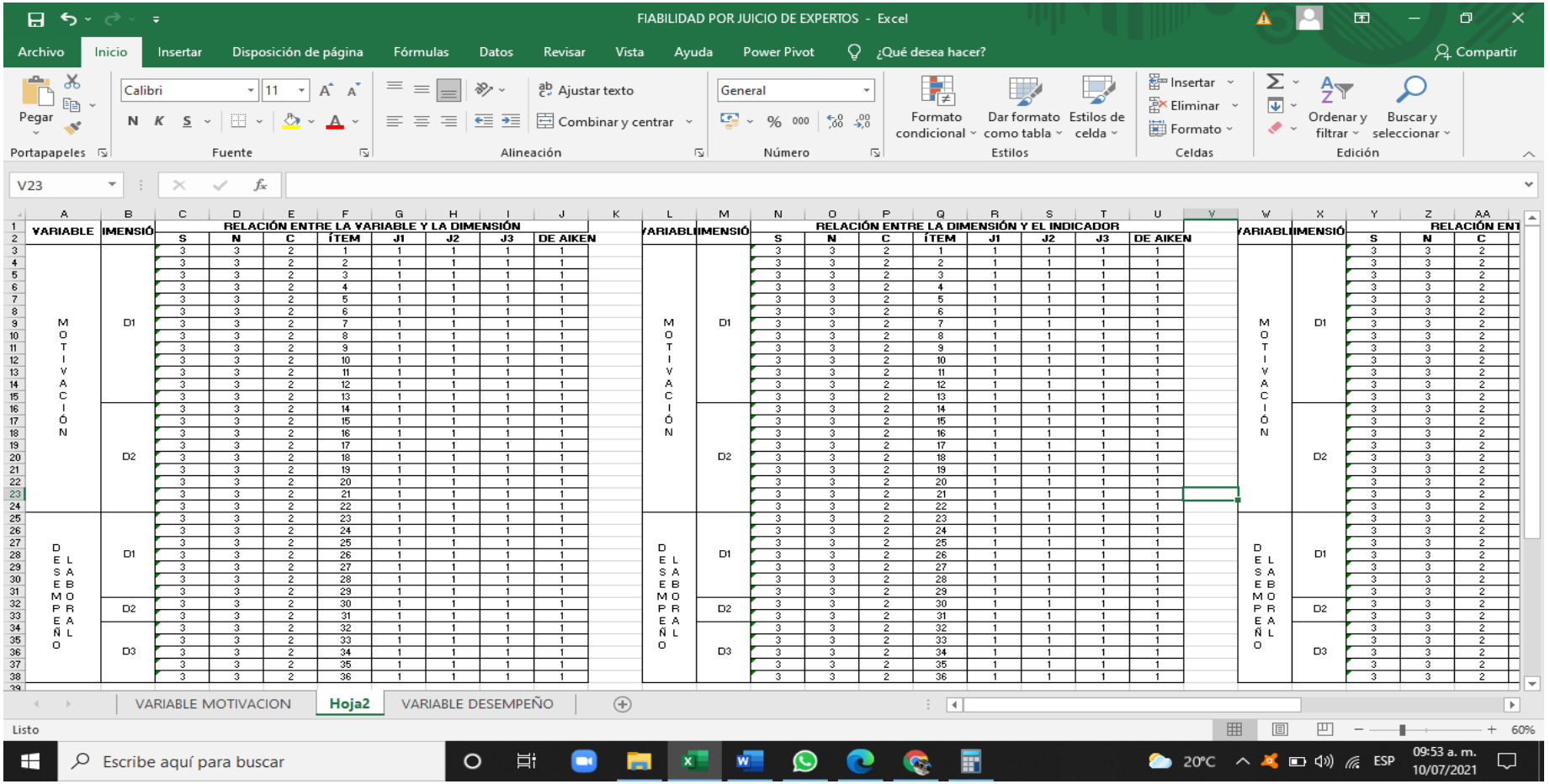
ANEXO 08

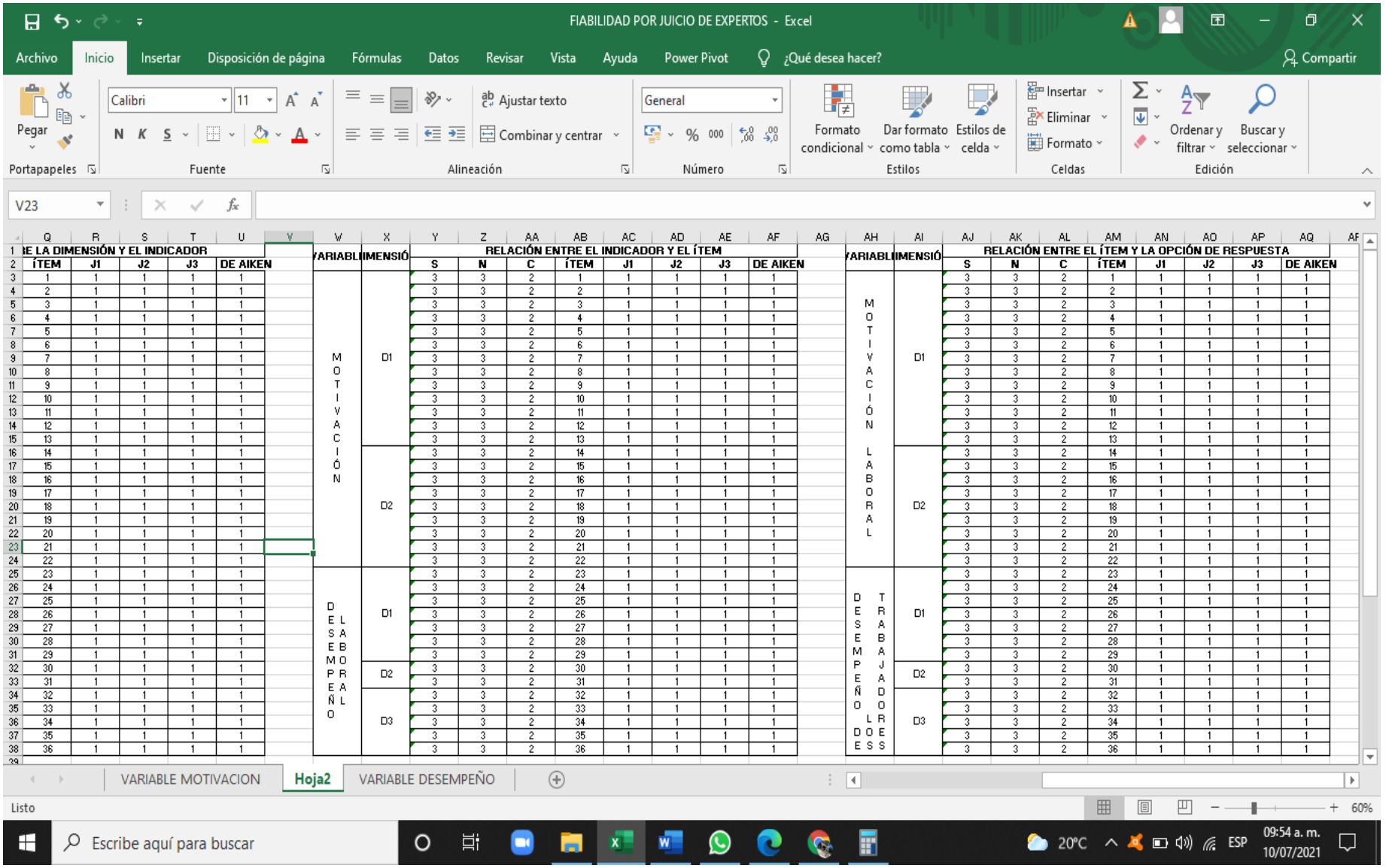
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUADRO DE LA CONFIABILIDAD

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

CUADRO DE FIABILIDAD POR JUICIO DE EXPERTOS




FIABILIDAD POR JUICIO DE EXPERTOS - Excel
Archivo
Inicio
Insertar
Disposición de página
Fórmulas
Datos
Revisar
Vista
Ayuda
Power Pivot
¿Qué desea hacer?
Compartir
Pegar
Calibri
11
Ajustar texto
General
Combinar y centrar
Formato condicional
Dar formato como tabla
Estilos de celda
Insertar
Eliminar
Formato
Ordenar y filtrar
Buscar y seleccionar
Portapapeles
Fuente
Alineación
Número
Estilos
Celdas
Edición
V23
E LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR
ÍTEM J1 J2 J3 DE AIKEN
VARIABLE
DIMENSIÓ
RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM
S N C ÍTEM J1 J2 J3 DE AIKEN
MOTIVACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL
D1
D2
D3
RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA
MOTIVACIÓN LABORAL
DESEMPEÑO DOCENTE
TRABAJADORES
VARIABLE MOTIVACION
Hoja2
VARIABLE DESEMPEÑO
Listo
60%
Escribe aquí para buscar
20°C
ESP
09:54 a. m.
10/07/2021

