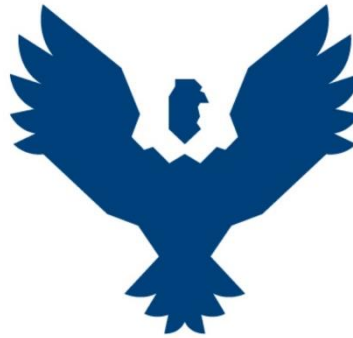




# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de la  
empresa J.E. Construcciones Generales S.A., en el año 2022.**

Línea de investigación: Comportamiento organizacional, riesgo  
laboral y gestión del talento.

**Tesis presentada por:**

Bach. Margarita Espinoza Alatrística

**Nro. ORCID:** 0009-0007-7105-8639

Bach. Dajana Alejandra Galiano Farfán

**Nro. ORCID:** 0009-0009-2599-8739

Para optar el Título Profesional de Psicólogas

**Asesor:**

Dr. Gareth Del Castillo Estrada

**Nro. ORCID:** 000-0001-8108-3802

**CUSCO – PERÚ**

**2024**



### Metadatos

Datos de autor	
Nombre y apellido	Margarita Espinoza Alatriza
Número de documento de identidad	48179494
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0007-7105-8639">https://orcid.org/0009-0007-7105-8639</a>
Nombre y apellido	Dajana Alejandra Galiano Farfan
Número de documento de identidad	72838686
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0009-2599-8739">https://orcid.org/0009-0009-2599-8739</a>
Datos del asesor	
Nombre y apellido	Gareth Del Castillo Estrada
Número de documento de identidad	41884386
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/000-0001-8108-3802">https://orcid.org/000-0001-8108-3802</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Juan Segismundo Durand Guzmán
Número de documento de identidad	24486087
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Luis Fernando Gamio Gonzales
Número de documento de identidad	43793076
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Miguel Angel Rodriguez Vega
Número de documento de identidad	72939656
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Yuri Mancilla Gudiel
Número de documento de identidad	41060720
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del talento.



# Tesis 3

by Margarita Y Dajana Espinoza Y Galiano

---

**Submission date:** 08-Feb-2024 11:17AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2289641174

**File name:** Observaciones\_Dajana\_Margarita\_UAC\_Psico\_06\_02\_24.pdf (1.43M)

**Word count:** 20941

**Character count:** 118927



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., en el año 2022.**

Línea de investigación: Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del talento.

**Tesis presentada por:**

Bach. Margarita Espinoza Alatriza

**Nro. ORCID:** 0009-0007-7105-8639

Bach. Dajana Alejandra Galiano Farfán

**Nro. ORCID:** 0009-0009-2599-8739

<sup>25</sup> Para optar el Título Profesional de Psicólogas

**Asesor:**

**Dr.** Gareth Del Castillo Estrada

**Nro. ORCID:** 000-0001-8108-3802

**CUSCO – PERÚ**

**2024**



ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://repositorio.untels.edu.pe">repositorio.untels.edu.pe</a> Internet Source	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	3%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Student Paper	2%
5	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://www.journal.ceprosimad.com">www.journal.ceprosimad.com</a> Internet Source	1%




## Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Margarita Y Dajana Espinoza Y Galiano  
Assignment title: Quick Submit  
Submission title: Tesis 3  
File name: Observaciones\_Dajana\_Margarita\_UAC\_Psico\_06\_02\_24.pdf  
File size: 1.43M  
Page count: 106  
Word count: 20,941  
Character count: 118,927  
Submission date: 08-Feb-2024 11:17AM (UTC-0500)  
Submission ID: 2289641174

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., en el año 2022.

Línea de investigación: Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del talento.

Tesis presentada por:  
Bach. Margarita Espinoza Alatriza  
Nro. ORCID: 0009-0007-7105-8639  
Bach. Dajana Alejandra Galiano Farfán  
Nro. ORCID: 0009-0009-2599-8739  
Para optar el Título Profesional de Psicólogas

Asesor:  
Dr. Gareth Del Castillo Estrada  
Nro. ORCID: 000-0001-8108-3802

CUSCO - PERÚ  
2024



## AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Andina del Cusco, particularmente a la Facultad de Ciencias de la Salud, a la Escuela Profesional de Psicología, por abrirme sus puertas para poder estudiar mi carrera e instruirme profesionalmente en psicología. A mis profesores de la universidad y en especial a mi asesor el Dr. Gareth Del Castillo Estrada por su colaboración, entrega y disciplina, por ofrecerme sus conocimientos a través de este proceso para la realización de mi tesis.

*Bach. Margarita Espinoza Alatriza*

En primer lugar, a Dios por haberme dado una experiencia universitaria provechosa y por haberme convertido en una profesional. A todos mis profesores y de manera especial al Dr. Gareth Del Castillo Estrada, quien se desempeñó como mi asesor, por su tiempo y conocimientos. A toda mi familia, a mis padres y hermanos, por creer en mí. A mis amigos por su ánimo y apoyo. En especial a mi abuela materna que me dio la fuerza para poder contra toda adversidad.

*Bach. Dajana Alejandra Galiano Farfán*



## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, seguidamente a mi familia, especialmente a mis padres, que me criaron con moral y me apoyaron en todos mis esfuerzos, guiada por ustedes soy una persona decente capaz de superar cualquier reto que se me presente.

*Bach. Margarita Espinoza Alatrista*

A mi familia, especialmente a mis padres ya que, con su amor y apoyo logré establecerme en los estudios superiores, así como a los ideales que establecieron en mí cuando era joven, soy una persona decente capaz de afrontar cualquier reto que se me presente.

*Bach. Dajana Alejandra Galiano Farfán*





## NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR

### **Dictaminantes:**

Mag. Juan Segismundo Durand Guzmán

Mag. Luis Fernando Gamio Gonzalez

### **Replicantes:**

Mtro. Yuri Mancilla Gudiel

Mtro. Miguel Angel Rodriguez Vega

### **Asesor:**

Dr. Gareth Del Castillo Estrada



## ÍNDICE

Agradecimientos .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Nombres y apellidos del jurado de la tesis y del asesor.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	7
1.2.1. Problema general .....	7
1.2.2. Problemas específicos .....	7
1.3. Justificación.....	7
1.3.1. Conveniencia .....	7
1.3.2. Relevancia social .....	8
1.3.3. Implicaciones prácticas .....	8
1.3.4. Valor teórico.....	8
1.3.5. Utilidad metodológica .....	8
1.4. Objetivos de la Investigación .....	9
1.4.1. Objetivo general .....	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
1.5. Delimitación del estudio.....	9



1.5.1.	Delimitación espacial .....	9
1.5.2.	Delimitación temporal .....	9

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación .....	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales .....	10
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	12
2.1.3.	Antecedentes locales .....	13
2.2.	Bases Teóricas .....	14
2.2.1.	Motivación.....	14
2.2.2.	Motivación Intrínseca.....	17
2.2.3.	Desempeño .....	23
2.2.4.	Desempeño laboral .....	24
2.3.	Marco Conceptual (definición de términos básicos).....	29
2.4.	Hipótesis .....	31
2.4.1.	Hipótesis general .....	31
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	31
2.5.	Variables e indicadores .....	32
2.5.1.	Identificación de variables.....	32
2.5.2.	Operacionalización de variables.....	34

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

3.1.	Alcance del estudio .....	35
3.2.	Diseño de la investigación.....	35
3.3.	Población .....	36



3.4.	Muestra.....	37
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
3.5.1.	Técnica .....	38
3.5.2.	Instrumentos .....	38
3.6.	Validez y confiabilidad de instrumentos .....	40
3.7.	Plan de análisis de datos .....	43

#### CAPÍTULO IV

##### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	Resultados respecto a los objetivos específicos .....	44
4.2.	Resultados respecto al objetivo general .....	52

#### CAPÍTULO V

##### DISCUSIÓN

5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos .....	54
5.2.	Limitaciones del estudio.....	55
5.3.	Comparación crítica con la literatura existente .....	56
5.4.	Implicancias del estudio .....	59

CONCLUSIONES .....	60
--------------------	----

RECOMENDACIONES.....	62
----------------------	----

BIBLIOGRAFÍA .....	64
--------------------	----

A. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	70
--	----

B. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	75
------------------------------------	----

ANEXOS .....	77
--------------	----

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	78
--------------------------------------	----

ANEXO 2: MATRIZ DE INSTRUMENTOS .....	80
---------------------------------------	----

ANEXO 3: OTROS .....	84
----------------------	----



A)	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	84
B)	RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	86



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	34
<b>Tabla 2</b> <i>Distribución de la población según grupo de sexo de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A.</i> .....	36
<b>Tabla 3</b> <i>Distribución de la población según tipo de contrato de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A.</i> .....	36
<b>Tabla 4</b> <i>Datos Sociodemográficos</i> .....	37
<b>Tabla 5</b> <i>Validación por juicio de expertos de la primera variable: Motivación intrínseca</i> ...	40
<b>Tabla 6</b> <i>Validación por juicio de expertos de la segunda variable: Desempeño Laboral</i> .....	41
<b>Tabla 7</b> <i>Escala de Alpha de Cronbach</i> .....	42
<b>Tabla 8</b> <i>Alpha de Cronbach: Confiabilidad de la variable independiente motivación intrínseca</i> .....	42
<b>Tabla 9</b> <i>Alpha de Cronbach: Confiabilidad del instrumento de la variable dependiente desempeño laboral</i> .....	43
<b>Tabla 10</b> <i>Tablas cruzadas entre el locus de control y el desempeño laboral</i> .....	44
<b>Tabla 11</b> <i>Relación de la dimensión locus de control con variable desempeño laboral</i> .....	45
<b>Tabla 12</b> <i>Tabla cruzadas entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral</i> .....	46
<b>Tabla 13</b> <i>Relación de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento con la variable desempeño laboral</i> .....	47
<b>Tabla 14</b> <i>Tabla cruzadas entre la autodeterminación y el desempeño laboral</i> .....	48
<b>Tabla 15</b> <i>Relación de la dimensión autodeterminación con variable desempeño laboral</i> .....	49
<b>Tabla 16</b> <i>Tabla cruzadas entre la desmotivación y el desempeño laboral</i> .....	50
<b>Tabla 17</b> <i>Relación de la dimensión desmotivación con variable desempeño laboral</i> .....	51
<b>Tabla 18</b> <i>Tabla cruzadas entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral</i> .....	52



