

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN ASFALTOS Y
PAVIMENTOS CASTILLO SAC EN EL AÑO 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES

JESUS ALBERTO OLIDEN RIMARACHIN

MAURICIO ARTURO TINOCO LABRIN

ASESOR

YESENIA AYLEN SERRUTO PEREA

<https://orcid.org/0000-0002-7030-7345>

Chiclayo, 2020

**RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN
ASFALTOS Y PAVIMENTOS CASTILLO SAC EN EL AÑO
2017**

PRESENTADA POR:

**JESUS ALBERTO OLIDEN RIMARACHIN
MAURICIO ARTURO TINOCO LABRIN**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Rafael Camilo Girón Córdova
PRESIDENTE

Luis Augusto Angulo Bustios
SECRETARIO

Yesenia Aylén Serruto Perea
ASESOR

Dedicatoria

La investigación está dedicada principalmente a mis padres que son el apoyo constante y necesario en todas las circunstancias que se presentan durante el trayecto de mi vida, así también a mi abuela que, aunque ya no esté físicamente tengo los mejores recuerdos, que sirven para no darme por vencido en el largo camino para llegar al éxito y del cual ella estaría orgullosa. A Dios, por darme la fortaleza, los conocimientos, la salud y la tranquilidad para afrontar el día a día. También a cada uno de los profesores que brindaron su experiencia y atención en mi formación profesional.

Jesús Oliden

Esta tesis se la dedico con mucho amor y cariño a Dios por darme salud, fuerzas y muchas bendiciones para lograr alcanzar mis objetivos. A mis padres por el amor que día a día me brindan, por sus valores y consejos que hacen de mí una mejor persona, y por la motivación constante para salir adelante. A mi abuela y hermana por su apoyo incondicional en mi vida.

Mauricio Tinoco

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por iluminar cada uno de mis pasos a lo largo de esta etapa universitaria, a mis padres y familia por su apoyo tanto moral como económico. También a la profesora Aylen Serruto Perea por su tiempo, paciencia y por ser parte fundamental en el desarrollo de la tesis. De la misma manera, a la empresa por contribuir con información conveniente para la investigación.

Jesús Oliden

A mi familia por el apoyo brindado a lo largo de la carrera, porque han velado por mi bienestar y educación. Del mismo modo, a la profesora Aylen Serruto Perea por la ayuda ofrecida en el desarrollo de la presente tesis. Finalmente, a los profesores por ser parte de mi formación profesional, brindándome sus enseñanzas, consejos y amistad.

Mauricio Tinoco

Resumen

La motivación es considerada como un factor que contribuye al buen desempeño del personal, donde la presente investigación buscó identificar el grado de relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC en el año 2017, basado en los modelos de motivación de Juan Pérez López y la evaluación del desempeño de Gary Dessler, puntualizados mediante encuesta y analizados e interpretados mediante cuadros estadísticos. La población y muestra del estudio estuvo conformada por todo el personal de la empresa, con un total de 38 trabajadores, por ser muy pequeña y limitada.

Se realizó encuesta a los colaboradores en general, con el fin de saber las características, cualidades y capacidades de la motivación y desempeño laboral que se da, y cumplir con los objetivos expuestos. Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios evaluados previamente por expertos en el tema. Dicho instrumento contó con un total de 24 preguntas basado en la escala de Likert; dividido en 14 preguntas para conocer acerca de su motivación extrínseca, intrínseca y trascendente y 10 preguntas adicionales para la evaluación del desempeño, permitiendo interpretar la relación de las variables existentes en la empresa.

Para generar la base de datos y analizar las variables, se utilizó el programa estadístico SPSS Statistics V24.0.0 y para la elaboración de tablas con los datos demográficos se empleó el Microsoft Excel 2013. Al medir el coeficiente de correlación de Pearson, se pudo verificar que existe una relación significativa de grado moderado entre las variables de estudio, en Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC, teniendo como conclusión más relevante que el personal de la organización expresa que la motivación en la cual debe crecer la empresa es la extrínseca, dado que, las remuneraciones y los beneficios económicos que reciben es lo que más los motiva para tener un mejor desempeño en sus labores.

Palabras clave: Desempeño laboral, Motivación, Extrínseca, Intrínseca, Trascendente.

Abstract

Motivation is considered a factor that contributes to the good staff performance, where the current investigation wanted to identify the degree of motivation relation in the Asfaltos y Pavimentos Castillo Corporation SAC staff's job performance, in 2017. It is based on Juan Pérez's motivation models and Gary Dessler's performance assessment; pointed out through surveys and analyzed and interpreted by using statistical tables. The study population and sample were comprised of the whole business staff, a total of 38 workers, for being a small and limited group.

The survey was made with the members in general, in order to know the characteristics, qualities, and skills of motivation and job performance and achieve the goals stated. The data was collected through questionnaires assessed by subject matter experts. That instrument had 24 questions in total, it was based on Likert scale. It was divided by 14 questions about extrinsic, intrinsic and transcendent motivation; and 10 more questions to evaluate the performance, allowing to interpret the existing variables related in the company.

To generate the database and analyze the variables, the statistical program SPSS Statistics V24.0.0 was used and Microsoft Excel 2013 was used for the elaboration of tables with demographic data. When measuring the Pearson correlation coefficient, it was possible to verify that there is a significant relationship of moderate degree between the study variables, in Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC, having as a more relevant conclusion that the staff of the organization expresses that the motivation in which the company must grow is extrinsic, since, the remuneration and economic benefits they receive is what motivates them the most to perform better in their work.

Keywords: Work performance, Motivation, Extrinsic, Intrinsic, Transcendent.

Índice

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Abstract

I. Introducción	11
II. Marco Teórico	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1. Motivación: Definición.....	16
2.2.2. Desempeño Laboral: Definición.....	20
III. Metodología	24
3.1. Tipo y nivel de Investigación.....	24
3.2. Diseño de investigación.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	24
3.4. Criterios de Selección.....	24
3.5. Operacionalización de Variables.....	26
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.6.1. Confiabilidad.....	28
3.7. Procedimientos.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Matriz de consistencia.....	31
3.10. Consideraciones éticas.....	32
IV. Resultados y Discusión	33
4.1. Resultados.....	33
4.1.1. Resumen de los datos sociodemográficos.....	33
4.1.2. Análisis descriptivos de los datos obtenidos en el cuestionario.....	34
4.1.3. Promedio por dimensión.....	37
4.1.4. Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk.....	38
4.1.5. Prueba de correlación de Pearson entre variables y dimensiones.....	38
4.2. Discusión.....	41
V. Propuesta	43
5.1. Objetivo.....	43
5.2. Acciones.....	43

5.3. Responsables.....	43
5.4. Cronograma.....	44
5.5. Presupuesto.....	45
VI. Conclusiones y Recomendaciones.....	47
6.1. Conclusiones.....	47
6.2. Recomendaciones.....	47
VII. Referencias Bibliográficas.....	49
VIII. Anexos.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	26
Tabla 2. Fiabilidad de la variable motivación	28
Tabla 3. Confiabilidad por dimensión de Motivación	28
Tabla 4. Fiabilidad de la variable desempeño laboral	29
Tabla 5. Confiabilidad por dimensión de Desempeño Laboral.....	29
Tabla 6. Matriz de consistencia	31
Tabla 7. Resumen demográfico por sexo.....	33
Tabla 8. Resumen demográfico por edad.....	33
Tabla 9. Resumen demográfico por estado civil	33
Tabla 10. Valores promedio por dimensión	37
Tabla 11. Correlación de Pearson entre variables.....	38
Tabla 12. Correlación de Pearson entre dimensiones	39
Tabla 13. Correlación de Pearson entre dimensiones.	39
Tabla 14. Cronograma de las acciones	44
Tabla 15. Presupuesto para la implementación de la propuesta (Personal)	45
Tabla 16. Presupuesto para la implementación de la propuesta (Ambiente)....	46

Índice de figuras

Figura 1. Consolidado de respuestas de motivación extrínseca	34
Figura 2. Consolidado de respuestas de motivación intrínseca	35
Figura 3. Consolidado de respuestas de motivación trascendente.....	35
Figura 4. Consolidado de respuestas de la dimensión compromiso.....	36
Figura 5. Consolidado de respuestas de la dimensión rendimiento.....	36
Figura 6. Promedio general de las dimensiones	37

I. Introducción

Actualmente en la gran mayoría de empresas los colaboradores son lo más importante, y buscan distintas maneras de motivarlos para obtener un buen desempeño en sus labores.

García (2001), define el desempeño laboral como el aporte que puede entregar cada trabajador para el logro de los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos por las competencias que posee cada persona y por la contribución que le da a la empresa.

Además, “la motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran trabajo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Stephen & Coulter, 2005).

Por tal razón, se considera la motivación como el mecanismo que una empresa debe tener en todas sus áreas laborables para un mejor desempeño de sus colaboradores.