FIABILIDAD POR JUICIO DE EXPERTOS PARA EL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	TOTAL
Dimensión 1	1	1	1	1	1
Dimensión 2	1	1	1	1	1
Variable Total	1	1	1	1	1

FIABILIDAD POR JUICIO DE EXPERTOS PARA EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

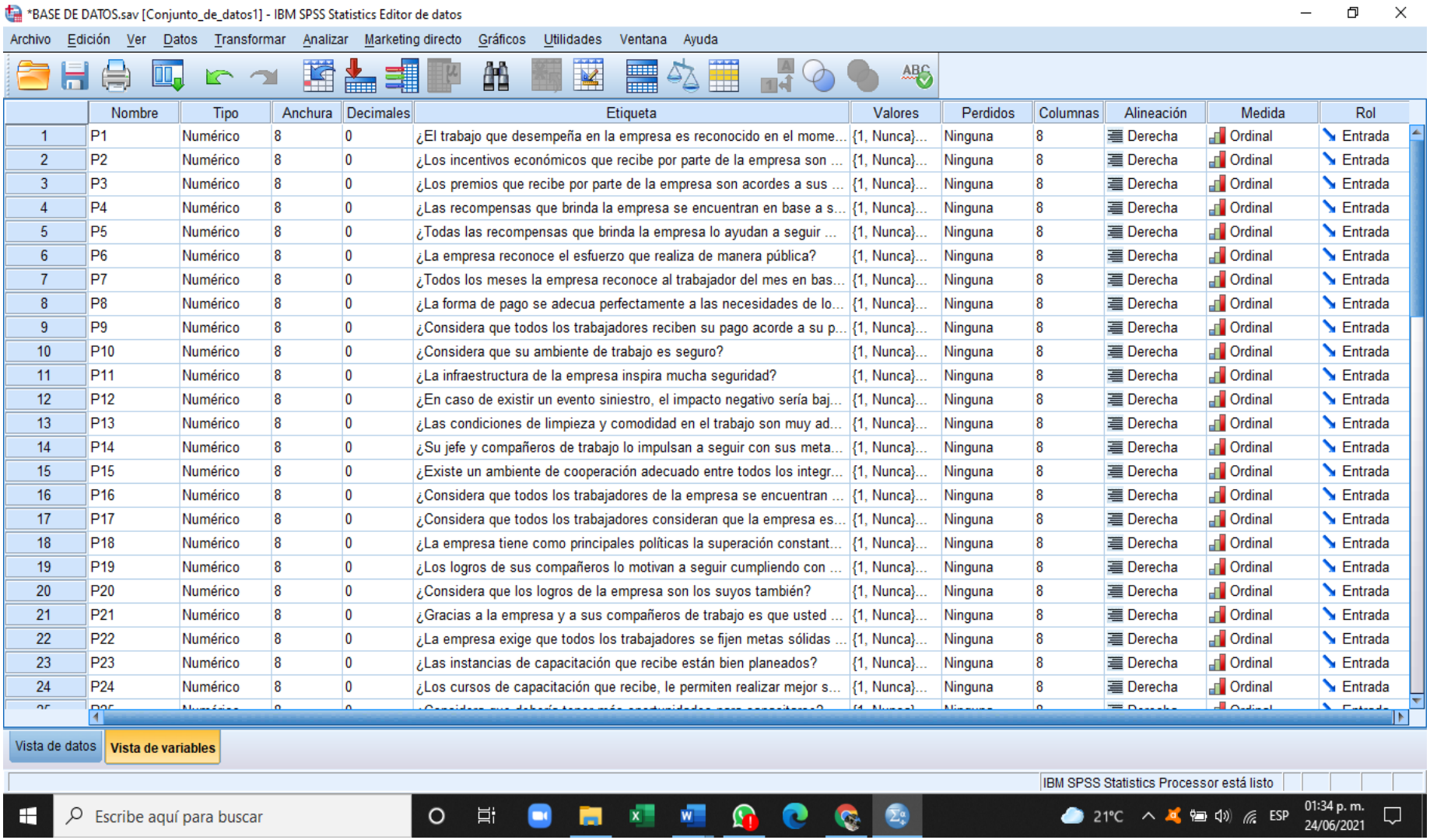
	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	TOTAL
Dimensión 1	1	1	1	1	1
Dimensión 2	1	1	1	1	1
Dimensión 3	1	1	1	1	1
Variable Total	1	1	1	1	1