<b>Tabla 19</b> <i>Relación de las variables motivación intrínseca y desempeño laboral</i> .....	53
<b>Tabla 20</b> <i>Prueba de normalidad de la motivación intrínseca y desempeño laboral</i> .....	84
<b>Tabla 21</b> <i>Escala de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman</i> .....	85
<b>Tabla 22</b> <i>Resultados de la dimensión locus de control</i> .....	86
<b>Tabla 23</b> <i>Resultados de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento</i> .....	87
<b>Tabla 24</b> <i>Resultados de la dimensión autodeterminación</i> .....	88
<b>Tabla 25</b> <i>Resultados de la dimensión desmotivación</i> .....	89
<b>Tabla 26</b> <i>Resultados de la dimensión motivación integral - laboral</i> .....	90
<b>Tabla 27</b> <i>Resultados de la variable motivación intrínseca</i> .....	91
<b>Tabla 28</b> <i>Resultados de la variable desempeño laboral</i> .....	92



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Organigrama de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A.</i> .....	5
<b>Figura 2</b> <i>Teoría de la motivación de Herzberg</i> .....	16
<b>Figura 3</b> Representación gráfica del concepto de desempeño .....	23
<b>Figura 4</b> Resultados de la dimensión locus de control.....	86
<b>Figura 5</b> Resultados de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento .....	87
<b>Figura 6</b> Resultados de la dimensión autodeterminación .....	88
<b>Figura 7</b> Resultados de la dimensión desmotivación.....	89
<b>Figura 8</b> Resultados de la dimensión motivación integral - laboral .....	90
<b>Figura 9</b> Resultados de la variable motivación intrínseca .....	91
<b>Figura 10</b> Resultados de la variable desempeño laboral.....	92





## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. Siendo importante considerar que, la motivación propia es un factor crucial en el rendimiento de un trabajador, además de la calidad de su desempeño dentro de la institución, por lo que cada institución se ve obligado a darle importancia. La metodología que se utilizó para esta investigación fue de alcance correlacional con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población siendo 124 trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Con base en lo anterior se llegaron a los siguientes resultados: Acorde a la prueba Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.524, lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. A su vez se halló que el 74% de los trabajadores de la empresa presenta una motivación intrínseca baja, lo que quiere decir que la mayoría de los trabajadores no tienen la capacidad de realizar sus actividades por motivación propia, sino que requieren de estímulos externos que para desarrollar sus actividades. Del mismo modo, el 52% de los colaboradores encuestados tienen un desempeño laboral medio, significando que el rendimiento y la productividad en sus de sus actividades es regular.

**Palabras claves:** Motivación intrínseca y desempeño laboral.



## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between intrinsic motivation and the work performance of the workers of the company J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. It is important to consider that self-motivation is a crucial factor in the performance of a worker, in addition to the quality of their performance within the institution, so each institution is obliged to give importance to it. The methodology used for this research was of correlational scope with a non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of the entire population of 124 workers of the company J.E. Construcciones Generales S.A. Based on the above, the following results were obtained: According to Spearman's Rho test, which yielded a value of 0.524, this means that there is a considerable positive correlation between intrinsic motivation and the work performance of the workers of the company J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. In turn, it was found that 74% of the company's workers have a low intrinsic motivation, which means that most of the workers do not have the ability to perform their activities by their own motivation but require external stimuli to develop their activities. Similarly, 52% of the employees surveyed have an average job performance, meaning that their performance and productivity in their activities is average.

**Key words:** Intrinsic motivation and work performance.



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

La empresa J.E., Construcciones Generales S.A se encuentra ubicada en la urbanización Pablo Boner, distrito de La Molina, departamento de Lima. Esta empresa se dedica principalmente al sector de las infraestructuras. Realiza negocios en Perú. Sus avances incluyen temas como puentes, contratistas de construcción, circunvalaciones, proyectos de ampliación, pavimentación, carreteras, vías de acceso, autopistas, túneles, corredores, circunvalaciones, construcción de edificios completos, operaciones inmobiliarias y actividades de arquitectura e ingeniería. En la empresa se identificaron situaciones desagradables, puesto que se han encontrado dificultades para el desempeño laboral adecuado de los colaboradores, así mismo, se encontró la falta de motivación personal para cumplir con sus actividades, entre otras problemáticas que afectan el desempeño en las funciones asignadas al puesto.

El concepto de motivación intrínseca surgió como respuesta a la afirmación del conductismo de que el cuerpo humano es solo el resultado de circunstancias externas y a la noción del psicoanálisis de una fuerza mental subyacente e incontrolada. La mejor manera de ayudar a los individuos a realizar un verdadero cambio o avance en su comportamiento es ayudarles a descubrir su impulso intrínseco (Orbegoso, 2016). La motivación intrínseca, que proviene del interior y no está relacionada con ningún tipo de estímulo externo, mantiene e impulsa el aprendizaje de forma autónoma a través del propio deseo y voluntad del sujeto. Los beneficios de fomentar este tipo de impulso son simplemente personales: Autoestima, realización particular, fuerza interior, independencia, confianza, etc. (Santander, 2021)

Asimismo, la teoría que se tomó como fuente principal para nuestra investigación es la de Juárez (2017) quien nos señala que la motivación intrínseca es el tipo de impulso que



proviene del interior y proporciona soluciones a cuestiones como lo que uno quiere proteger o mantener, lo que le impulsa en diferentes esfuerzos y lo que le resulta agradable. El objetivo que da significado a lo que se hace es vincular las metas internas y externas con un componente trascendente. De hecho, lo que se requiere es despertar el verdadero yo de cada persona y, a partir de ahí, utilizarlo como fuente de inspiración para las acciones que se realicen. Quiere decir que, la motivación es fundamental para un buen desempeño de las personas, cuanto mayor motivación tenga una persona se reflejará de mejor forma en el desempeño de sus actividades.

El desempeño laboral es primordial para cada empresa y que integra al evaluado y su gerente. También nos permite establecer programas que permitan la mejora continua del desempeño humano de manera que alcanzan mayor productividad y competitividad (Maquera, 2017, p. 22). Es la calidad del trabajo o los servicios que presta a la empresa, afecta a los resultados de la empresa e implica todo, desde las habilidades interpersonales hasta la competencia profesional. Tiene que ver con las acciones y el rendimiento laboral de un empleado y cómo afectan a la empresa, tanto de forma favorable como desfavorable. (Bizneo, 2021)

Es importante subrayar que la motivación intrínseca de los empleados es el factor principal para determinar su beneficio en el trabajo. Esto se debe a que la motivación ayuda a los empleados a crecer personalmente, lo que impulsa la productividad de la organización en la que trabajan. Profundizando en temas como el estrés laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros, es vital crear el entorno que permita a los empleados animarse a sí mismos. Esto proporcionará los resultados necesarios con eficacia, calidad y creatividad, todo ello teniendo en cuenta el bienestar de los empleados.

En este sentido, la correspondencia entre la motivación intrínseca y el rendimiento de los trabajadores en el sector de la construcción es de sumo interés, ya que, en la actualidad, la motivación intrínseca en el trabajo es un componente crucial para el crecimiento óptimo de un



empleado y el logro de los objetivos de la organización. En ciertos lugares de trabajo se presenta una carencia de automotivación, lo que afecta negativamente a su rendimiento. Esto se debe a que están lidiando con problemas personales o profesionales, reflejándose en la realización de su trabajo, en la forma de interactuar con sus compañeros y su supervisor, y les dificultó proporcionar los resultados que la empresa necesita. Dado que un empleado motivado que se esfuerza por cumplir con sus responsabilidades se beneficia tanto a sí mismo como a la empresa, actualmente se están diseñando muchos programas para educar sobre cómo estar más motivado. Esto permite a un empleado trabajar eficazmente con sus compañeros de trabajo y conseguir los objetivos determinados por la empresa. (Vizcarra, 2020)

Fomentando la motivación intrínseca de los trabajadores se crea un entorno de trabajo estimulante y desafiante que permite a los empleados establecer una colaboración para alcanzar los objetivos de la empresa. El objetivo es aumentar los niveles de productividad (Ramírez, 2019).

A nivel internacional, se estima que más del 40% de los trabajadores de los países están insatisfechos con su puesto actual y exploran un cambio. Los equipos de recursos humanos se enfrentan a un número cada vez mayor de bajas voluntarias, o cuando un empleado decide dejar su puesto de trabajo por voluntad propia, aun a riesgo de tener que volver a empezar la búsqueda de empleo, lo que supone la pérdida de más de 100 millones de horas de trabajo cada mes. Esta desmotivación, junto con otros factores como el estrés laboral, es una de las razones. Independientemente del sector, esto se traduce en 753.000 trabajadores que permanecieron en el paro durante todo el año. (Economía, 2021)

Una de las industrias de Perú que se vio más afectada por la pandemia de COVID-19 fue la construcción. El sector experimentó un descenso del 90,4% en abril de 2020, el peor mes para la economía. Este descenso fue sustancialmente mayor que el del PIB en su conjunto (-39,9%). A pesar de que todas las operaciones relacionadas con la construcción se detuvieron



al inicio del estado de emergencia, el sector ha comenzado a reactivarse. Además, los procedimientos de emergencia que se llevaron a cabo tuvieron problemas con la disponibilidad de suministros para la construcción. Como consecuencia, el PIB del sector disminuyó, cayendo un 46% en marzo y un 90% en abril de 2020. Los envíos de cemento también cayeron un 99% en abril, un mínimo histórico, Instituto Peruano de Economía. (IPE, 2020)

Según la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), la industria de la construcción del país crea más de un millón de nuevos empleos al año. El primer trimestre de 2021 tuvo un aumento de 4,8% en la población de Lima Metropolitana que se empleó en la industria de la construcción, que es el mayor resultado en los cinco años anteriores, según CAPECO. La vitalidad del sector de la construcción se evalúa mediante el Índice Mensual de Actividad del Sector de la Construcción. El 5,6% del Índice de Producción Nacional procede del sector de la construcción. (El Peruano, 2021)

Los sistemas de reactivación post pandemia, permiten el crecimiento del sector construcción, el cual indica que podría crecer en 0.3% en el año 2022, con base a la proyección que lleva al día la CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción). No obstante, la asociación no aparta que, de acuerdo con las previsiones de otras consultoras privadas, el sector pueda experimentar una caída de 8% o incluso más. Según las estimaciones de Apoyo Consultora, las posibilidades de inversión pública y privada para este año podrían ser de hasta -4% y -1,5%, respectivamente, respecto a 2021. Las previsiones para 2023 son igualmente bastante prudentes (Torres, 2022). Esta situación descrita, originada por el COVID-19, ha generado que los trabajadores de las empresas no se sientan satisfechos con sus labores por la baja actividad en el sector de construcción.