En el Perú, el sector de construcción presenta variedad de problemas: el insignificante trato que se les da como personas a los trabajadores, la rotación constante del personal, el salario no es equitativo y la escasa autonomía que se les otorga para poder tomar decisiones, por esa razón la investigación será dirigida hacia Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC, empresa dedicada a la construcción y pavimentación de vías y carreteras, cuenta con un punto de venta ubicado en Mz 19 Lt 05, Chosica del Norte - La Victoria – Lambayeque y su planta de producción se sitúa en Cantera Tres Tomas, Mesones Muro – Ferreñafe.

En ese sentido, el desempeño laboral de los trabajadores en toda empresa tiene mucha relación con la motivación que se les da a cada uno de ellos, pero en las empresas de construcción muy pocas veces le dan importancia al factor motivación, tal es el caso de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC, los elementos motivacionales que juegan en contra del desempeño laboral son: la falta de comunicación y confianza entre jefe y subordinado, una parte del personal obrero no es permanente, no se sienten cómodos por las condiciones del lugar del

trabajo, por la poca salubridad e higiene, por la seguridad o porque tienen mayor acceso a las enfermedades laborales y ambientales.

Debido al problema suscitado, la investigación se fundamenta en qué medida la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC. Teniendo como objetivo principal, identificar el grado de relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores; y como objetivos específicos, determinar la motivación de los colaboradores, analizar su desempeño, determinar la relación motivación-desempeño y proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño.

Es por ello que el enfoque metodológico utilizado es cuantitativo debido a que se basa en datos numéricos para la comprobación de la hipótesis alternativa, la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores y la hipótesis nula, la motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC.

La investigación se lleva a cabo para entender el nivel de motivación que existe en la organización hacia sus colaboradores y que repercuten en el desempeño de las actividades de los mismos. Así también, permite conocer los factores de motivación que influyen en el desenvolvimiento de las tareas que se le asignan al personal, y como poder mejorarlos en beneficio propio y de la empresa.

El modelo aplicado a la motivación es de Juan Antonio Pérez López ya que presenta un estudio más completo: motivación extrínseca, motivación intrínseca y la motivación trascendente, siendo esta última clave para el desarrollo individual y de equipo en el éxito de toda organización. Del mismo modo, se utiliza el modelo de Dessler para evaluar el desempeño del personal en relación con las metas establecidas.

Esta investigación permite como investigadores tener conocimientos, habilidades y actitudes más amplios; para así a futuro aplicarlos en el ámbito laboral dando soluciones inmediatas cuando la situación lo requiera. De igual forma, busca dar iniciativa a que distintos profesionales investiguen sobre la importancia del

tema, captar conocimiento y proponer estrategias que otorguen mejores resultados en la organización.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Para mejorar el trabajo de una organización, los gerentes deben prestar atención al grado de motivación de sus miembros. Con el transcurrir de los años, Olvera (2013), en su investigación propuso establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de una empresa constructora, demostrando en la investigación, que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, siendo considerado los de mayor influencia en el personal, el salario y reconocimiento de los empleados al entorno laboral.

Mostrando una posición contraria, Gómez, Salazar y Del Toro (2011), en su investigación presentaron las variables clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME de servicios de Ingeniería, junto a la determinación de la correlación de ambos factores con el desempeño laboral de sus empleados. Se obtiene del presente estudio que el clima organizacional, es calificado como positivo, mientras que la satisfacción laboral como neutral, ambos factores por separado se correlacionan positivamente con el desempeño laboral, pero el modelo donde se mostró una mayor correlación es el que incorpora a ambos como predictores del desempeño.

Por su parte, Bott y Asaju (2015), se dedicaron a estudiar el papel de la motivación en el desempeño organizacional, encontrando que existe una correlación positiva entre las variables, donde las peculiaridades socioambientales de los trabajadores juegan un papel importante en determinar qué los motiva y que no. Es así que, a medida que las personas sientan una baja o gran motivación el efecto en sus actuaciones serán cambiantes.

Posteriormente, Sum (2015), determinó que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una empresa de alimentos, también se pudo obtener que la motivación producida en el personal genera que realicen las actividades laborales con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen

desempeño laboral, y por último, se verificó que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un óptimo desenvolvimiento en sus actividades.

Otros autores como Mukarramah y Sulaimon (2016), argumentaron que las organizaciones basan su éxito primordialmente en el recurso humano, evaluando así la relación entre la motivación y su impacto en el desempeño organizacional de los empleados de una industria bancaria nigeriana. El estudio indicó que hay una fuerte relación positiva entre la motivación del empleado y su actuación en la organización, resaltando que, aunque los factores intrínsecos también los motivan es el factor extrínseco el que prevalece en los empleados bancarios.

Del mismo modo, Roch (2005), indicó que los sentimientos de responsabilidad y el nivel desempeño, están influenciados por los incentivos.

Otra investigación realizada fue de Rojas (2017), analizó la relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes de educación superior del Instituto Universitario de Tecnología Industrial sede Guacara – Estado Carabobo, concluyendo que los trabajadores no están satisfechos totalmente en sus necesidades básicas, debido a la falta de una remuneración acorde a las exigencias y la carencia de incentivos que estimulen la ejecución laboral en forma exitosa.

Raoufi, M., & Fayek, A. R. (2018), en su estudio demuestran que todos los factores motivacionales tienen una relación positiva débil en el personal para el desempeño de sus tareas; entre los factores motivacionales se demostró que el compromiso tuvo la relación más fuerte con el desempeño de los colaboradores seguido de cohesión, eficacia e identificación. Además, sustentan que, si los trabajadores son orientados regularmente por sus superiores, tienen con ellos reuniones a diario e interactúan entre sí, les generara un vínculo afectivo y laboral aún más fuerte que como consecuencia mejorarán en el desempeño de sus funciones dentro de la organización.

Asimismo, Cetin y As kun (2018) investigaron el papel de la auto eficiencia ocupacional en el rendimiento laboral a través de la motivación intrínseca,

esquemataron que la eficacia y la motivación intrínseca tienen un papel que influye significativamente sobre el rendimiento laboral, y además la motivación intrínseca sirve como mediador parcial en esta relación.

El estudio más reciente de Soto (2019), evidencio que existe una relación negativa entre la dimensión desmotivación y el desempeño del personal para ejecutar una determinada labor. Así también presento una relación positiva en sus dimensiones; regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca con el desempeño laboral. El individuo a partir de la realización de sus labores busca obtener una retribución, se involucra y desea ser parte importante de la empresa, de esa manera busca tener un pleno desarrollo en sus actividades contribuyendo así a su prosperidad.

2.2. Bases teóricas

Para estructurar la respectiva base teórica se toma en cuenta; definiciones, teorías o enfoques propuestos por diversos autores, porque son estudios básicos que permiten desarrollar el modelo antropológico de Juan Pérez López, además del estudio de partes relacionadas con desempeño y su evaluación.

2.2.1. Motivación: Definición

Es aquel proceso que hace referencia a la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Una persona para desarrollarse en el ámbito personal y laboral debe poner todo su esfuerzo en lo que desarrolla, teniendo en cuenta el objetivo al que apunta y mantener constantemente el afán por alcanzarlo. (Robbins,2004)

Según Newstrom (2011), La motivación es el impulso que hace que un trabajador actúe de algún modo en la empresa y estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional.

Soldevila (2014), afirma que la motivación es un estado emocional que genera un cúmulo de fuerzas con el propósito de alcanzar un objetivo o meta,

además, define como el estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta hacia un objetivo determinado.

Relacionando aquellas definiciones, ambas se orientan a un mismo sentido dando a entender que un individuo de acuerdo a su conocimiento, habilidad, aptitud y actitud se desempeñará, de tal manera que alcance sus metas.

2.2.1.1. Teorías de Motivación

A través del tiempo se han generado teorías de motivación con aportes diferentes que van profundizando más sobre el desempeño de las personas en las organizaciones. Así mismo, se presenta el modelo propuesto por Juan Antonio Pérez López el cual sirve de guía importante para desarrollar las variables de la presente investigación.

2.2.1.1.1. Teoría de la jerarquía de necesidades

Maslow (como se citó en Newstrom, 2011) sostiene que las necesidades humanas varían, y surgen en una secuencia predecible, pero relativamente fluida. En particular, a medida que las necesidades básicas se van satisfaciendo razonablemente, las personas le van otorgando más importancia a otras.

Además, Maslow (como se citó en Sarries y Casares, 2008) explica la aparición progresiva y secuencial de necesidades. Las primeras necesidades que experimenta el hombre son básicas, fisiológicas. Cuando estas necesidades se satisfacen aparecen necesidades más vinculadas a emociones y sentimientos (factores motivadores que se descuidan en las empresas). En tercer lugar, el trabajador necesita desarrollar sus cualidades personales, tener poder, éxito, tomar decisiones, aspectos también olvidados en las empresas. Son necesidades vinculadas a la cultura de cada sociedad.

En su modelo “Jerarquía de necesidades” se centra en cinco niveles de necesidades, entre ellos tenemos: Las fisiológicas, de

seguridad y certidumbre, de pertenencia y sociales, de estima y estatus y las necesidades de autorrealización y satisfacción.