COEFICIENTE DE VALIDEZ V DE AIKEN (1980 – 1985)

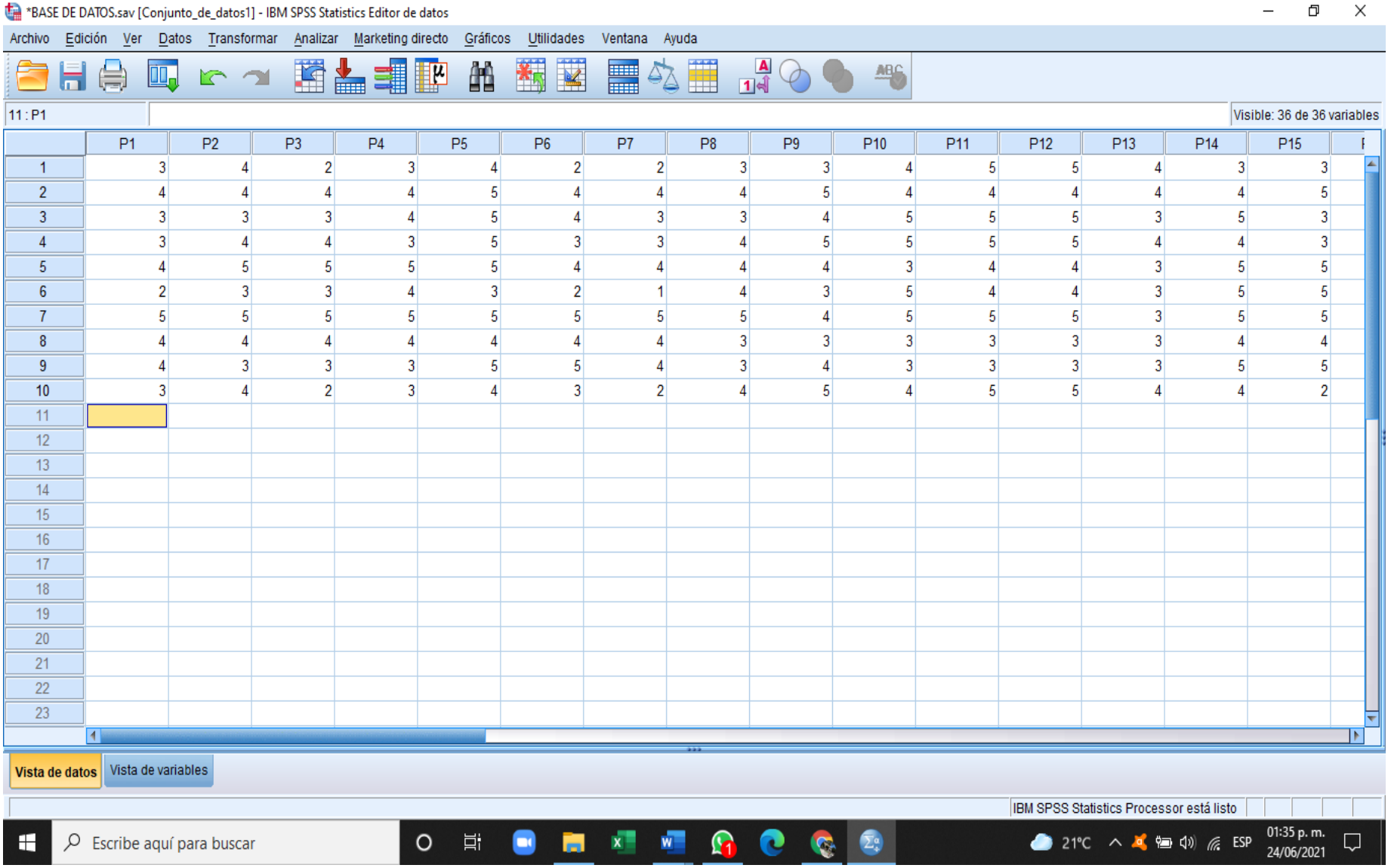
Se empleó el coeficiente de validez V de Aiken para la cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces, tal como se observa en la siguiente tabla:

$V = \frac{S}{(N(C-1))}$	S =	Sumatoria de S_I
	S_i =	Valor asignado por el juez i
	N =	Número de jueces
	C =	Número de valores de la escala de valoración
Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una validez de contenido-		

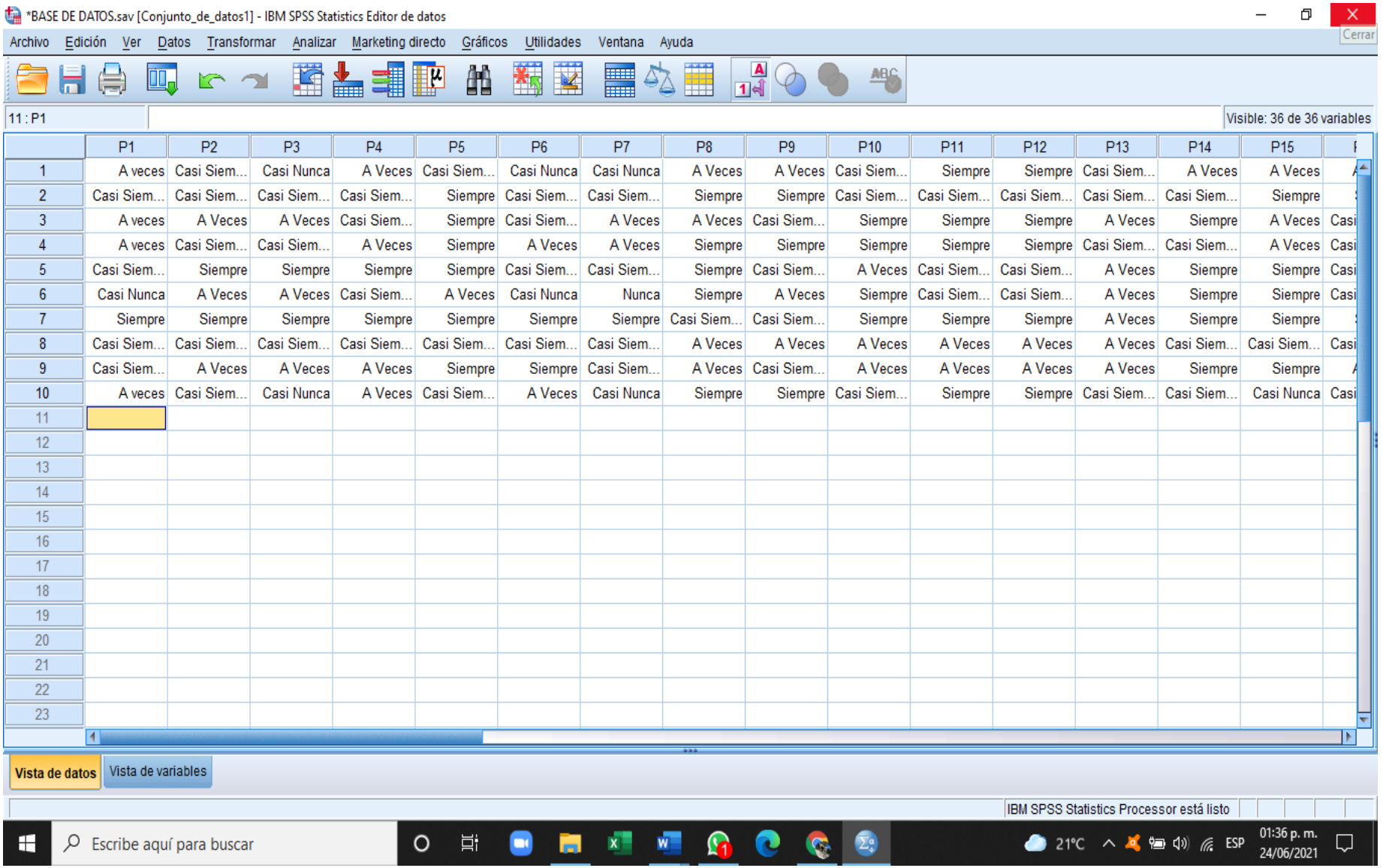
CUADRO DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿El trabajo que desempeña en la empresa es reconocido en el mome...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Los incentivos económicos que recibe por parte de la empresa son ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Los premios que recibe por parte de la empresa son acordes a sus ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Las recompensas que brinda la empresa se encuentran en base a s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Todas las recompensas que brinda la empresa lo ayudan a seguir ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza de manera pública?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Todos los meses la empresa reconoce al trabajador del mes en bas...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Considera que todos los trabajadores reciben su pago acorde a su p...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿La infraestructura de la empresa inspira mucha seguridad?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿En caso de existir un evento siniestro, el impacto negativo sería baj...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Las condiciones de limpieza y comodidad en el trabajo son muy ad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Su jefe y compañeros de trabajo lo impulsan a seguir con sus meta...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Existe un ambiente de cooperación adecuado entre todos los integr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Considera que todos los trabajadores de la empresa se encuentran ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Considera que todos los trabajadores consideran que la empresa es...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿La empresa tiene como principales políticas la superación constant...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Los logros de sus compañeros lo motivan a seguir cumpliendo con ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Considera que los logros de la empresa son los suyos también?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿Gracias a la empresa y a sus compañeros de trabajo es que usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿La empresa exige que todos los trabajadores se fijen metas sólidas ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿Las instancias de capacitación que recibe están bien planeados?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten realizar mejor s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	5	5	4	3	3
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3
4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5
6	2	3	3	4	3	2	1	4	3	5	4	4	3	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
9	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	5
10	3	4	2	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	4	2
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	A veces	Casi Siem...	Casi Nunca	A Veces	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A Veces	A Veces	A
2	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	
3	A veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	Siempre	A Veces	Casi
4	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Siempre	A Veces	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi
5	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Siempre	Siempre	Casi
6	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	A Veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Siempre	Siempre	Casi
7	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	
8	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi
9	Casi Siem...	A Veces	A Veces	A Veces	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Siempre	Siempre	A
10	A veces	Casi Siem...	Casi Nunca	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO “MOTIVACIÓN”