A nivel nacional, en el Perú, el 40% de los peruanos, según la Encuesta de Empleo 2013, es infeliz en el trabajo; adicionalmente, el 24% de los encuestados declaró sentirse a gusto en su trabajo, el 17% dijo sentirse bajo presión y solo el 8% dijo sentirse reconocido en



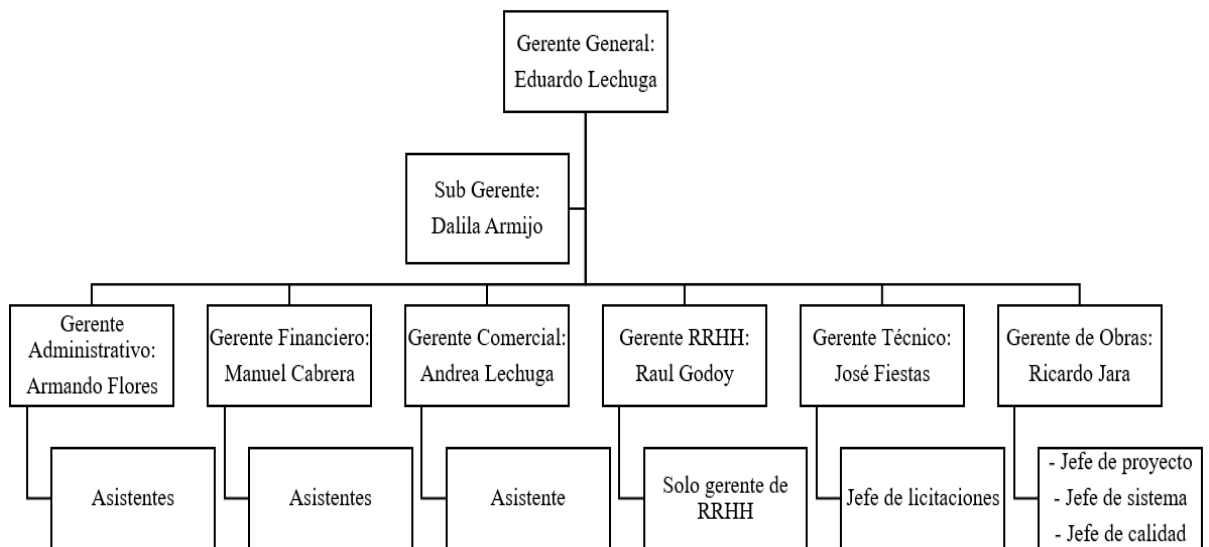
el trabajo. El 6% de los encuestados declaró sentirse poco respetado en el trabajo, y solo el 5% dijo sentirse orgulloso de su trabajo (RPP, 2013). Estos datos que se muestran son similares a los problemas que presenta la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. los cuales serán detallados en los siguientes párrafos.

El presente estudio se desarrolló en el departamento de construcción en la empresa J.E, Construcciones Generales S.A que está ubicada en el distrito de La Molina, departamento de Lima, está conformada por 124 trabajadores en el departamento de construcción de los cuales 114 son obreros y 10 son el personal de apoyo.

La empresa está estructurada de la siguiente forma:

### Figura 1

*Organigrama de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A.*



*Nota.* Elaboración propia

Se tiene como gerente general a Eduardo Lechuga, como subgerente está Dalila Armijo, el gerente administrativo es Armando Flores, el gerente financiero es Manuel Cabrera, el gerente comercial es Andrea Lechuga, el gerente RRHH es Raul Godoy, el gerente técnico es José Fiestas, por último el gerente de obras Ricardo Jara.



Respecto a la motivación intrínseca, en la empresa se observó que los trabajadores no accionan por cuenta propia, sino que esperan los beneficios, incentivos o el salario para poder realizar sus responsabilidades con entusiasmo, asimismo no presentan la autodeterminación o empoderamiento, por lo que no se vio el trabajo en equipo, tampoco se presenció el interés de aprender y adquirir nuevos conocimientos, también mostraron desmotivación respecto a su desarrollo tanto personal como profesional, se observó un agotamiento y frustración al final de su jornada laboral, llegando a veces a sentir un conformismo negativo. Por otro lado, el desempeño laboral corre riesgos, ya que la empresa presentaba un ambiente hostil, con mala comunicación entre los directivos y trabajadores, así como el estancamiento en los puestos de trabajo sin la rotación o posibilidades de ascenso adecuado, también presentó la ausencia de capacitaciones que apliquen la retroalimentación de las funciones de sus puestos, por último en algunas situaciones algunos trabajadores iban buscando nuevas oportunidades de trabajo en otras entidades.

Los problemas descritos del departamento de construcción en la empresa J.E, generan obstáculos que afectan a la motivación, al desempeño laboral y a los estándares de calidad de la empresa, todo ello se ve reflejado en que los trabajadores se sienten cansados y su desenvolvimiento laboral es bajo, de igual manera, como su compromiso laboral no es total, esto genera que no se cumpla con los objetivos y metas propuestas, por tanto, se produce una pérdida de ingresos y poca productividad laboral.

Dichos problemas podrían ser solucionados cuando el departamento de construcción en la empresa J.E implemente estrategias de ajuste, como podría ser talleres o acciones administrativas, que ayude a mejorar la automotivación y el potenciamiento de logros, de igual forma, cuando incentiven al trabajo en equipo, escuchen las incomodidades de los trabajadores y permitan tener horarios flexibles, así mismo, para la solución de estos problemas, debe ofrecer beneficios sociales y oportunidades para mejorar el conocimiento, como capacitaciones





al personal, entre otros. Finalmente, para mejorar el desempeño laboral, investigar sobre la relación de esta variable con otras variables organizacionales, siendo una de las más importantes desde el ámbito de la psicología, la motivación.

En este sentido, se desarrolló las siguientes preguntas para abordar la cuestión planteada anteriormente:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación intrínseca y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el locus del control y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca al conocimiento y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la autodeterminación y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la desmotivación y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Conveniencia**

El estudio fue conveniente, ya que se elaboró para dar un diagnóstico, brindando indicadores que a largo plazo ayudará a la empresa para la certificación de calidad de su servicio, de la misma manera, se buscó conocer a fondo la relación entre las variables.



### ***1.3.2. Relevancia social***

El presente trabajo de investigación fue relevante, porque al elevar la motivación intrínseca se lograría un ambiente laboral óptimo, puesto que los niveles de estrés disminuirían y se lograría una mejor comunicación en la empresa, generando un desempeño laboral adecuado, socialmente beneficia a los trabajadores ya que pone en evidencia las incomodidades y posibles soluciones a sus problemas disminuyendo los riesgos de desmotivación e incrementando la satisfacción de sus necesidades básicas.

### ***1.3.3. Implicaciones prácticas***

Con los resultados obtenidos se podrá brindar talleres y capacitaciones, así como establecer un sistema de reconocimiento, permitiendo el desarrollo de los estándares de calidad frente a la sociedad, los resultados obtenidos se pondrán a disposición del responsable del departamento de los RRHH de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A, para que puedan aplicar beneficios sociales y oportunidades para mejorar el conocimiento, obteniendo así un desempeño laboral adecuado.

### ***1.3.4. Valor teórico***

El estudio cuenta con el valor teórico de Juárez y Maquera, los resultados serán generalizables, además que los resultados que se obtuvieron permitieron el desarrollo de futuras investigaciones, ya que, en esta investigación se desarrollaron posibles soluciones para las problemáticas que se presentan, las cuales fueron similares a las problemáticas de dichas investigaciones, de la misma forma, si se comprobó la correlación, esto dio pauta para que se pueda desarrollar investigación con un alcance explicativo.

### ***1.3.5. Utilidad metodológica***

La elaboración de esta investigación tiene utilidad metodológica porque permite el logro de un taller sobre la motivación intrínseca, además que, permitió emplear los



instrumentos de recolección de datos que midió y evidenció la correlación positiva entre las variables del departamento de construcción en la empresa.

#### **1.4. Objetivos de la Investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.
- Determinar la relación entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.
- Determinar la relación entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.
- Determinar la relación entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

#### **1.5. Delimitación del estudio**

##### **1.5.1. Delimitación espacial**

La presente investigación se ejecutó en el departamento de construcción de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., la cual está ubicada en Av. la fontana #1155 en el distrito de La Molina, provincia de Lima, departamento de Lima.

##### **1.5.2. Delimitación temporal**

La investigación se efectuó a base de la recolección de los datos correspondientes al año 2022 iniciando con la determinación del problema y finalizando con fecha y hora de sustentación de tesis.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Según Moncayo y Ramirez (2021), “La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro”. Con el siguiente objetivo general: Analizar cómo la motivación intrínseca logra influir en el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. Los objetivos específicos son: Evaluar el grado de motivación intrínseca de los colaboradores del departamento de ventas. Comprender cómo influye la motivación intrínseca en la capacidad del personal del departamento de ventas para alcanzar sus objetivos. Determinar el impacto que tiene la motivación intrínseca en la capacidad de los colaboradores para realizar su trabajo. La metodología empleada fue de tipología descriptiva, con enfoque cuantitativo y cualitativo, estuvo conformada la población por 12 personas que son colaboradores del departamento de ventas de HumanaCorp S.A. Llegando a concluir lo siguiente: 1) Dado que la motivación intrínseca es una cualidad que cada individuo trae consigo y es independiente de los factores externos, según los datos de la aplicación del instrumento del cuestionario al personal de ventas, sí tiene un impacto en el rendimiento de los empleados en el trabajo. Esto se debe a que, tal y como muestran los datos, el 41,76% de todos los colaboradores declararon tener motivación intrínseca. 2) La actividad se lleva a cabo cuando el individuo la considera esencial, lo que indica que está relacionada con el rendimiento laboral, que recibió una media global del 46,90%. El rendimiento efectivo de los trabajadores en sus funciones sirve como prueba de ello, y puede afirmarse que el factor de motivación y el



rendimiento tienen una relación y una conexión positiva. Con un 38,64%, la influencia de los colaboradores en el rendimiento laboral se manifiesta en el grado de cooperatividad.