Soldevila (2014), define los tipos de necesidades del modelo de Maslow como:

- Necesidad fisiológica: importante para la supervivencia esencial del individuo (comer, dormir, beber, respirar, etc.).
- Necesidad de seguridad: vivir en un entorno seguro y parcialmente sin amenazas (seguridad de salud, laboral, familiar, etc.).
- Necesidad social: relacionada con la amistad, la pareja sentimental, la participación y la pertenencia a un grupo social.
- Necesidad de autoestima: confianza, respeto y reconocimiento de los valores de la propia persona.
- Necesidad de autorrealización: satisfacción personal y sentido a la vida a través del desarrollo del potencial del individuo.

Según Robbins (2004), afirma: “En la medida en que unas necesidades quedan razonablemente satisfechas, la siguiente se vuelve la dominante. (...). Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirmaría que, aunque ninguna necesidad queda satisfecha completamente, si está lo suficientemente satisfecha deja motivar. Entonces para motivar a una persona hay que comprender en qué parte de la jerarquía se encuentra ahora y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores” (p. 156).

2.2.1.1.2. Teoría bifactorial

Esta teoría fue dada por Frederick Herzberg. Según Robbins (2004), Herzberg determina que el éxito o el fracaso de una compañía, depende de la actitud y el compromiso que la persona tenga con su trabajo.

En esta teoría, Herzberg pudo demostrar dos factores que afectan al trabajador, entre ellas tenemos: los factores de higiene y los factores de motivación.

Soldevila (2014), define los factores de higiene, como el conjunto de componentes externos que rodean al trabajador influyendo en su comportamiento. Mientras que los factores de la motivación dicen que son aquellos que están relacionados directamente con el trabajador. Estos factores están relacionados con variables endógenas, las cuales producen mayor satisfacción durante más tiempo.

2.2.1.1.3. Teoría de las necesidades de McClelland

Según Sarries y Casares (2008), dice que McClelland destaca la evaluación del desempeño, los planes de carrera y de sustitución y el reconocimiento no retributivo: no acentúa la recompensa monetaria, sino el reconocimiento público de tipo personal, que se manifiesta en el aprecio por un trabajo bien hecho.

McClelland se centra en tres necesidades: de logro, de poder y de afiliación. Según Robbins (2004), define las tres necesidades de la siguiente manera:

- Necesidad de logro. Aquel impulso que tiene la persona por salir adelante, por tener relaciones sobre un conjunto de normas, por lugar para tener éxito.
- Necesidad de poder. Necesidad de hacer que otras personas se dirijan como no lo habrían hecho de otro modo, influyendo en ellas.
- Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas, formando parte de un grupo.

2.2.1.1.4. Teoría antropológica de Juan Antonio Pérez López

Juan Antonio Pérez López coincide con varios teóricos sobre la motivación extrínseca e intrínseca.

Según Pérez (1997), considera tres principios distintos de movimiento, que empujan a la persona hacia la realización de cualquier acción concreta. Denomina dichas motivaciones con los siguientes nombres: Motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendente.

- A. Motivación extrínseca: Componente que impulsa a la persona a realizar una acción debido a las recompensas, unidos a la ejecución de la acción, debido, en definitiva, al resultado que va a provocar dicha actividad desde el exterior. Ello quiere decir que, desde el punto de vista de la motivación extrínseca, lo verdaderamente querido no es la realización de la acción de que se trate, sino de los estímulos que necesita una persona, o espera alcanzar al llevar a cabo una actividad. (pag.17)
- B. Motivación intrínseca: La fuerza que atrae a una persona para que realice una acción determinada o una tarea concreta, a causa de solo sentirse satisfecho realizando la acción. Lo verdaderamente querido por el sujeto, en la medida en que se mueve por motivación intrínseca, son las consecuencias. Dichas consecuencias pueden abarcar desde la satisfacción ligada a la realización de algo que le gusta hacer, hasta la satisfacción ligada al logro de un cierto aprendizaje para cuya obtención es necesario padecer la experiencia que supone la ejecución de la acción. (pag.18)
- C. Motivación trascendente: Tipo de fuerza que lleva a actuar a las personas debido a la utilidad –a las consecuencias. De sus acciones para otra u otras personas. El factor distintivo de esta motivación es que las necesidades que la acción busca satisfacer son necesidades de personas distintas a aquella que realiza la acción. A esta motivación nos referimos frecuentemente cuando hablamos de generosidad, espíritu de servicio. (pag.18)

2.2.2. Desempeño Laboral: Definición

Las organizaciones requieren niveles constantes de rendimiento alto de sus empleados para sobrevivir en un ambiente muy competitivo (Davis & Newstrom, 2003).

Según Hughes (2007) citado por Urdaneta y Urdaneta (2013, párr. 7) el desempeño se refiere al comportamiento de la persona, implicándose con la misión de la empresa, y el resultado de esos comportamientos serán reflejados en los productos o servicios.

Por otro lado, como lo menciona Chiavenato (2011), el desempeño laboral es el comportamiento que tiene una persona en su puesto de trabajo, el esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer, esto varía de una persona a otra y de situación en situación. La realización de sus labores muchas veces será afectada por factores como el valor de recompensas.

Es así que se debe tener en cuenta la evaluación del rendimiento, definido por Davis & Newstrom (2003), como el proceso de valorar sus resultados y compartir información con ellos. Esta evaluación es necesaria para: “asignar recursos en un ambiente dinámico, motivar y recompensar a los empleados, retroalimentarlos acerca de su trabajo, mantener relaciones justas en los grupos, emprender el entrenamiento y desarrollo de los empleados y acatar reglamentos”. Por consiguiente, los sistemas de evaluación son necesarios para la administración apropiada y para el desarrollo de los empleados.

2.2.2.1. Evaluación del desempeño

Dessler (2015), manifiesta que la evaluación del desempeño consiste en evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño, para este autor, es necesario evaluar el desempeño por cinco razones, y entre ellas tenemos:

- Primero, la mayoría de los empleadores basan sus salarios, ascensos y decisiones de retención en la evaluación del personal.
- Segundo, las evaluaciones son fundamentales para el proceso de administración del desempeño del empleador. La administración del desempeño consiste en asegurarse de que el rendimiento de los trabajadores respalde las metas estratégicas de la empresa.

- Tercero, con la evaluación, el gerente y el subalterno pueden elaborar un plan para corregir cualquier deficiencia, así como para reforzar las fortalezas del trabajador.
- Cuarto, las evaluaciones brindan una oportunidad para revisar los planes de carrera del trabajador a la luz de sus fortalezas, debilidades.
- Por último, gracias a las evaluaciones del supervisor, se puede identificar si hay necesidad de una capacitación y determinar las medidas remediales requeridas.

A su vez, para llevar una mejor administración del desempeño se tienen que seguir una serie de elementos básicos. (Dessler, 2015)

- Compartir la dirección implica comunicar las metas de la organización a toda la empresa y, después, traducirlas en metas factibles en los niveles departamental, de equipo e individual.
- La coincidencia de metas significa contar con un proceso que permita a los gerentes y a los empleados observar la relación entre sus metas, y las metas del departamento y la organización.
- La supervisión continua del desempeño conlleva el uso de sistemas computarizados que midan el progreso y, luego, envíen informes por correo electrónico, basados en el progreso del individuo hacia el logro de sus metas de desempeño.
- La retroalimentación continua incluye el informe en personas y por computadora en relación con el progreso hacia el logro de las metas.
- La instrucción y el apoyo del desarrollo tienen que ser parte integral del proceso de retroalimentación.
- El reconocimiento y la remuneración mantienen el desempeño del trabajador dirigido hacia las metas.

Para Chiavenato (2011), es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. (...). Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio

que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa. (p. 202).

2.2.2.2 Métodos de Evaluación del Desempeño

Los métodos de evaluación con base en el desempeño aportan los resultados que el personal ha logrado en sus tareas.

(Werther, Davis y Guzmán, 2014), clasifican dicho desempeño en base al pasado y en base al futuro del cual se tomarán en cuenta las que se ajustan más a la investigación.

Enfoques de Evaluación Comparativa: Llamada también evaluación en grupos, compara el desempeño de una persona con cada miembro de equipo y es muy útil para la toma de decisiones, dar el mejor salario al que se lo merece de acuerdo a su desempeño.

Administración por Objetivos: Consiste en establecer objetivos para toda la organización, por acuerdos mutuos y alcanzables de tal modo serán logrados satisfactoriamente.

Evaluaciones Psicológicas: Se toma en consideración los aspectos como personalidad, emociones, inteligencia que proporcionen anticipadamente un estudio en el cual pueda evaluarse el desempeño del empleado.

Escala de Gráficas: Mide el desempeño con factores ya establecidos, que dicho de otro modo son las cualidades que presentan las personas y que se desean evaluar.

Evaluación 360°: Es aquel sistema de evaluación en el cual participa el entorno de trabajo de la persona evaluada, compañeros y supervisor. Su ventaja radica en que permite elaborar planes individuales de desarrollo, porque identifica las áreas en que el individuo y el equipo requieren un desarrollo.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de Investigación

El tipo de investigación fue transeccional o transversal debido a que los datos se recogieron en un momento preciso, para describir la vinculación entre dos o más categorías y su relación causa-efecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Así mismo, el nivel es descriptivo, ya que se dio a conocer las características, conductas y componentes de la motivación y desempeño, de esa manera permitió recopilar y organizar información para elaborar las respectivas interpretaciones. De igual forma, se consideró relacional debido a que con este análisis se pretendió mostrar el grado de asociación existente entre las variables de estudio; la incidencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores.