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	22

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	14

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Los criterios de interpretación del Alfa de Cronbach se han determinado según especifica la siguiente tabla:

Valores de Alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

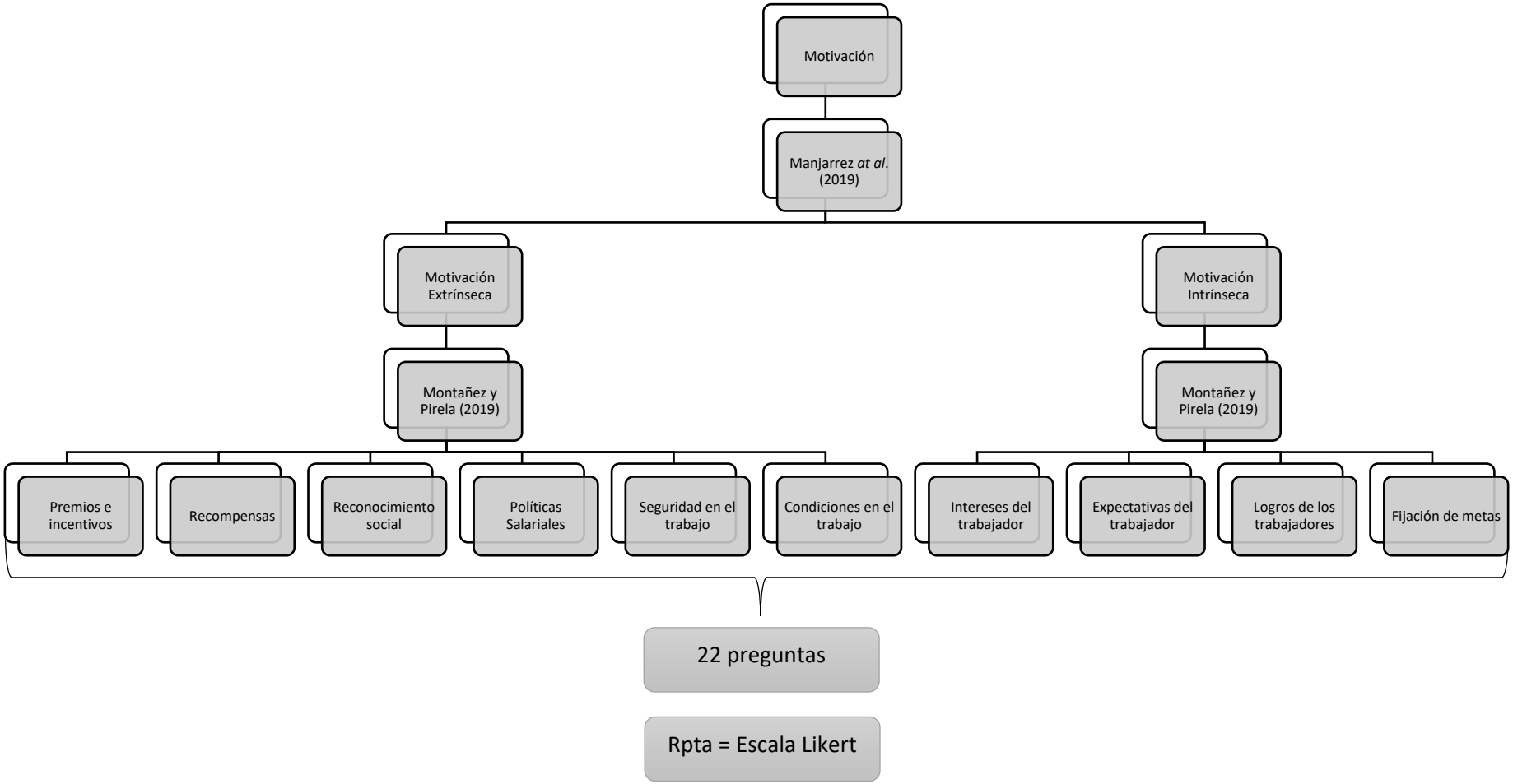
ANEXO 09

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

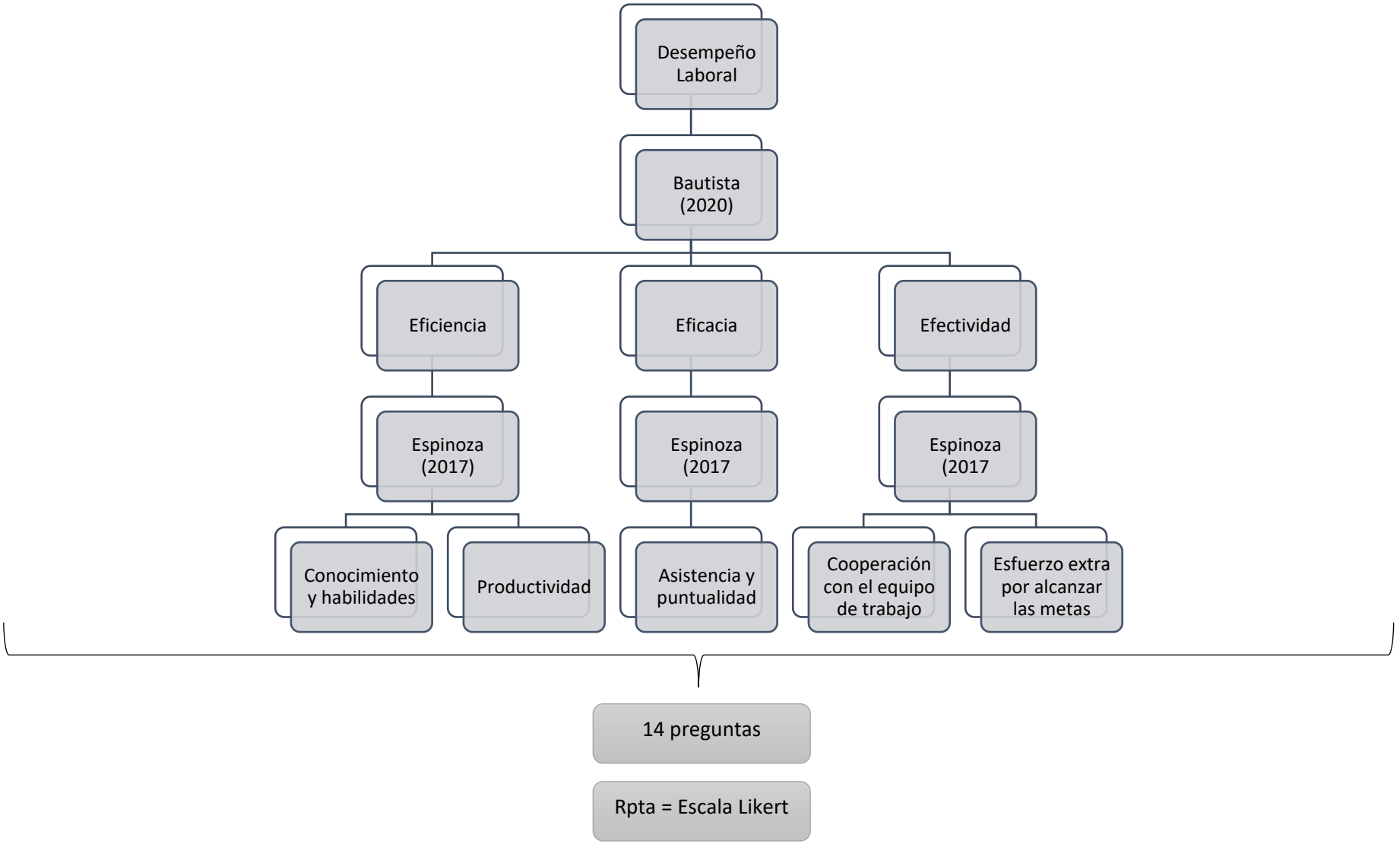
VALIDEZ POR CONSTRUCTO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