Según Verdesoto (2019), “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”. Con el siguiente objetivo general: Analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, período junio a diciembre del 2019. Los objetivos específicos son: Definir el ambiente inspirador del personal administrativo del Consejo de la Judicatura. Evaluar el nivel de rendimiento en el trabajo del personal administrativo del Consejo de la Judicatura. Identificar los métodos que permiten relacionar eficazmente la actitud del personal administrativo del Consejo de la Judicatura con su rendimiento en el trabajo. La investigación de este estudio es cuantitativa, explicativa, descriptiva, de campo, correlacional y transversal según los métodos utilizados, la población estuvo conformada por 38 personas que son el personal administrativo del consejo de la judicatura del cantón Esmeraldas. Llegando a concluir lo siguiente: 1) Muestran los resultados que los empleados del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, en cuanto a los factores intrínsecos, trabajan con alegría y entusiasmo; más del 70% de los empleados dicen estar dedicados a la organización; el 36% de los empleados dicen que los directivos apenas planifican y desarrollan formación para avanzar y actualizar los conocimientos del personal que trabaja en las distintas oficinas; no hay reconocimientos públicos y no hay oportunidades de promoción. 2) A pesar de que el Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas cuenta con un procedimiento denominado responsabilidad social, el 50% de los funcionarios encuestados afirma que toma vacaciones anuales, y el 40 y 49% de los funcionarios consultados coinciden con el salario del 40% de los funcionarios en aspectos como la ausencia de elogios por parte de los superiores y compañeros de trabajo por su labor, lo cual los incentiva y compromete para



trabajar más duro, de forma más productiva mientras se persiguen los objetivos individuales y de grupo.

### *2.1.2. Antecedentes nacionales*

Según Rojas (2020), “La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019”. Con el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de influencia que tiene la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, de la empresa Graña y Montero en Arequipa, 2019. Los objetivos específicos son: Evaluar el grado de productividad de los empleados de la empresa Graña y Montero que trabajan en la industria de los hidrocarburos. La organización Graña y Montero pretendía medir el grado de motivación intrínseca de los empleados de la industria del petróleo. La investigación tuvo una metodología de tipo básica, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y método cuantitativo. Tuvo una población conformada por 380 trabajadores del sector Hidrocarburos de Graña y Montero, Arequipa. Llegó a las siguientes conclusiones: 1) El 79,3% de los que tienen una motivación intrínseca media tienen un rendimiento laboral medio. 2) Según el 72,4% de los trabajadores, la valoración del grado de rendimiento laboral de los empleados es media.

Según Libia y Guido (2017), “Motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Essalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado”. Según su población de 93 trabajadores entre enfermeras, obstetras, técnicos en enfermería, especialistas de laboratorio y médicos. Tuvo el como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores. El estudio se llevó a cabo con una metodología cuantitativa mediante un diseño de investigación transversal, no experimental, descriptivo-correlacional. 93 profesionales componen la muestra poblacional, entre los que se encuentran enfermeros, médicos, técnicos de enfermería y expertos de laboratorio. Llegó a las siguientes conclusiones: 1) Según los resultados del estudio, existe una correlación inmediata,



fiable y significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento de los trabajadores, con un índice de coeficiente R de Pearson de 0,873. Sobre la base de este coeficiente de determinación, puede decirse que, con un nivel de significación inferior al 5%, el 76,3% de los factores de motivación intrínseca son responsables del rendimiento de los trabajadores. 2) Los resultados muestran que la creatividad de los encuestados se encuentra en un nivel regular, como indica la puntuación de la media de la muestra, que es de 17,55 sobre 30 puntos posibles, que es el parámetro de referencia. Este resultado se ve respaldado por el valor de la mediana, de 18,00 puntos, y los resultados son significativos, tal y como determina una prueba que utiliza el estadístico chi-cuadrado y tiene un umbral de significación inferior al 5%. ( $=0,000$ ).

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Según Huamán (2018), “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco”. Según la población de 51 participantes para el estudio. Con el siguiente objetivo general: Determinar la motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco. Los objetivos específicos fueron: Evaluar la motivación intrínseca y el rendimiento laboral de los empleados del Centro de Salud de Belenpampa. Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en el personal médico del Centro de Salud de Belenpampa de Cusco. La investigación tuvo una metodología descriptiva correlacional, diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo. Tuvo una población conformada por 51 trabajadores asistenciales profesionales de nivel superior. Llegó a las siguientes conclusiones: 1) Se puede decir que un porcentaje del 35,3% de los empleados realiza bien su trabajo, mientras que un porcentaje del 2,0% no lo hace. En consecuencia, el rendimiento laboral excelente es la norma. 2) En cuanto al desempeño de la tarea en relación con la motivación, en un porcentaje del 43,1%, y en cuanto a la cortesía en relación con la motivación, manteniendo el mismo porcentaje. A la vista de esto, podemos decir que los cuidadores están vinculados a su lugar de trabajo.



Según Apaza y Cjuro (2019), “Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Oropesa-2019”. Tuvo el objetivo general de: Determinar la relación de la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa en el año 2019. Los objetivos específicos son: Conocer la asociación entre las variables motivadoras del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa y la satisfacción laboral en el año 2019. Conocer la asociación entre los elementos sanitarios y la satisfacción laboral en los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Oropesa. La investigación utilizó un estudio correlacional, un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. En él participaron 60 empleados administrativos que trabajaban para la municipalidad del distrito de Oropesa. Se llegó a las siguientes conclusiones: 1) La motivación y satisfacción laboral del personal administrativo si presentó correlación al 85.5% en la Municipalidad Distrital de Oropesa, por lo que se concluye que la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de dicha entidad. 2) Se determinó que si existe correlación al 77% entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, según nuestra escala de baremación se determinó que los factores motivacionales son de un nivel regular; el 23.3% de los colaboradores se encuentran insatisfechos debido a que perciben que no existen posibilidades de ascenso y a la vez los colaboradores perciben que no existe libertad para tomar decisiones puesto que el trabajo realizado no es valorado ni evaluado en base al cumplimiento de objetivos.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Motivación**

Bohórquez et al. (2020), señala que la motivación se define la motivación como “un impulso interno que aumenta la tendencia o la capacidad de realizar cualquier comportamiento intencional para lograr un determinado objetivo”.





Según la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la UNAM (CUAED, 2018), el término motivación deriva del latín *motivatum*, que significa lo que pone en inclinación o lo que induce a la operación, “está conformado por todos los factores internos que pueden motivar, sostener y guiar la acción hacia un determinado objetivo” (p. 2).

#### **2.2.1.1. Teoría de la motivación.**

Conjunto de elementos internos o externos que influyen en cierta medida en el comportamiento de una persona. Estados y procesos internos que motivan, guían o mantienen las actividades de un individuo. La motivación se define como estados y procesos internos que mantienen la actividad de un individuo, por lo tanto, es el elemento que proporciona una dirección y movimiento al comportamiento. (Estrada, 2018, p. 13)

#### **2.2.1.2. Teoría motivacional de McClelland.**

McClelland centra su proposición principalmente en los tres tipos de motivación: poder, logro y afiliación:

- **Logro:** El deseo de lograr, de ser el mejor, de destacar entre la multitud. Las personas que lo experimentan tienden a fijarse estándares extremadamente altos. Los que están motivados por este incentivo se esfuerzan por alcanzar la perfección, se dedican al trabajo bien hecho y están dispuestos a asumir responsabilidades.
- **Poder:** Requiere la capacidad de imponer el respeto y ejercer influencia sobre otros individuos y/u organizaciones. Suelen entablar batallas para que sus puntos de vista sean aceptados y triunfen.
- **Afiliación:** Son dominantes y quieren tener el control sobre todos y todo lo que les rodea. Son competitivos y desean el poder, que creen que pueden conseguir dominando a los demás. (Pérez, 2016)

### 2.2.1.3. Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg.

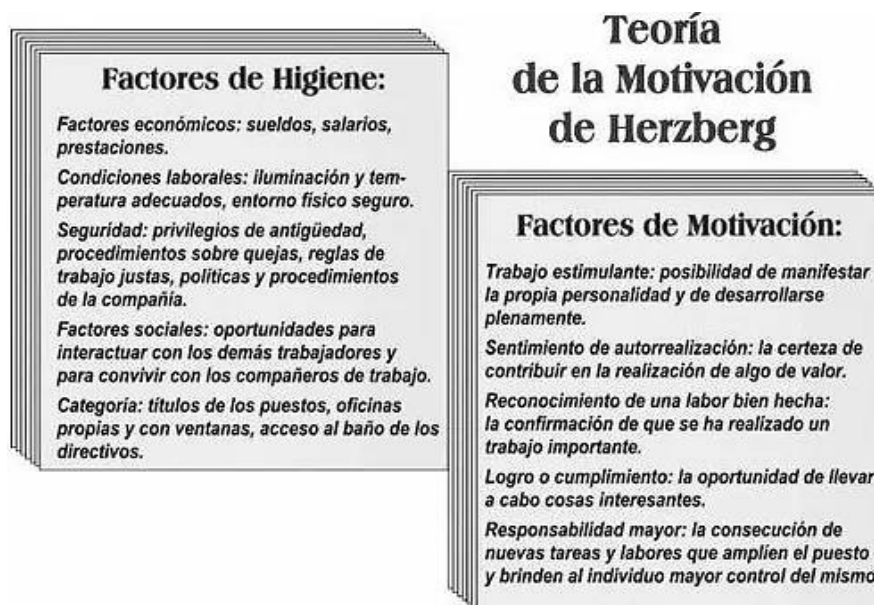
Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue un conocido psicólogo que llegó a convertirse en una de las personas más importantes de la gestión administrativa y empresarial.