3.2. Diseño de investigación

El enfoque metodológico fue cuantitativo debido a que el investigador se basó en un concepto generalizado que se necesita plasmarlo en una realidad concreta, para ello se comprobó las hipótesis del estudio a través del análisis de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por otro lado, el diseño tuvo la peculiaridad de ser no experimental puesto que no se manipulo el objeto de estudio, sino que solo se limitó a observar y medir las variables analizadas.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio para la presente investigación estuvo conformada por 38 personas distribuidas en todas las áreas del cual está compuesta la empresa, ocho trabajadores pertenecientes a oficina, catorce en planta y el restante lo conforma personal obrero. Por otra parte, la muestra fue semejante a la población, por ser muy pequeña y limitada.

3.4 Criterios de Selección

La siguiente investigación se basó en un censo ya que no existe un criterio de selección, por ende, se abordó la población en su totalidad.

3.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumento
Motivación	Pérez, J. (1997), Es la fuerza interior que impulsa a la persona a actuar.	Motivación extrínseca	Retribución fija	Encuesta	Cuestionario
			Retribución variable		
			Beneficios sociales		
		Motivación intrínseca	Realización personal		
			Autonomía		
			Habilidades		
		Motivación trascendente	Reconocimiento		
			Ayuda a un compañero		
			Desarrollo de los miembros del equipo		
Desempeño	Dessler, G. (2015), manifiesta que la evaluación del desempeño consiste en evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño.	Compromiso	Disponibilidad		
			Cooperación		
			Responsabilidad		
			Comunicación		
		Rendimiento	Conocimientos		
			Eficacia personal		
			Capacitación		

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el marco de esta investigación se realizó encuesta a los colaboradores en general de la empresa que fue objeto de estudio, con el fin de saber las características, cualidades y capacidades de la motivación y desempeño laboral que se da, y cumplir con los objetivos expuestos. Además, se hizo uso de la investigación bibliográfica la que ha permitido acoger distintos puntos de vista y generar un contenido más definido.

Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios evaluados y validados previamente por expertos en el tema. Es así que dicho instrumento contó con un total de veinticuatro preguntas estructuradas basado en la escala de Likert, que estuvo dividido en catorce preguntas para conocer acerca de su motivación extrínseca, intrínseca, trascendente y diez preguntas para la evaluación del desempeño en un tiempo de doce minutos y que facilito la interpretación de los resultados que trae consigo la Relación de la motivación con el desempeño laboral que hay en los trabajadores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC en el año 2017.

Otra forma en la recolección de datos fue mediante la investigación bibliográfica; primero, se recogió información clave, como el aporte de Hernández, Fernández y Baptista (2014), con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Segundo, la existencia de motivación y la sensibilidad que las personas poseen para actuar en el desarrollo de sus actividades, esta contribución nos ayudó a conocer un poco más de las posibles necesidades que tienen las mismas para un mejor desempeño (López,1997).

3.6.1. Confiabilidad

En la investigación se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para obtener el nivel de concordancia entre variables y sus dimensiones.

Motivación

Tabla 2. *Fiabilidad de la variable motivación*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,792	,806	14

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que el nivel de confiabilidad para la motivación y sus tres dimensiones es de 0,792 por esa razón es aceptable para su inmediato procesamiento.

Tabla 3. *Confiabilidad por dimensión de Motivación*

Estadísticas de fiabilidad		
Dimensión	Valor de Cronbach	Interpretación
Motivación extrínseca	0,820	Bueno
Motivación intrínseca	0,769	Aceptable
Motivación trascendente	0,709	Aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Desempeño Laboral

Tabla 4. *Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,732	,766	10

Fuente: Elaboración propia

El nivel de confianza de la variable desempeño laboral y sus dos dimensiones es moderadamente aceptable con un alfa de Cronbach de 0,732 indicando que es confiable para luego ser procesado.

Tabla 5. *Confiabilidad por dimensión de Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad		
Dimensión	Valor de Cronbach	Interpretación
Compromiso	0,583	Pobre
Rendimiento	0,668	Cuestionable

Fuente: George y Mallery (2003)

3.7. Procedimientos

A continuación, se detalla cómo se llevó a cabo la aplicación del instrumento para la recolección de datos en la empresa. Antes de realizar la parte aplicativa el gerente nos informó acerca de una reducción del personal que para interés de los autores no implicó un cambio negativo que hubiese podido modificar el desarrollo adecuado de la investigación. A partir de esa aclaración y con todas las facilidades brindadas se acordó fechas y horas establecidas por acuerdo mutuo con el fin de poder contar con la presencia y disponibilidad del personal, así mismo se les explicó el objetivo esencial de la investigación y se planteó preguntas fáciles de comprender, lo cual fue beneficioso porque se logró obtener los resultados deseados.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el desarrollo de la información adquirida en el cuestionario se utilizó Excel para elaborar tablas con los datos demográficos y el programa estadístico SPSS Statistics V24.0.0 que permitió generar la base de datos y analizar las variables, en el cual se consideró solo a 36 personas del total de la muestra, debido a que 2 personas encuestadas no marcaron adecuadamente el cuestionario. Asimismo, se obtuvo el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento y posteriormente se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permitió que se logre medir el grado de asociación que existe entre las variables de estudio.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 6. *Matriz de consistencia*

Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variables	Muestra	Metodología
¿En qué medida la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores en Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC?	Identificar el grado de relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y pavimentos Castillo SAC	Hipótesis Alternativa: La motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC	Variable 1: Motivación DIMENSIONES Motivación extrínseca Motivación intrínseca Motivación trascendente	Es semejante a la población y conformada por 38 personas, distribuidos en todas las áreas del cual está compuesta la empresa.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Transversal Nivel: Descriptivo/Correlacional Diseño: No experimental
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:		Variable 2: Desempeño laboral DIMENSIONES Compromiso Rendimiento		
¿Cuál es el grado de motivación del personal de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC?	Determinar la motivación de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC				
¿Cuál es el nivel de desempeño del personal en Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC?	Analizar el desempeño laboral del personal en Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC	Hipótesis Nula: La motivación no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC			
¿Cuál es la relación motivación-desempeño de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC?	Determinar la relación motivación-desempeño de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC				
¿Qué medidas de motivación se tomarán en cuenta para mejorar el desempeño en Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC?	Proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño en Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC				

Fuente: Elaboración propia

3.10. Consideraciones éticas

Cumpliendo con el protocolo ético, durante la recolección de datos se explicó a las personas encuestadas el propósito de la investigación, del mismo modo, se les garantizó respetar el principio de confidencialidad, dejando siempre en claro que la información obtenida será usada netamente para fines académicos, finalmente se agradece la participación.

Por otro parte, se tuvo en cuenta el horario de trabajo y se procuró no interferir con las actividades cotidianas del personal.

IV. Resultados y Discusión

4.1 Resultados

4.1.1 Resumen de los datos sociodemográficos

Tabla 7. *Resumen demográfico por sexo*

Etiquetas de fila	% de Sexo
Femenino	14%
Masculino	86%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

Las personas que laboran en la empresa son en su mayoría varones dado que se requiere mucho el esfuerzo físico para desarrollar las actividades a la que se dedica la empresa.

Tabla 8. *Resumen demográfico por edad*

Etiquetas de fila	% de Edad
18 - 30	31%
30 - 40	31%
40 - 50	25%
50 - 60	11%
60 - más	3%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

Del estudio realizado la mayoría son personas de 18 a 40 años ya que se mantienen activos durante todo el día en cada uno de sus puestos.

Tabla 9. *Resumen demográfico por estado civil*

Etiquetas de fila	% de Estado Civil
Soltero(a)	33%
Casado(a)	64%
Divorciado(a)	3%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estado civil gran parte de los trabajadores se encuentran casados.

4.1.2 Análisis descriptivos de los datos obtenidos en el cuestionario

A continuación, se aprecia que la mayoría de participantes en la encuesta se inclinó a dar como respuesta mediante la escala de Likert la valoración 4 y 5, por lo tanto, nos indica que hay una conformidad de los colaboradores con respecto a los beneficios que le otorga la empresa. Donde 1 es nunca, 2 es muy pocas veces, 3 es algunas veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.

Se puede percibir que para la dimensión motivación extrínseca los encuestados casi siempre se encuentran conformes con los salarios e incentivos económicos que se les concede por el esfuerzo que despliegan en cada una de sus tareas.