VALIDEZ POR CONSTRUCTO PARA EL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN



VALIDEZ POR CONSTRUCTO PARA EL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL



ANEXO 10

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS:** ▪ ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021? ▪ ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** ▪ Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. ▪ Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.	**HIPÓTESIS GENERAL:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:** ▪ Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021. ▪ Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén en el año 2021.	**Tipo de investigación**: Aplicada. **Diseño de investigación:** No experimental. De tipo transversal. Alcance Correlacional	**Población:** Conformado por 60 trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros. **Muestra:** Conformado por 60 trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros.	**Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario.

ANEXO 11

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUADRO DE ACEPTACIÓN

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

JCC INGENIEROS CONTRATISTAS E.I.R.L
RUC: 20477168702
Calle Los Pinos N° 137 – Chepén – La Libertad

Chepén 25, de Mayo del 2021

CREDENCIAL DE AUTORITACIÓN

LA EMPRESA JCC INGENIEROS CONTRATISTAS E.I.R.L CON RUC Nº 20477168702 , representado por : **FRANCISCO JAVIER CRUZ DE LA CRUZ** con DNI Nº **42240834** autorizo a :

CHAPOÑAN BURGOS MARCELA YOLANDA .

Estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales que cursa el IX ciclo de la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN , para realizar su proyecto de Investigación , que lleva como título " Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. **Chapoñan Burgos Marcela Yolanda,** estudiante de la Escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN**, de la Institución Universitaria que Usted representa, ha sido admitida para realizar sus Prácticas Pre profesionales en nuestra institución, teniendo como fecha de inicio 15/03/2021 y como fecha de culminación 30/07/2021 en el área Recursos Humanos.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

JCC INGENIEROS CONTRATISTAS E.I.R.L.
Francisco Javier Cruz de la Cruz
GERENTE

ANEXO 12

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RECURSOS Y PRESUPUESTO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021

Recursos y presupuesto

N°	Recurso Humano Disponible	Costo total
1	Bachiller de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo	S/.4,000.00

Bienes Disponibles

Código de Partida	Bienes	Descripción	UM	Cantidad	Precio Unitario	Costo total
2.3.19.11	Bienes de Consumo	Libreta	UN	1	S/.11.80	S/.11.80
		Lapicero	UN	6	S/.6.90	S/.6.90
		Corrector	UN	2	S/.1.90	S/.3.80
		Papel bond	MILLAR	2	S/.12.90	S/.25.80
		Tinta para impresora EPSON L355	UN	8	S/.32.00	S/.175.00
2.3.15.13	Bienes de Inversión	Laptop HP Core i5	UN	1	S/.2,299.00	S/.2,299.00
		Impresora EPSON L355	UN	1	S/.879.00	S/.879.00
		Memoria USB HP 16 GB	UN	1	S/.22.90	S/.22.90
		Total				**S/.3,424.2**

Servicios Disponibles

Código de Partida	Servicios	Costo/Mes	Costo total (8 meses de trabajo)
2.3.22.11	Servicio de Suministro de Energía Eléctrica	S/.38.00	S/.304.00
2.3.22.21	Servicio de Telefonía Móvil	S/.30.00	S/.240.00
2.3.22.23	Servicio de Internet	S/.65.00	S/.130.00
2.6.61.21	Libros y Textos para Bibliotecas	S/0.00	S/.0.00
	Total		**S/.674.00**
Recursos Humanos + Bienes Disponibles + Servicios Disponibles			**S/8,098.2**

ANEXO 13

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PANEL FOTOGRÁFICO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JCC INGENIEROS EN LA CIUDAD DE CHEPÉN 2021