Herzberg propuso la “Teoría de la motivación-higiene”, a veces conocida como la “Teoría de los dos factores”. Esta idea afirma que hay dos cosas que afectan al comportamiento de los individuos:

- **La satisfacción** Un nivel que viene dando sobre todo por los factores de motivación (véase el dibujo). Estos elementos tienen un impacto positivo en la satisfacción de un individuo, pero un impacto mínimo en su descontento.
- **La insatisfacción** son la principal causa de insatisfacción. Si bien su ausencia o inadecuación provoca descontento, su presencia tiene un impacto relativamente escaso en la satisfacción a largo plazo. (Pérez, 2016)

#### Figura 2

*Teoría de la motivación de Herzberg*



*Nota.* Pérez (2016)



### 2.2.2. *Motivación Intrínseca*

Para definir la motivación intrínseca se tomó en cuenta a los siguientes autores:

El principal motor del cambio de comportamiento y del avance es la motivación intrínseca, que es el que debe buscarse en los individuos. Una dificultad se ve como un reto personal cuando uno se siente personalmente motivado. Fuera de cualquier expectativa o deseo de recompensa del exterior, es enfrentarse a ella solo por descubrir su respuesta. Las pruebas lo corroboran, se ha observado, por ejemplo, que los individuos que abordan un problema solo por su propio disfrute producen soluciones más originales que los que operan con la expectativa de recibir algo material a cambio o por recompensas externas. La motivación intrínseca procede de los incentivos que proporciona la propia tarea, el reto que plantea o el estímulo que representa para que el sujeto se dedique a la actividad e intente llevarla a cabo con éxito. (Orbegoso, 2016)

La motivación intrínseca, así considerada, es incontrolable, pero las organizaciones sin ánimo de lucro pueden hacer uso de ella para fomentar la autoselección y atraer a personas dedicadas para las que los incentivos intrínsecos son una fuente importante de motivación. En este sentido, puede decirse que los incentivos de estas personas para colaborar información quedarán relacionados con los propios procesos particulares de aprendizaje o con la búsqueda de la reciprocidad, es decir, con el intento de persuadir a otras personas para que compartan conocimientos que puedan resultarles útiles. De forma similar a lo que afirman, las personas con educación avanzada y talentos especializados se ven más impulsadas por razones como el desarrollo personal, la autonomía operativa y el rendimiento de la tarea que por incentivos económicos a la hora de utilizar dichas habilidades para resolver problemas y asumir nuevas tareas. Además, como señalan, el sentimiento de competencia no aumentará la motivación intrínseca si no va acompañado de autonomía. En otras palabras, para que las personas



se sientan seguras o competentes, también deben sentir que son ellas las que toman las decisiones que afectan a su comportamiento. (Cruz y otros, 2019)

#### **2.2.2.1. Según el autor la motivación intrínseca.**

La motivación intrínseca, también denominada motivación interna, surge cuando las personas actúan impulsivamente en su propio interés, produciendo con frecuencia sentimientos de satisfacción, autonomía, libertad, eficacia, afinidad, capacidad, y/o agrado; como resultado, dicha motivación está relacionada con la perseverancia en una tarea, así como con la salud psicológica general de la persona. (Estrada, 2018)

“Cuando la conducta está motivada por recompensas internas, se dice que se trata de motivación intrínseca. Puedes tener un impacto beneficioso en tu equipo y potenciar una fuerza de trabajo productiva en el lugar de trabajo, combinando motivadores internos y extrínsecos” (Asana, 2022).

La motivación intrínseca puede caracterizarse como algo que se origina en la persona, que está bajo su control y que tiene el potencial de auto reforzar el comportamiento. Cuando una tarea es agradable de ejecutar, se cree que se produce una motivación intrínseca positiva. Además, los sentimientos agradables que no están relacionados con el tema de la tarea pueden tener, sin embargo, un impacto beneficioso en la motivación intrínseca, como la alegría de terminar bien una tarea de escritura. (García y Doménech, 2022, p. 6)

Lo que impulsa a una persona es el deseo de completar una tarea, no un incentivo externo como el dinero o las calificaciones. En cambio, lo que impulsa a una persona es la gratificación que se obtiene al completar un trabajo. Una persona intrínsecamente motivada resuelve un problema matemático porque le gusta y



se divierte haciéndolo bien; no busca elogios ni reconocimiento tras completar el trabajo. (Chavez, 2022, p. 11)

#### **2.2.2.2. Teoría de la motivación intrínseca según su comportamiento.**

La motivación intrínseca es la que se produce cuando controlamos los factores que impulsan nuestra disposición a realizar determinadas actividades de un objetivo. Es decir, no depende de factores motivacionales extraños que no tienen nada que ver con la realización de nuestras propuestas. Por ejemplo, puede hacer que sea más sencillo evitar las contradicciones entre la forma “oficial” en que describimos nuestros objetivos y el objetivo real por el que trabajamos. De este modo, disminuye la probabilidad de que inventemos un plan o digamos una mentira para fingir que hemos completado la tarea cuando en realidad no lo hemos hecho. Otra cualidad de la motivación intrínseca es que es fácil de auto reforzar. Cuando empezamos un proyecto por lo que significa para nosotros, en lugar de por los beneficios que recibiremos una vez terminado, el viaje desde el principio hasta el final es agradable y estimulante, lo que nos motiva a seguir adelante. (Palomares, 2020)

“La motivación intrínseca es el deseo que tiene una persona de alcanzar un objetivo. Esto ocurre si deseamos mejorar en algo que nos gusta hacer o adquirir nuevas habilidades” (Carrillo, 2021).

La fuerza que impulsa nuestra propia conducta natural se conoce como impulso intrínseco. Transmite nuestra curiosidad intrínseca, nuestro deseo de desafíos, nuestro sentido de la competencia y nuestra disposición a esforzarnos. El placer que experimentamos al realizar un trabajo que consideramos importante y que nos ofrece un significado alimenta directamente el impulso intrínseco. Somos más creativos, nos centramos más en el tema que nos ocupa y el aprendizaje



adaptativo se hace más fácil cuando tenemos un impulso intrínseco. Es posible que las buenas experiencias se relacionan con las circunstancias que despertaron el deseo intrínseco de los profesores si nosotros, como líderes, hiciéramos un registro de nuestros proyectos de mejora exitosos y fallidos. Las experiencias de mejora frustradas o superficiales, en cambio, es más probable que estén relacionadas con casos en los que los instructores se encontraron con tácticas que consideraron que se les imponían o con actividades que tenían poca relación con su trabajo o su vida personal. (Órdenes, 2022)

### **2.2.2.3. Motivación Intrínseca en términos Generales.**

En términos Generales, la motivación intrínseca es la parte de la naturaleza humana que se compromete voluntariamente, o cuando una persona actúa de forma independiente y cuando le conviene hacerlo. Desde este punto de vista, la autonomía es uno de los rasgos de la motivación intrínseca. Se conoce como la capacidad de tomar decisiones y hacer elecciones. Dentro de esta se incluyen elementos como el logro, que se define como la finalización con éxito de una actividad o un objetivo, y el autorreconocimiento. Antes de pasar a la acción, una persona experimenta placer por sí misma, independientemente de cualquier ayuda externa. La motivación intrínseca es la que un individuo trae consigo, se plantea y lleva a cabo; es independiente de las influencias externas y arranca en cuanto el individuo lo considera necesario. Según la jerarquía de necesidades de Maslow, el grado de motivación intrínseca se correlaciona con el deseo de autorrealización. Maslow afirma que en este nivel existen, como mínimo, motivaciones empíricas y motivaciones teóricas lógicas en las personas que apuntan al deseo de progresar en una determinada dirección, lo que se denomina autorrealización. Dicho de otro modo, quienes han alcanzado la autorrealización



poseen los siguientes rasgos: mayor objetividad, creatividad, capacidad de amar y estructura democrática del carácter; un sentido más claro y eficaz de la realidad; mayor apertura a las experiencias; mejor integración, plenitud y unidad del individuo; mayor espontaneidad y expresividad; un verdadero yo. (Bello & Bustamante, 2019)

#### **2.2.2.4. Dimensiones de la motivación intrínseca.**

##### **A. Locus de control**

Lo que se quiere decir con esta frase es la valoración que hace una persona de las razones de los acontecimientos de su vida. Depende de cómo alguien vea las fuentes internas o externas de su propia conducta. Dado que siempre habrá factores externos e internos en la forma de ver las causas de las cosas que nos suceden, no es un rasgo fijo en los individuos, sino un continuo. (Domingo, 2021)

##### **B. Motivación intrínseca al conocimiento**

“Dado que este tipo de organizaciones concilian la transmisión de información con la integridad, la motivación intrínseca apoya eficazmente la transferencia de conocimientos y sirve de complemento” (Trevilla & Pérez, 2015).

##### **C. Autodeterminación**

Una teoría psicológica, según ellos, solo es motivadora si examina el carácter (producido por las demandas) y la orientación (relacionados con los mecanismos fisiológicos que dan sentido a las entradas internas y externas y dirigen el comportamiento hacia la satisfacción de las necesidades). Por lo tanto, a pesar de contener ideas que podrían ser utilizadas para clasificarla como perteneciente a los llamados enfoques cognoscitivos, los autores instituyen la diferencia, recalcando el hecho de que los actuales ponen más énfasis en la idea y los tipos



de metas, dejando de lado la energización y el método por el cual estas metas son alcanzadas. (Stover & Eugenia, 2017)

#### **D. Desmotivación**

Este fenómeno psicológico se produce cuando existe una discrepancia entre el objetivo que teóricamente aspiramos a alcanzar, por un lado, y nuestro estado real de preparación, por otro. Por decirlo de otro modo, es lo que ocurre cuando hay problemas importantes al intentar invertir en un proyecto la cantidad de esfuerzo necesaria para conseguir algo, o incluso cuando uno nunca llega a empezar la tarea y acaba procrastinando. En consecuencia, sufrimos la falta de motivación no solo porque está relacionada con nuestra lucha por cumplir ciertas expectativas, sino también porque, dondequiera que aparezca, somos incapaces de disfrutar de la paz o el descanso que, de otro modo, resultaría de dedicarnos a las actividades que, en teoría, nos gustaría hacer. Y así, incluso cuando no logramos el objetivo, persiste el marco mental que nos sugiere que deberíamos actuar de esa manera. (Torres, 2018)

#### **2.2.2.5. Características de la motivación intrínseca.**

##### **A. Capacidad de influir directamente en la motivación:**

Las personas que tienen un impulso intrínseco son capaces de buscar actividades novedosas que despierten su verdadera curiosidad. Las ofertas no les influyen.