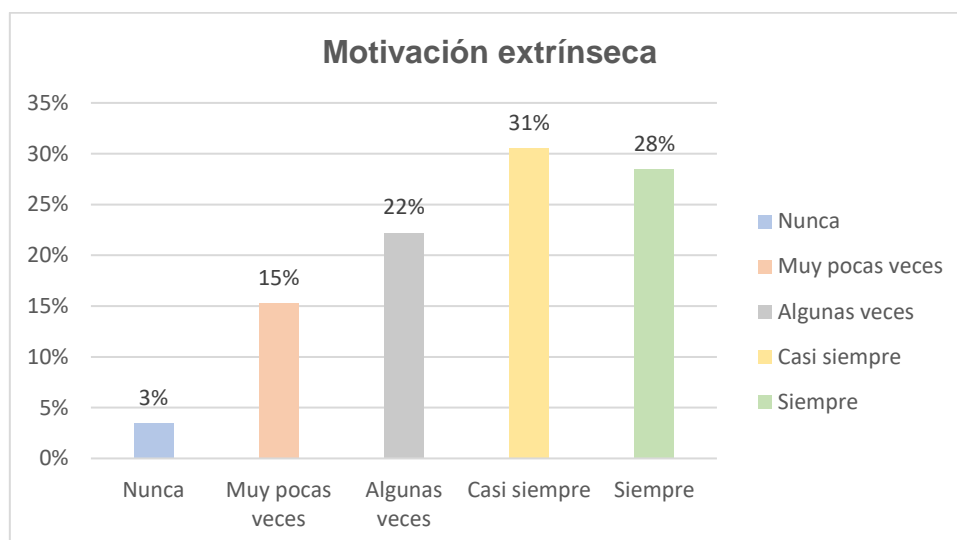


Figura 1. Consolidado de respuestas de motivación extrínseca

Fuente: Elaboración propia

Para la dimensión motivación intrínseca consideran que dentro del rango de 1 a 5 siempre valoran lo que surge del interior de su persona con el fin de autorrealizarse y sentirse satisfechos con los resultados de ejecutar una tarea.

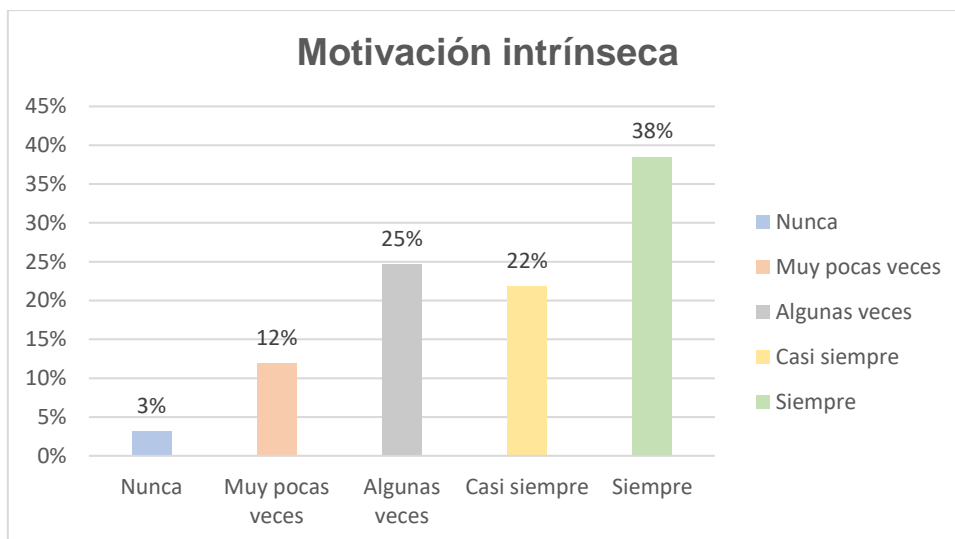


Figura 2. Consolidado de respuestas de motivación intrínseca
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión de motivación trascendente se contempla también que los colaboradores van más allá de sus propios intereses y siempre buscan entablar buenas relaciones con sus compañeros para alcanzar un objetivo común.

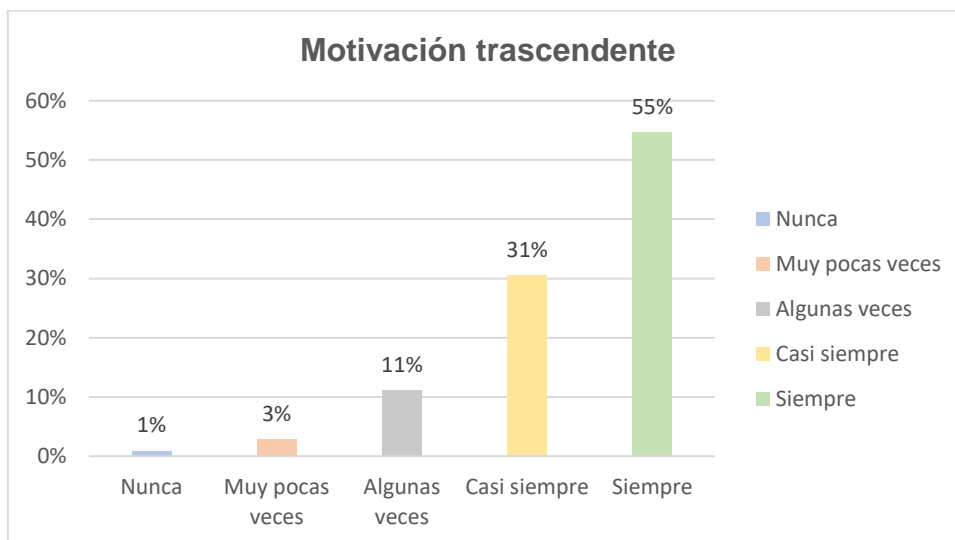


Figura 3. Consolidado de respuestas de motivación trascendente
Fuente: Elaboración propia

Para la dimensión compromiso la mayoría de los miembros de la empresa como se observa coinciden que siempre se encuentran dispuestos a las actividades que se les presentan y consiguen acatarlas con responsabilidad.

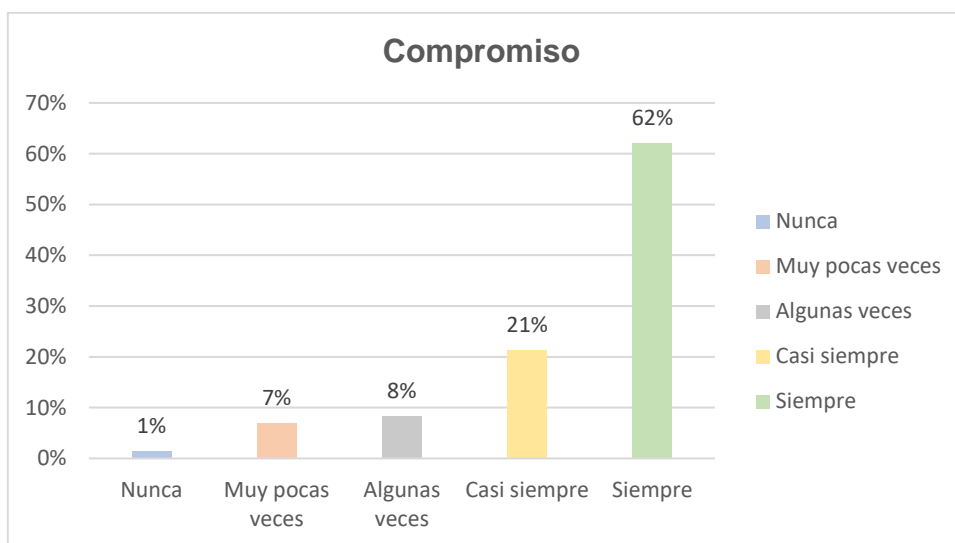


Figura 4. Consolidado de respuestas de la dimensión compromiso
Fuente: Elaboración propia

La dimensión rendimiento de igual modo obtuvo respuestas en su mayoría en la escala 5 puesto que los encuestados consideran que las capacitaciones son importantes para cumplir con eficacia sus labores.

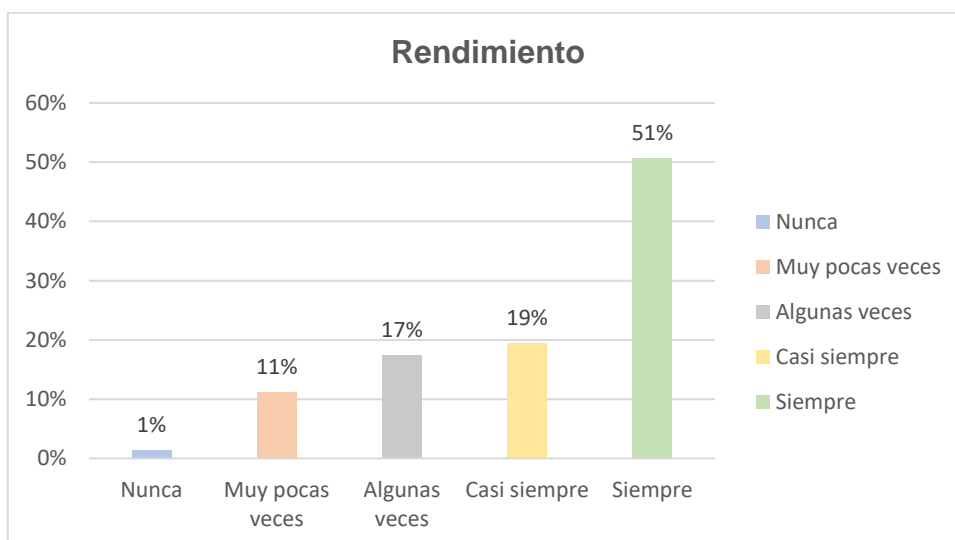


Figura 5. Consolidado de respuestas de la dimensión rendimiento
Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Promedio por dimensión

Tabla 10. *Valores promedio por dimensión*

Dimensión	Promedio
Motivación extrínseca	3,65
Motivación intrínseca	3,81
Motivación trascendente	4,35
Compromiso	4,36
Rendimiento	4,07

Fuente: Elaboración propia

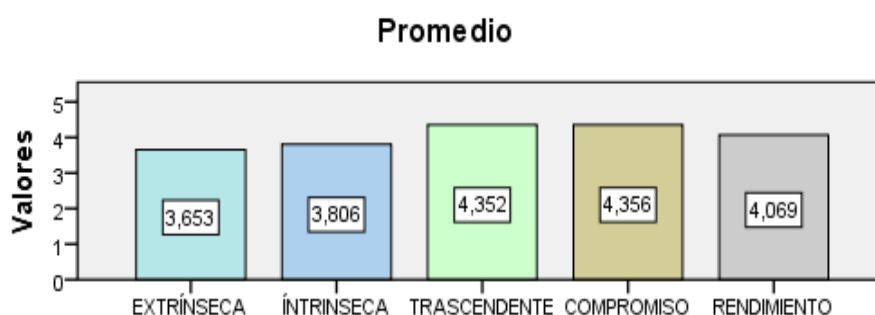


Figura 6. *Promedio general de las dimensiones*

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la variable motivación la más valorada por los trabajadores es la trascendente debido a que se crean vínculos que favorecen el buen trabajo en equipo.

Por otra parte, en la variable desempeño laboral la que obtuvo mayor promedio es el compromiso ya que la participación activa y responsable dentro de la organización trae consigo mejores resultados.

4.1.4. Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk

A partir del tamaño de la muestra se seleccionó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual se obtuvo un resultado mayor a 0.05, obteniendo que los datos siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizará el coeficiente de Pearson.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,096	36	,200*	,954	36	,138
Desempeño	,114	36	,200*	,963	36	,264

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.1.5. Prueba de correlación de Pearson entre variables y dimensiones

Tabla 11. *Correlación de Pearson entre variables*

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño
Motivación	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Tabla 12. *Correlación de Pearson entre dimensiones*

		Correlaciones				
		Motivación				
		Motivación extrínseca	Motivación intrínseca	Trascende nte	Compromi so	Rendimien to
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,484**	,038	,200	,417*
	Sig. (bilateral)		,003	,826	,242	,011
	N	36	36	36	36	36
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,484**	1	-,016	,400*	,621**
	Sig. (bilateral)	,003		,925	,016	,000
	N	36	36	36	36	36
Motivación Trascendente	Correlación de Pearson	,038	-,016	1	,661**	,321
	Sig. (bilateral)	,826	,925		,000	,056
	N	36	36	36	36	36
Compromiso	Correlación de Pearson	,200	,400*	,661**	1	,487**
	Sig. (bilateral)	,242	,016	,000		,003
	N	36	36	36	36	36
Rendimiento	Correlación de Pearson	,417*	,621**	,321	,487**	1
	Sig. (bilateral)	,011	,000	,056	,003	
	N	36	36	36	36	36

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 13. *Correlación de Pearson entre dimensiones.*

		Correlaciones	
		Compromiso	Rendimiento
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	0.200	,417*
	Sig. (bilateral)	0.242	0.011
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,400*	,621**
	Sig. (bilateral)	0.016	0.000
Motivación Trascendente	Correlación de Pearson	,661**	0.321
	Sig. (bilateral)	0.000	0.056

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El objetivo principal de la investigación es identificar el grado de Relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC en la cual se plantearon las siguientes hipótesis que nos servirá para rechazar o aceptar una de ellas.

H0: La motivación no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC.

H1: La motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC.

A partir de la técnica estadística del coeficiente de Pearson se pudo verificar el grado de asociación que existe específicamente entre las dimensiones pertenecientes a las variables de estudio.

Tal es el caso de la dimensión motivación extrínseca que la relación que presenta con el compromiso es de 0.200 lo cual significa que tienen una correlación positiva débil, del mismo modo ocurre si se le vincula con el rendimiento ya que su grado de relación es de 0.417.

Por otra parte, al asociarse motivación intrínseca con el compromiso nos da como resultado 0.400 que indica que también existe una correlación positiva débil. No obstante, si se le agrupa con el rendimiento nos da como resultado una correlación positiva moderada debido a que el valor obtenido es de 0,621.

Finalmente, al asociar la dimensión motivación trascendente con el compromiso tenemos como resultado 0,661 entendido como una correlación positiva moderada, caso contrario sucede si la asociación se da con el rendimiento ya que tiene un resultado de 0,321 considerada como una correlación positiva débil.

4.2 Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe Relación de la motivación con el desempeño de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC. Las recompensas, el logro de un aprendizaje y la generosidad hacia un compañero son factores importantes para que una persona pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores, por lo cual, orientándolos, trabajando y reforzando dichos aspectos se podrá cumplir con los objetivos organizacionales.

Sin embargo, en la organización no se percibe un ambiente de confianza entre jefe y subordinado y las capacitaciones son mínimas, a pesar de eso el desempeño de los trabajadores en la empresa es buena, por la responsabilidad que tienen al realizar sus labores. En la dimensión rendimiento, la mayoría de personas encuestadas, con un 51%, considera que las capacitaciones son importantes para cumplir con eficacia sus labores, siendo fundamental para el desarrollo personal y profesional, Dessler (2015), menciona que con la evaluación del desempeño de cada trabajador, el gerente y el subalterno, podrán identificar si hay necesidades de una capacitación, permitiendo de esta manera corregir cualquier deficiencia o reforzar las fortalezas de los trabajadores. Dicho esto, en Corporación Castillo SAC se deben evaluar las necesidades que la empresa omite, para que el personal tenga todas las condiciones necesarias para llevar a cabo con éxito su trabajo.

Por otra parte, el 62% de trabajadores, siendo esta la mayoría del personal, consideran que tienen compromiso hacia sus labores, estando siempre dispuestos y cumpliendo las actividades que se les presentan, pero gran parte de ellos no tienen una comunicación fluida con el jefe, donde Raoufi y Fayek (2018), también obtuvieron en su investigación que el compromiso tiene una relación más fuerte con el desempeño de los colaboradores, seguido de cohesión, eficacia e identificación, sustentando que si los trabajadores son orientados regularmente por sus superiores, tienen con ellos reuniones a diario e interactúan entre sí, les generara un vínculo afectivo y laboral aún más fuerte, que como consecuencia mejorarán en el desempeño de sus funciones dentro de la organización. Mientras que, Davis y

Newstrom (2003), señalan que, para un mejor desempeño se tienen que valorar sus resultados y compartir información con cada uno de los trabajadores.

Los trabajadores de la empresa en estudio, casi siempre se encuentran conformes con los salarios e incentivos económicos, sienten la preocupación por autorrealizarse, pero la mayor parte de ellos coinciden que existen buenos vínculos de amistad dentro de la empresa, yendo más allá de sus propios intereses, permitiendo un mejor desempeño en la Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC. Dessler (2015), corrobora que, los salarios, ascensos y decisiones de retención son fundamentales para asegurarse que el desempeño de los trabajadores respalde las metas estratégicas de la empresa. A su vez, Sum (2015) y Mukarramah y Sulaimon (2016), expresan que la forma en que la empresa motiva a sus trabajadores tiene mucho que ver con factores extrínsecos e intrínsecos. Las recompensas salariales y los reconocimientos hacia el personal generan en ellos un desempeño óptimo en la organización, coincidiendo de esa manera que hay una fuerte relación positiva entre la motivación del empleado y su actuación en la corporación. Del mismo modo, Soto (2019), evidenció que el individuo a partir de la realización de sus labores, busca obtener una retribución, se involucra y desea ser parte importante de la empresa, y de esa manera lograr un pleno desarrollo en sus actividades contribuyendo así a su prosperidad. En cambio, en lo que respecta al estudio de Olvera (2013), se puede verificar que los elementos extrínsecos tienen una relevancia predominante que influyen de manera negativa en el cumplimiento de las actividades de los empleados. Mientras que Rojas (2017), analizó que los trabajadores en su investigación, no están satisfechos totalmente en sus necesidades básicas, debido a la falta de una remuneración acorde a las exigencias y la carencia de incentivos que estimulen la ejecución laboral en forma exitosa, por lo que se analiza ejecutar planes de incentivos o bonos por el cumplimiento de objetivos.

V. Propuesta

Las empresas tienen que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros siendo la motivación un medio fundamental que mejora el desarrollo de los trabajadores y, por ende, se obtiene un desempeño más eficiente, siendo considerada como una de las claves para mejorar el ambiente de la organización (Díaz, 2011).

De acuerdo a lo obtenido en el análisis del capítulo anterior, la motivación que se necesita tener más en cuenta es la extrínseca, sin dejar de considerar las demás dimensiones de motivación; es por ello que se propone al gerente general de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC estrategias, con la finalidad de generar impacto en la organización y que al mismo tiempo logre satisfacer las expectativas y aspiraciones individuales.