##### **B. No identifican las recompensas como algo material:**

Las recompensas no se ven como premios o bienes tangibles, sino como victorias personales cuando la inspiración viene de dentro.

##### **C. Disfrutan hablar sobre sus motivaciones:**

Las personas que se inspiran en lo que les gusta realizar son contagiosas. Nos intriga lo que nos cuentan mientras los escuchamos hablar (Carrillo, 2021).





### 2.2.3. Desempeño

“Se refiere a lo bien que los trabajadores ejecutan las tareas que se les pedimos y es el resultado del esfuerzo realizado para lograr un resultado deseado en un tiempo determinado” (Rivero, 2020).

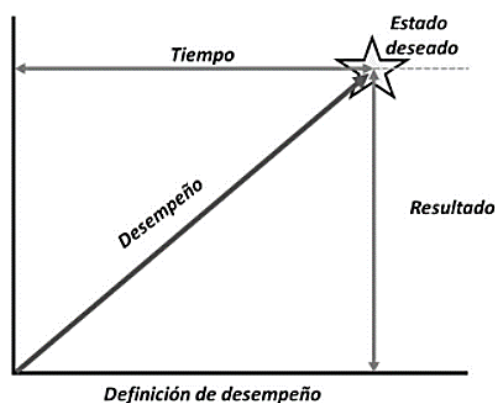
#### 2.2.3.1. Teorías del desempeño.

Disponer de un sistema eficaz de evaluación del rendimiento es imprescindible para alcanzar altos niveles de competitividad empresarial. Es el instrumento clave con el que cuenta toda empresa para potenciar la eficacia de sus recursos humanos y, en resultado, al de la clasificación. (Iturralde, 2021, p. 4)

Cada activo, ya sea una persona, algo físico o algo intangible, cumple una función determinada, y el rendimiento de cada activo refleja lo bien que cumple su función. El siguiente gráfico ilustra la idea de rendimiento, que no es más que alcanzar una condición deseada, valorada por el resultado obtenido en un periodo de tiempo; el rendimiento es el resultado del esfuerzo realizado para obtener un resultado deseado en un periodo de tiempo determinado. El rendimiento también se denomina a veces la pendiente de la línea recta que traza el resultado frente al tiempo. (Contreras, 2021)

#### Figura 3

*Representación gráfica del concepto de desempeño*



*Nota:* Elaboración propia



El rendimiento del trabajo es la evaluación del desempeño que realiza cada individuo de acuerdo con el trabajo efectuado, los resultados y, lo que es más importante, la contribución aportada a la empresa. Utilizando datos específicos del puesto, esta herramienta puede identificar problemas de integración y supervisión del personal. (Chiavenato, 2009)

#### **2.2.4. *Desempeño laboral***

Para conceptualizar el desempeño laboral se consideró a los siguientes autores:

El objetivo es organizar los diversos eventos conductuales que una persona realiza a lo largo de un periodo de tiempo a través del rendimiento laboral. Al determinar que la fijación de objetivos es uno de los elementos esenciales de la psicología del rendimiento, es importante tener en cuenta que tales comportamientos, ya sean desplegados por uno o varios sujetos al mismo tiempo o en diferentes momentos temporales, beneficiarán a la eficacia de la organización. Ello se debe a que permite a un individuo concentrar sus esfuerzos en objetivos desafiantes en lugar de simples, lo que no podrían haber hecho de otro modo. (Serpa, 2019)

Es el procedimiento en el que se sabe el éxito de una organización (o de una persona o un proceso) en la realización de sus tareas y en la consecución de sus objetivos, se evalúa mediante el sistema de medición del rendimiento. Se explica que solo evalúan la forma en que los empleados llevan a cabo sus tareas, normalmente en las organizaciones, que contienen una representación del trabajo, pero que las empresas actuales, menos jerarquizadas y más orientadas al servicio, exigen más averiguación. En general, la medición del rendimiento en el trabajo proporciona una estimación del desempeño de los objetivos estratégicos a nivel individual. (Rodríguez y otros, 2013)

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) declaran que un profesional



de la enfermería tiene que poseer un determinado conjunto de habilidades para realizar las labores que se le asignan dentro del sistema sanitario. El modo en que un trabajador actúa o se comporta para cumplir eficazmente con sus responsabilidades laborales se denomina rendimiento laboral. (Quintana & Tarqui, 2020)

#### **2.2.4.1. Teoría del desempeño laboral según el nivel de logros laborales.**

El nivel de éxito en el trabajo que una persona alcanza solo después de ejecutar un determinado esfuerzo se denomina rendimiento. Depende de la capacidad del individuo y de la perspectiva que tenga de su función, además de la cantidad de trabajo que ponga. Una persona que se esfuerza mucho en su trabajo, pero no tiene la aptitud adecuada o ha creído erróneamente que es necesaria para prosperar en la empresa, sin embargo puede tener un mal rendimiento. De forma similar, se puede afirmar que el rendimiento laboral se refiere a las muestras externas de la habilidad y la motivación de un individuo para llevar a cabo una tarea, siempre que el entorno sea propicio para ello. La evaluación del rendimiento es el proceso de medir, identificar y gestionar el rendimiento humano en las empresas. Para identificar las áreas de trabajo que deben examinarse al evaluar el rendimiento, se utiliza como ayuda el análisis del puesto de trabajo. El enfoque principal del sistema de evaluación es la medición, que tiene como objetivo establecer cómo se puede comparar el rendimiento con ciertos puntos de referencia imparciales. (Pedraza & Amaya, 2013, pág. 496)

La creación de sistemas integrados centrados en el éxito y la eficacia de las organizaciones, así como las actividades que añaden valor a la empresa a través de sus dimensiones, son los componentes clave de una definición convincente del rendimiento laboral. El rendimiento en el trabajo se refiere a la realización de tareas de acuerdo con los conocimientos que benefician directa o



indirectamente a la organización. Los comportamientos contraproducentes se refieren a los actos voluntarios que se dan con la intención de beneficiar al empleado. El rendimiento contextual se refiere a los comportamientos individuales que van más allá de lo que se espera para su puesto. Todos estos factores son cruciales para obtener los resultados deseados en las distribuciones. Desde el principio de los tiempos, el rendimiento laboral se ha examinado en varios ámbitos, en particular en la psicología de las organizaciones. Una ventaja competitiva actual para las empresas es la eficiencia que el colaborador exhibe en el desempeño de su tarea, que se requiere en las empresas. (Bautista & Cienfuegos, 2020)

#### **2.2.4.2. Teoría del desempeño laboral según la evaluación aptitudinal.**

La evaluación de la capacidad de un trabajador, tal y como se manifiesta en el desempeño de sus funciones, se conoce como rendimiento laboral. En función del esfuerzo de cada persona, se realiza una evaluación única. Es posible mejorar la evaluación del rendimiento laboral mediante la consecución de objetivos diarios que contribuyan a los objetivos Generales. La actitud adecuada le ayudará a satisfacer las expectativas del empleador, ayudándole a cumplir los objetivos específicos del trabajo mediante el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa. Si la gestión del rendimiento es eficaz, la interacción entre el empleado y el supervisor debe ser continua. Para mejorar las capacidades y los objetivos de cada persona, las mejoras solo pueden hacerse de esa manera. Los empleados deben reunirse a menudo con sus jefes para hablar de su rendimiento en el trabajo. (Acosta, 2018)

La evaluación del rendimiento laboral de una persona se denomina desempeño del trabajo. Es un tema de estudio académico dentro de los campos de la



psicología organizacional e industrial, así como de la gestión de RRHH. Es una medición basada en el trabajo de una sola persona, una evaluación a nivel individual. El examen suele ser realizado por el departamento de RRHH, aunque el rendimiento laboral es un componente crucial del éxito de cualquier empresa. (Sy, 2018)

#### **2.2.4.3. Dimensiones del desempeño laboral.**

##### **A. Recompensa**

Las recompensas organizativas, como los salarios, los ascensos y otras ventajas, son motivadores eficaces para aumentar el rendimiento y la felicidad de los empleados. En consecuencia, los expertos en desarrollo organizativo se interesan cada vez más por la creación y aplicación de estos sistemas. (Rodríguez y otros, 2013)

##### **B. Retroalimentación**

Cuando los trabajadores reciben retroalimentación, esta les proporciona confianza en su propio trabajo, les permite ver lo bien que lo están haciendo en comparación con las expectativas de la empresa y reafirma sus puntos fuertes. Además, les permite identificar con precisión dónde y cómo deben desarrollarse. El directivo debe mostrar interés y preocuparse por el empleado en su conjunto al proporcionarle feedback, que es un tercer factor crucial. (ESAN, 2017)

##### **C. Desarrollo**

La formulación de estrategias, la previsión y planificación de las necesidades de personal, la gestión de la promoción profesional, la coordinación del proceso de adaptación, el entrenamiento, la formación y el establecimiento de una cultura organizativa son algunas de las tareas entrelazadas que componen el desarrollo de las personas. Es un proceso sistemático que se centra por igual en la



investigación y en la mejora del potencial educativo y profesional de los trabajadores, así como en la formación del personal para cumplir con las exigencias del negocio. (López, 2019)

#### **D. Relaciones**

Una conversación bidireccional en la que participan dos o más personas, se denomina relación. Además de servir como herramienta para alcanzar determinados objetivos, las interacciones interpersonales son una parte fundamental de la existencia humana. El hombre no puede existir aislado de otras personas, ya que es por naturaleza una criatura social que necesita relaciones. (Hanco y otros, 2021)

#### **E. Percepción**

Es la percepción de la autonomía en el lugar de trabajo, es decir, la libertad de tomar las decisiones en base a los problemas o situaciones suscitados. Son las metas impuestas por los individuos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Ordoñez y otros, 2018)