5.1 Objetivo

Mejorar la motivación de los trabajadores favoreciendo el compromiso de ellos con la institución, los cuales se justificarán en la producción individual y grupal del trabajador.

5.2 Acciones

- Ofrecer a los trabajadores salarios de acuerdo al mercado.
- Brindar capacitaciones y talleres de actualización de conocimientos dirigido a todos los colaboradores.
- Fijar reuniones semanales, para optimizar la comunicación.
- Celebrar las fechas especiales y los logros a nivel personal y grupal de los colaboradores generando así la integración, compañerismo y convivencia dentro del lugar de trabajo.
- Implementar ambientes adecuados de descanso para el trabajador.

5.3. Responsables

El encargado de aprobar y poner en marcha las estrategias será el gerente general. Asimismo, el responsable de Recursos Humanos llevará a cabo el control de pago del personal y el jefe de cada área con el objetivo de conocer los resultados

de la implementación de las estrategias hará una comparación acerca de la producción anterior y actual, con la finalidad de conocer con más exactitud los resultados de las metas alcanzadas por los colaboradores.

5.4. Cronograma

Tabla 14. *Cronograma de las acciones*

		DIAGRAMA DE GANTT											
N	Actividades	Ene-20	Feb-20	Mar-20	Abr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Ago-20	Set-20	Oct-20	Nov-20	Dic-20
1	Salario	[Barra azul que cubre todos los meses de 2020]											
2	Capacitaciones						[Barra azul]						[Barra azul]
3	Reuniones	[Barra azul que cubre todos los meses de 2020]											
4	Actividades de confraternidad	[Barra azul que cubre todos los meses de 2020]											
5	Implementación de ambientes de descanso	[Barra azul]											

Fuente: Elaboración propia

5.5. Presupuesto

Para llevar a cabo la implementación de la propuesta, se ha considerado dentro del presupuesto, los sueldos y bonos proporcionados por la asistente de gerencia de la empresa. Mientras que, para las capacitaciones, lo que corresponde invertir en el desarrollo del personal es un 3% o 4% del costo total laboral (Cubas, 2018).

Tabla 15. *Presupuesto para la implementación de la propuesta (Personal)*

Personal	Sueldo Básico	Bono Trimestral (S/)	Presupuesto Bono Total	Costo laboral anual	Costo laboral anual promedio	Capacitación Semestral (S/)	Presupuesto capacitación anual 3% (S/)	Presupuesto Total anual
Oficina	Contador	S/. 2,075.00	S/. 200.00	S/. 29,250.00				S/. 855.55
	Asistente de Gerencia	S/. 1,412.00	S/. 200.00	S/. 19,968.00				S/. 855.55
	Encargado de Licitaciones	S/. 2,000.00	S/. 200.00	S/. 28,200.00				S/. 855.55
	RR.HH	S/. 1,700.00	S/. 200.00	S/. 24,000.00				S/. 855.55
	Administrador	S/. 1,660.00	S/. 200.00	S/. 23,440.00				S/. 855.55
	Marketing	S/. 1,211.00	S/. 200.00	S/. 17,154.00				S/. 855.55
	Logística	S/. 1,496.00	S/. 50.00	S/. 21,144.00	S/. 21,851.54	S/. 327.77	S/. 655.55	S/. 855.55
	Asistente administrativo	S/. 1,062.00		S/. 200.00	S/. 15,068.00			S/. 855.55
Planta	Operarios de Producción(5)	S/. 938.00	S/. 200.00	S/. 13,332.00				S/. 4,277.73
	Conductores(8)	S/. 1,841.00	S/. 200.00	S/. 25,974.00				S/. 6,844.37
	Jefe de planta	S/. 1,928.00	S/. 200.00	S/. 27,192.00				S/. 855.55
Construcción	Obreros(15)	S/. 930.00	S/. 200.00	S/. 13,220.00				S/. 12,833.19
	Supervisor	S/. 1,852.00	S/. 200.00	S/. 26,128.00				S/. 855.55
TOTAL								S/. 32,510.75

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. *Presupuesto para la implementación de la propuesta (Ambiente)*

Cantidad	Descripción	Costo unitario	Total
2	Mueble	S/.1,000.00	S/.2,000.00
4	Mesa de comedor	S/. 280.00	S/.1,120.00
16	Silla	S/. 50.00	S/.800.00
2	Horno microondas	S/. 240.00	S/.480.00
3	Ventilador	S/. 80.00	S/.240.00
TOTAL			S/.4,640.00

Fuente: Elaboración propia

VI. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

- Se determina que en la Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC existe un grado de correlación positiva, de manera que las estrategias de motivación que se desarrollen serán vitales para el buen desenvolvimiento de los colaboradores en su puesto de trabajo.
- El personal de la organización expresa que la motivación en la cual debe crecer la empresa es la extrínseca, dado que, las remuneraciones y los beneficios económicos que reciben es lo que más los motiva para tener un mejor desempeño en sus labores.
- Dentro de la variable desempeño laboral, los colaboradores exponen que es necesario enfocarse en la dimensión rendimiento, dado que, las capacitaciones que se les otorga son mínimas y es una de las causas que puede afectar su productividad.
- El trabajo en equipo y compromiso que se lleva a cabo en la empresa por parte de los trabajadores y que va más allá de sus propios intereses, los conduce a tener un desempeño laboral adecuado.

6.2. Recomendaciones

La motivación es primordial para lograr un mejor desempeño de los trabajadores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC, por ese motivo, a la empresa se le recomienda:

- Implementar las acciones mencionadas en las propuestas, corrigiendo los puntos débiles hallados en la investigación, enfocado a los incentivos financieros que favorezcan al compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

- Implementar estrategias para reforzar su motivación intrínseca, incrementando el interés de los trabajadores por aprender algo nuevo y brindándoles más oportunidades de crecimiento profesional.
- Generar una comunicación fluida entre el personal y jefe, a través de reuniones programadas, donde puedan compartir problemas, ideas e información.
- Asignar a los trabajadores tareas que vayan de acuerdo con los conocimientos que poseen, y por medio de capacitaciones fortalecerlos.
- Fomentar el trabajo en equipo e insertar actividades que mantenga los buenos vínculos de amistad que existe dentro de la organización, para el logro de los objetivos de la empresa.

VII. Referencias Bibliográficas

- Bott, HD y Asaju, KT (2015). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores universitarios: un estudio de caso de Plateau State University Bokkos. *Cartas Internacionales de Ciencias Sociales y Humanísticas*, Vol. 53 pp. 35-38. SciPress. Obtenido de <https://www.learntechlib.org/p/176927/>.
- Çetin, F. & Aş Kun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México, D.F., México: McGraw-Hill.
- Cubas, D. (15 de febrero de 2018). ¿Deben las organizaciones asumir el costo de capacitación de sus colaboradores?. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/deben-organizaciones-asumir-costo-capacitacion-colaboradores-227295-noticia/?ref=gesr>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 11ª ed. México D.F: McGraw- Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México, D.F., México: Pearson Educación.
- Díaz, J. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. *Portafolio*, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/852721165?accountid=37610>
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4ª ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gómez, J, Salazar, M. &. Del Toro, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clio America*, 5(10), 204-227. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliоamerica/article/view/419>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F., México: McGraw-Hill.
- Mukarramah, A. & Sulaimon, A. (2016). Employee Motivation, Recruitment Practices and Banks Performance in Nigeria. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319639764_Employee_Motivation_Recruitment_Practices_and_Banks_Performance_in_Nigeria
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F., México: McGraw-Hill.

- Olvera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos (tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>
- Pérez, J. (1997). Liderazgo. Barcelona, España: Canon.
- Raoufi, M., & Fayek, A. R. (2018). Key Moderators of the Relationship between Construction Crew Motivation and Performance. Journal of Construction Engineering and Management. Recuperado de [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001509](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001509)
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Roch, S. (2005). Una investigación de los factores motivacionales que influyen en las calificaciones de rendimiento. Revista de Gerencial Psicología, vol. 20 Iss 8, 695 – 711. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/02683940510631453>
- Rojas, Y. (2017). Relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes de educación superior (tesis de grado). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://www.mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4337/3/yrojas.pdf>
- Soldevila, P. (2015). Dirección y gestión de recursos humanos en restauración. España: Síntesis.
- Soto, G. (2019). La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A (tesis de grado). Universidad ESAN, Perú. Recuperado de http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stephen, R. & Coulter, M. (2005). Administración. Mexico: Pearson Educación.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Urdaneta Quintero, O.& Urdaneta Quintero, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. Revista de ciencias de Ciencias Sociales (Ve), XIX (4), 672-682.
- Werther, W., Davis, K., Guzmán, M. (7ª Ed.) (2014). Administración de recursos humanos. México, D.F., México: McGraw Hill Education.

VIII. Anexos

8.1. Anexo 01: Resultados consolidados de la evaluación de juicios de expertos

La tabla que se visualiza refleja el resultado consolidado de la opinión de los 7 jueces medidos en escala Likert, sugerida por Juan Antonio Pérez López en 1997 y Gary Dessler en 2015. Cabe señalar que, al ratio de validez de contenido por ítem, se calculó obteniéndose los siguientes resultados.

El resultado final 92.3%, indica que los ítems planteados en el instrumento no necesitan estar sujetos a cambios rigurosos, solo se realizaron ciertos ajustes en la forma de redacción de algunas preguntas para facilitar la comprensión de las mismas por parte de los encuestados.

				NUMERO DE PANELISTAS	7	CVI=	92.3%	
MOTIVACIÓN				Esencial	Útil	Innecesario		
				CVR	ACEPTABLE	SUGERENCIA		
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	7	0	0	1	SI	TODO OK	CVI= 92.3%
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	7	0	0	1	SI	TODO OK	
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	7	0	0	1	SI	TODO OK	
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	7	0	0	1	SI	TODO OK	
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	7	0	0	1	SI	TODO OK	
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	7	0	0	1	SI	TODO OK	
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
12	Hay compañerismo dentro de la organización	7	0	0	1	SI	TODO OK	
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	5	1	1	0.71428571	SI	TODO OK	
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
DESEMPEÑO LABORAL								
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	6	0	1	0.85714286	SI	TODO OK	
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	5	1	1	0.71428571	SI	TODO OK	
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	7	0	0	1	SI	TODO OK	
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	6	1	0	0.85714286	SI	TODO OK	
19	Procuro cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	7	0	0	1	SI	TODO OK	
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	7	0	0	1	SI	TODO OK	
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	7	0	0	1	SI	TODO OK	
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	6	0	1	0.85714286	SI	TODO OK	
23	Recibocapacitación constantemente por la empresa	7	0	0	1	SI	TODO OK	
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	7	0	0	1	SI	TODO OK	

8.2. Anexo 02: Resultado de la validación de contenido por jueces

Juez 1

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	0	1	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	1	0	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	1	0	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	0	1	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	1	0	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	0	1	0
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	1	0	0
DESEMPEÑO LABORAL				
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	1	0	0
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	0	0	1
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	1	0	0
19	Procuro cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	1	0	0
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

Juez 2

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	1	0	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	1	0	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	1	0	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	1	0	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	1	0	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	1	0	0
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	1	0	0
	DESEMPEÑO LABORAL			
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	1	0	0
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	1	0	0
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	1	0	0
19	Procuro cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	1	0	0
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

Juez 3

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	1	0	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	1	0	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	1	0	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	1	0	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	1	0	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	1	0	0
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	1	0	0
	DESEMPEÑO LABORAL			
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	1	0	0
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	1	0	0
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	1	0	0
19	Procuró cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	1	0	0
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

Juez 4

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	1	0	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	1	0	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	1	0	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	1	0	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	1	0	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	1	0	0
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	1	0	0
DESEMPEÑO LABORAL				
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	1	0	0
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	1	0	0
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	1	0	0
19	Procuró cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	1	0	0
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

Juez 5

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	1	0	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	1	0	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	1	0	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	1	0	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	1	0	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	1	0	0
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	1	0	0
	DESEMPEÑO LABORAL			
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	1	0	0
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	1	0	0
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	1	0	0
19	Procuró cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	1	0	0
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

Juez 6

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	1	0	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	0	1	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	0	1	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	1	0	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	0	1	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	0	0	1
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	0	1	0
	DESEMPEÑO LABORAL			
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	0	0	1
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	1	0	0
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	0	1	0
19	Procuró cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	0	0	1
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

Juez 7

MOTIVACIÓN		Esencial	Útil	Innecesario
1	Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio	1	0	0
2	La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas	1	0	0
3	Estoy satisfecho con los incentivos que recibo	1	0	0
4	Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo	1	0	0
5	Usted demuestra preocupación por cada día aprender cosas nuevas en su trabajo	1	0	0
6	Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones	1	0	0
7	Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.	1	0	0
8	Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	1	0	0
9	Al realizar las actividades en la empresa, adquiero más habilidades	1	0	0
10	Me felicitan por las labores que realizo de forma correcta	1	0	0
11	Me motiva aún más que reconozcan mi esfuerzo	1	0	0
12	Hay compañerismo dentro de la organización	1	0	0
13	Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores	1	0	0
14	Aporta al equipo su experiencia para que juntos puedan llegar al objetivo	1	0	0
	DESEMPEÑO LABORAL			
15	Tengo iniciativa en las tareas que realizo	1	0	0
16	Me muestro disponible a las actividades que se me presentan	0	1	0
17	Considero que mi participación es importante en la empresa	1	0	0
18	La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño	1	0	0
19	Procuro cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan	1	0	0
20	Existe una comunicación fluida con el jefe	1	0	0
21	Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo a los conocimientos que poseo	1	0	0
22	Cumplo con las tareas en el tiempo establecido	1	0	0
23	Recibo capacitación constantemente por la empresa	1	0	0
24	Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional	1	0	0

8.3. Anexo 03: ENCUESTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO

Sexo: F M

Edad:

18 a 30 años 30 a 40 años 40 a 50 años 50 a 60 años 60 a más




Encuesta realizada al personal de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC. Por favor responda las siguientes preguntas marcando con un aspa (X) la opción que considere correcta.

(1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

MOTIVACIÓN	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Me encuentro conforme con el salario que recibo por la prestación del servicio.					
2. La remuneración que obtengo, satisface mis necesidades básicas.					
3. Estoy satisfecho con los incentivos que recibo.					
4. Los beneficios sociales (vacaciones, pago por horas extra, CTS) concuerda con el trabajo que realizo.					
5. Demuestro interés por aprender cada día cosas nuevas en el trabajo.					
6. Toman en cuenta mis sugerencias y puedo tomar mis propias decisiones.					
7. Trabajar para la empresa me hace sentir que estoy cumpliendo mis metas.					
8. Tengo oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.					
9. Al realizar las actividades en la empresa, desarrollo más habilidades.					
10. Me felicitan por las labores que realizo en la empresa.					
11. Me motiva mucho que reconozcan mi esfuerzo.					
12. Hay compañerismo dentro de la organización.					
13. Suelo construir relaciones afectuosas con los demás colaboradores.					
14. Aporto al equipo mi experiencia para que juntos podamos llegar al objetivo.					

DESEMPEÑO LABORAL	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Tengo iniciativa en las tareas que realizo.					
2. Me muestro disponible a las actividades que se me presentan.					
3. Considero que mi participación es importante en la empresa					
4. La relación con mis compañeros genera que pueda tener un mejor desempeño.					
5. Procupo cumplir con responsabilidad las labores que se me asignan.					
6. Existe una comunicación fluida con el jefe.					
7. Las tareas que se me asignan en la empresa, van de acuerdo con los conocimientos que poseo.					
8. Cumpro con las tareas en el tiempo establecido.					
9. Recibo capacitación constantemente por la empresa.					
10. Esas capacitaciones me favorecen en mi desarrollo personal y profesional.					

8.4. Anexo 04: Evidencias

 <p>GRUPO GIC CASTILLO</p>	<p>CORPORACION ASFALTOS Y PAVIMENTOS CASTILLO S.A.C.</p>  <p>R.U.C. 20314028164</p>	
--	---	---

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN ASFALTOS Y PAVIMENTOS CASTILLO S.A.C.

Año del Buen Servicio al Ciudadano

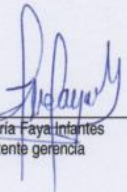
Chiclayo, (25/ 10 / 17)

Sra.

De nuestra consideración:

Nosotros, Jesús Oliden Rimarachin y Mauricio Tinoco Labrin, alumnos del IX ciclo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, ante usted nos presentamos respetuosamente y le solicitamos que se nos conceda el permiso para la aplicación de un cuestionario perteneciente al desarrollo de nuestra tesis "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN ASFALTOS Y PAVIMENTOS CASTILLO SAC EN EL AÑO 2017", dicha aplicación consta de la participación de los integrantes de la empresa para la aplicación de una encuesta que demandará un rango de tiempo de 10-15 minutos; la información recopilada de manera anónima para favorecer que las respuestas sean lo más sinceras posibles, será confidencial y estrictamente con fines académicos, luego de ser procesada, analizada y con las conclusiones y propuestas que se elaboren en ese trabajo de investigación, será entregada a su digno despacho para enriquecer la información que tiene acerca de su personal.

En espera de su autorización solicitada nos despedimos cordialmente.



Ana María Faya Intantes
Asistente gerencia

DOM. FISCAL	◻ MZ. 19 LOTE 05 P.J. CHOSICA DEL NORTE - LA VICTORIA (Ref. frente al Uticyacu) - CHICLAYO - LAMBAYEQUE
OFICINA OPERATIVA:	◻ CANTERA TRES TOMAS S/N - MANUEL A. MESONES MURO - FERREÑAFE - LAMBAYEQUE
TELEFONOS	◻ TELEFAX: 074-214793 RPM: #268185 Email: comercializacion.grupocastillo@hotmail.com
	ENTEL: 934869078 - 979906253 Email: asfalpaca01@yahoo.com

Autorización para la aplicación del instrumento



Evidencia del trabajo en campo



Evidencia del trabajo en campo