#### **F. Potencial de desarrollo**

Sobre la base de la evaluación, la empresa tiene la oportunidad de comprender plenamente el comportamiento aleatorio de sus trabajadores, y desarrollar un programa de evaluación y desarrollo para ellos, de modo que puedan utilizar plenamente sus habilidades. La alta dirección y los recursos humanos suelen ser los responsables de llevar a cabo este programa. (Maquera, 2017)



### 2.3. Marco Conceptual (definición de términos básicos)

- **Capacitación**

La capacitación se realiza para complementar la educación académica de una persona o para prepararla para un empleo con más responsabilidad. Según algunas concepciones, la formación es el conjunto de información necesaria para ejecutar un trabajo con éxito y eficacia. (Urbina, 2019)

- **Conformismo**

Meza (2017) manifiesta que el conformismo “es un hábito que tienen las personas que pueden adaptarse rápidamente a cualquier situación, ya sea formal o informal”. (p. 1)

- **Desempeño**

El éxito de un Estado dependerá, entre otros factores, de la ejecución de sus políticas. El desempeño es el grado de despliegue que tiene cada entidad con respecto a un objetivo previsto, en función de los resultados alcanzados para los que se formó. (Ramos, 2016)

- **Desempeño laboral**

El rendimiento en el trabajo puede definirse como el calibre del trabajo que cada empleado proporciona en el transcurso de un tiempo determinado a sus actividades diarias. Es una noción de recursos humanos que ayuda a comprender el rendimiento de una persona en una función determinada. (Delpueche, 2021)

- **Empatía**

Un rasgo o facultad que permite a alguien prever, entender y sentir el punto de vista de otra persona, esto nos lleva a la conclusión de que la empatía abarca una reacción emocional ante la situación específica de una persona o



grupo de individuos, por ende, la empatía y las emociones están inextricablemente unidas. (Chávez, 2017)

- **Incidencia**

Una incidencia, según Ninarahui (2020) es “una parada repentina o una disminución del calibre de un servicio informático. Una incidencia también incluye la avería de un componente de la configuración que aún no ha tenido impacto en el servicio”.

- **Motivación**

Montalvo y Plasencia (2015), señalan que la motivación es “el impulso humano de saciar las necesidades se conoce como motivación, que da cuenta de la intensidad, la tenacidad y la dirección del esfuerzo de un individuo por alcanzar un objetivo”.

- **Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca está referida a “cuando trabajas hacia un objetivo solo para tu propia felicidad personal, estás motivado por consideraciones internas” (Santander, 2020).

- **Orientación**

Con el fin de fomentar y ayudar al crecimiento holístico del individuo a lo largo de sus múltiples periodos de vida, se planifican, diseñan, implementan y evalúan intervenciones psicopedagógicas, preventivas, integrales, sistémicas y continuas dirigidas a los individuos, a las instituciones y al contexto comunitario, utilizando este cuerpo de conocimientos. (Broceño, 2019)





- **Salario**

“Se asume que contiene todas las ventajas que la empresa se compromete a proporcionar al empleado, así como un salario básico que se le pagará por su trabajo. Es la compensación que el empresario pagará por la tarea” (Sánchez, 2013).

- **Trato justo**

Actuar con ética significa desempeñar nuestras actividades con honestidad, todas las personas merecen respeto y es por ello por lo que no debemos aprovecharnos de ninguna persona mediante la técnica de la manipulación (por ejemplo, influenciando inadecuadamente), el omitir o tergiversar situaciones o realizar prácticas deshonestas. (UDLA, 2017)

## 2.4. Hipótesis

### 2.4.1. *Hipótesis general*

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

### 2.4.2. *Hipótesis específicas*

- H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

- H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.



H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

- H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

- H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

## 2.5. Variables e indicadores

### 2.5.1. Identificación de variables

#### Variable 1

##### – Motivación intrínseca

**Definición conceptual:** Es el tipo de impulso que proviene del interior y ofrece respuestas a las preguntas sobre los componentes de lo que uno quiere proteger o mantener, lo que impulsa el entusiasmo en diferentes esfuerzos y las actividades que uno disfruta. La meta que da significado a lo que se hace es alinear las metas internas y externas con un componente trascendente. (Juárez, 2017, pág. 19)

**Definición operacional:** El locus de control, la motivación intrínseca al conocimiento, la autodeterminación, la desmotivación y la motivación laboral integral son las cinco dimensiones de la motivación intrínseca. La motivación que proviene del interior de una persona y no está relacionada con ningún tipo de estímulo externo se conoce como motivación intrínseca.



## Variable 2

### – Desempeño laboral

**Definición conceptual:** El desempeño laboral es primordial para cada empresa y que integra al evaluado y su gerente. También nos permite establecer programas que permitan la mejora continua del desempeño humano de manera que alcanzan mayor productividad y competitividad (Maquera, 2017, p. 22).

**Definición operacional:** El nivel de trabajo que cada empleado produce en sus tareas diarias a lo largo de un tiempo determinado se considera su rendimiento laboral. Las recompensas, la retroalimentación, el crecimiento y las conexiones son las cuatro dimensiones que componen esta variable.



### 2.5.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
<b>Motivación intrínseca</b>	Es el tipo de impulso que proviene del interior y ofrece respuestas a las preguntas sobre los componentes de lo que uno quiere proteger o mantener, lo que impulsa el entusiasmo en diferentes esfuerzos y las actividades que uno disfruta. La meta que da significado a lo que se hace es alinear las metas internas y externas con un componente trascendente. (Juárez, 2017, pág. 19)	Los cinco elementos de la motivación intrínseca son el locus de control, la motivación intrínseca al conocimiento, la autodeterminación, la desmotivación y la motivación integral al trabajo. La motivación intrínseca es la que surge del interior de cada individuo y es independiente de cualquier tipo de estímulo externo.	Locus de control	- Responsabilidad - Influencias	P1, P2, P3, P4, P5, P6	Totalmente desacuerdo = 1 Desacuerdo = 2 Parcialmente de acuerdo = 3 De acuerdo = 4
			Motivación intrínseca al conocimiento	- Aprendizaje - Conocimiento	P7, P8, P9, P10, P11	
			Autodeterminación	- Salario - Situaciones difíciles	P12, P13, P14, P15, P16	
			Desmotivación	- Otro trabajo - Conformismo	P17, P18, P19, P20	
			Motivación integral -laboral	- Disposición - Satisfacción	P21, P22, P23, P24, P25	
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral es primordial para cada empresa y que integra al evaluado y su gerente También nos permite establecer programas que permitan la mejora continua del desempeño humano de manera que alcanzan mayor productividad y competitividad (Maquera, 2017, p. 22)	El nivel de trabajo que cada empleado produce en sus tareas diarias a lo largo de un tiempo determinado se considera su rendimiento laboral. Las recompensas, la retroalimentación, el crecimiento y las conexiones son los cuatro aspectos que componen esta variable.	Recompensa	- Valoración - Comportamiento motivado	P1, P2, P3, P4, P5, P6	Nunca = 1 Pocas Veces = 2 Algunas Veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
			Retroalimentación	- Resultado - Calidad - Conocimiento	P7, P8, P9, P10, P11, P12	
			Desarrollo	- Responsabilidad - Ascenso laboral	P13, P14. P15, P16, P17, P18,	
			Relaciones	- Voluntad de diálogo - Potencia individual	P19, P20, P21	

*Nota.* Elaboración propia



## CAPÍTULO III

### MÉTODO

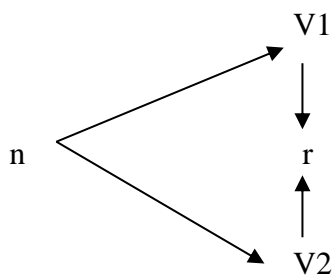
#### 3.1. Alcance del estudio

El presente estudio fue de alcance correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018), “El objetivo de este tipo de estudio es establecer el vínculo o nivel de corporación entre dos o más ideas, ya sean variables o categorías, en un argumento determinado”. Se determinan porque quieren relacionar ideas, hechos, fenómenos o variables que evalúan estadísticamente las variables y su conexión.

#### 3.2. Diseño de la investigación

El actual proyecto de investigación contó con un diseño no experimental y transversal. La investigación no experimental no intenta manipular las variables y, al ser transversal, su objetivo es recoger datos en un único momento. También pretende describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento concreto (Hernández y otros, 2014).

El diseño de la investigación es:



Donde:

n = Muestra

V1 = Motivación intrínseca

V2 = Desempeño laboral

r = Grado de relación.



### 3.3. Población

La población de estudio es una colección predeterminada, restringida y fácilmente accesible de casos que actuará como referencia de la muestra y satisfará una serie de criterios predeterminados. Es fundamental dejar claro que cuando nos referimos a la población de la investigación, no solo nos referimos a los individuos, también podemos hablar de animales, muestras biológicas, papeles, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc. Para esto último, podría ser preferible utilizar "universo de estudio". (Arias y Villasís, 2016)

Para la presente investigación, la población estuvo constituida por los 124 trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., de los cuales 114 son obreros y 10 son el personal de apoyo.

**Tabla 2**

*Distribución de la población según grupo de sexo de los trabajadores de la empresa J.E.*

*Construcciones Generales S.A.*

<b>Sexo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	82	66%
Femenino	42	34%
<b>Total</b>	124	100%

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 3**

*Distribución de la población según tipo de contrato de los trabajadores de la empresa J.E.*

*Construcciones Generales S.A.*

<b>Tipo de contrato</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Contrato a plazo indeterminado	30	24%
Contratos sujetos a modalidad o contratos a plazo fijo	94	76%
<b>Total</b>	124	100%

*Nota.* Elaboración propia



### 3.4. Muestra

La muestra, según Hernández y Mendoza (2018), “Se refiere al subconjunto de componentes que conforma la población” (p. 175).

En este caso, para determinar la muestra fue de tipo no probabilístico – por conveniencia. Según Hernández y Mendoza (2018), “El muestreo no probabilístico es una porción de la población en la que la selección de los componentes se basa más en las particularidades del estudio que en la probabilidad” (p. 200). Por otro lado, Canahuiere y Endara (2015), señalan que, en este caso, el investigador elige quién debe incluirse en la muestra basándose en la información sobre la población. Se tienen en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, que deben estar claramente definidos y ser estrictamente respetados.

**Tabla 4**

*Datos Sociodemográficos*

<b>Datos Sociodemográficos</b>	<b>Nº. trabajadores</b>	
<b>Edad</b>	25 a 35 años	10
	36 a 45 años	83
	45 a 55 años	23
	56 años a más	8
<b>Sexo</b>	Masculino	84
	Femenino	42
<b>Estado Civil</b>	Soltero	29
	Casado	28
	Conviviente	54
	Viudo / divorciado	13
<b>Tiempo laborando</b>	1 a 5 años	48
	6 a 10 años	37
	11 a 15 años	26
	16 años a más	13

*Nota.* Elaboración propia.



Por lo tanto, la muestra para el presente estudio estuvo constituida por la totalidad de la población, siendo un muestreo de tipo censal, considerando 124 trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A continuación, se exponen los métodos y herramientas que se utilizaron para el presente estudio con la única finalidad de reunir y procesar los datos necesarios para cumplir los objetivos Generales y detallados del proyecto:

#### 3.5.1. Técnica

La técnica que se usó para esta investigación fue:

- **La encuesta:** La encuesta se desarrolló con un objetivo específico, con un propósito específico, se realizó una serie de preguntas a los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A.

#### 3.5.2. Instrumentos

Para el estudio los instrumentos usados fueron el:

- **El cuestionario:** Es el instrumento de la técnica encuesta, que nos sirvió para aplicar las preguntas.

#### **Instrumento de la variable motivación intrínseca**

##### **Ficha técnica**

- **Nombre del test:** Test motivación intrínseca
- **Autor:** David Juárez
- **Procedencia:** Guatemala
- **Aparición:** 2016
- **Adaptado por:** Cristhian Fabrizio Rojas Paredes, Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial, Universidad Continental, Arequipa, Perú, 2020.





- **Usuarios:** Trabajadores de empresas, entidades u organizaciones.
- **Forma de Aplicación:** Colectivamente, con apoyo de un supervisor.
- **Propósito de la Prueba:** Evaluar la motivación intrínseca de los trabajadores.
- **Áreas que mide:**
  - Locus de control:** Los ítems son 1, 6, 11, 16, 21, 25.
  - Motivación Intrínseca al conocimiento:** Los ítems son 2, 7, 12, 17, 22.
  - Motivación intrínseca – autodeterminación:** Los ítems son 3, 8, 13, 18, 23.
  - Desmotivación:** Los ítems son 4, 9, 14, 24.
  - Motivación integral -laboral:** Los ítems son 5, 10, 15, 19, 20.
- **Duración:** De 15 a 25 minutos.
- **Bases teóricas:** Prueba sustentada en la teoría de la motivación intrínseca propuesta por Cruz y Trevilla.

### **Instrumento de la variable desempeño laboral**

#### **Ficha técnica**

Para el desempeño laboral, se utilizará el test desarrollado por Maquera (2017) y ha sido adaptado por las investigadoras.

- **Nombre del test:** Desempeño laboral
- **Autor:** John Pierre Maquera Piñas.
- **Procedencia:** Lima - Perú
- **Aparición:** 2017
- **Objetivos:** Medir el desempeño laboral
- **Características:** Escala de 30 ítems, con respuesta según la escala de Likert de 5 opciones.
- **Áreas que mide:**
  - Recompensa:** Los ítems son 1, 2, 3, 4, 5, 6.



**Retroalimentación:** Los ítems son 7, 8, 9, 10, 11, 12.

**Desarrollo:** Los ítems son 13, 14, 15, 16, 17, 18.

**Relaciones:** Los ítems son 19, 20, 21.

- **Duración:** De 15 a 25 minutos.
- **Bases teóricas:** Prueba sustentada en la teoría del desempeño laboral propuesta por Serpa y Rodrigues.

### 3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos

#### a) Validez

El instrumento de la motivación intrínseca fue validado en el año 2016 por David Enrique Juárez Morales, mientras que, el instrumento del desempeño laboral se validó en el año 2017 por John Pierre Maquera Piñas.

El cuestionario se puntuó de la siguiente manera: para cada pregunta, hay cuatro respuestas posibles, de las que el encuestado debe elegir la que más se ajuste a sus propias creencias. El evaluado puede obtener las siguientes puntuaciones: 1. Mínima: 25 2. Máxima: 100 Así, la siguiente tabla de rangos apoya la calificación utilizada para determinar el nivel de motivación intrínseca.

**Tabla 5**

*Validación por juicio de expertos de la primera variable: Motivación intrínseca*

<b>Motivación Intrínseca</b>		
<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Calificación</b>
<b>85</b>	100	Alta motivación intrínseca
<b>70</b>	84	Mediamente motivado intrínsecamente
<b>69</b>	0	Baja motivación intrínseca



Factores				
Locus de control	Motivación Intrínseca al conocimiento	Motivación intrínseca autodeterminación	Desmotivación	Motivación integral laboral
Mínimo 6 Máximo 24	Mínimo 5 Máximo 20	Mínimo 5 Máximo 20	Mínimo 4 Máximo 16	Mínimo 5 Máximo 20
20 < Locus de control interno	17 < alta	17 < alta	13 < Baja	17 < alta
20 > Locus de control externo	14 < media 14 > baja	14 < media 14 > baja	11 < media 11 > alta	14 < media 14 > baja

Nota. Elaboración propia

Tabla 6

Validación por juicio de expertos de la segunda variable: Desempeño Laboral

Criterios	Experto N° 1	Experto N° 2	Experto N° 3	Experto N° 4	Experto N° 5	
Claridad	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Objetividad	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Pertinencia	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Actualidad	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Organización	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Suficiencia	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Intencionalidad	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Consistencia	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Coherencia	80%	70%	70%	80%	70%	370%
Metodología	80%	70%	70%	80%	70%	370%
<b>TOTAL</b>						<b>3700%</b>

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

$$CV = \frac{3700}{10 * 5} = 74\%$$



El resultado de validación del cuestionario de Desempeño Laboral tuvo un 74% de aprobación, teniendo un promedio óptimo (61 – 80%).

#### b) Confiabilidad de los instrumentos

La dependencia y la fiabilidad del instrumento se evaluaron mediante el método de consistencia interna Alpha Cronbach. Es fundamental tener en cuenta que el instrumento utiliza un enfoque de consistencia interna a la hora de determinar su fiabilidad. Se realizó una prueba piloto para evaluar la fiabilidad del instrumento.

**Tabla 7**

*Escala de Alpha de Cronbach*

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderad confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 8**

*Alpha de Cronbach: Confiabilidad de la variable independiente motivación intrínseca*

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos Ítems</b>
Variable independiente: <b>Motivación intrínseca</b>	0.800	25

*Nota.* Elaboración propia

El coeficiente calculado es de 0,800, lo que demuestra la fuerte fiabilidad del instrumento para la variable independiente motivación intrínseca.



**Tabla 9**

*Alpha de Cronbach: Confiabilidad del instrumento de la variable dependiente  
desempeño laboral*

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de Elementos Ítems</b>
Variable dependiente: <b>Desempeño laboral</b>	<b>0.890</b>	<b>21</b>

*Nota.* Elaboración propia

El instrumento empleado para comprobar el rendimiento laboral de la variable dependiente tiene una fuerte fiabilidad, según el coeficiente de 0,890 que se descubrió.

### **3.7. Plan de análisis de datos**

En este el estudio se utilizó la técnica estadística descriptiva, toda la información adquirida fue a través del uso de las técnicas e instrumentos mencionados anteriormente y mediante los informantes o fuentes ya indicadas, serán vaciadas al programa EXCEL y SPSS 27, las encuestas se tabularon para la después elaborar los respectivos gráficos a cada ítem, en la forma de barras, así como cuadros, con precisiones porcentuales. Se realizó la prueba de hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman, dada la naturaleza no paramétrica de los datos, al presentarse estos en escalas ordinales. Este proceso se empleó para ofrecer soluciones a los hechos preocupantes del presente estudio.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

En la tabla 9, se presentan los resultados al primer objetivo específico de investigación, se busca determinar la relación entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. construcciones Generales S.A. Se observa que, el 7,3% de los trabajadores indicaron tener el locus de control interno, entre ellos el 0.8% precisaron que el desempeño laboral es alto, mientras que el 4% de ellos señalaron que es medio, y el 2,4% señalaron que el desempeño laboral es bajo. El 92.7% de los trabajadores indicaron tener el locus de control externo, de ellos el 6.5% señalaron que el desempeño laboral es alto, el 48.4% manifestaron que es medio, mientras que el 37.9% señalaron que es bajo. Para finalizar, del 100% de los trabajadores que participaron de la encuesta apreciaron según el nivel de locus de control, el 7.3% opinaron que el desempeño laboral es alto, el 52.4% de ellos lo calificaron como medio, y el 40.3% mencionaron que es bajo. A partir de todo ello, se puede concluir que, el locus de control externo medio afecta negativamente al desempeño laboral de los trabajadores, ya que, al disminuir su motivación interna, su capacidad de adaptación y su iniciativa, impide su desarrollo profesional y limita sus oportunidades de éxito en la empresa.

**Tabla 10**

*Tablas cruzadas entre el locus de control y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
<b>Locus del control</b>	Interna	Recuento	1	5	3	9
		% del total	0.8%	4.0%	2.4%	7.3%
	Externa	Recuento	8	60	47	115
		% del total	6.5%	48.4%	37.9%	92.7%
<b>Total</b>		Recuento	9	65	50	124
		% del total	7.3%	52.4%	40.3%	100.0%
<b>Chi-cuadrado</b>					0,046	

*Nota.* Elaboración propia



*Prueba de hipótesis*

$H_a$ : Si existe una relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

$H_0$ : No existe relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

Se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado, ya que, es usado comúnmente en campos como la biología, la medicina y la psicología para analizar datos categóricos y responder preguntas sobre la relación entre variables.

Según la tabla 10 y la prueba de Rho de Spearman se observa el valor de 0.598, esto indica que el locus de control y el desempeño laboral tienen una correlación positiva considerable, y debido a que, la significancia nos arroja un valor de  $p = 0.048$ , siendo este menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa la cual indica que, si existe una relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

**Tabla 11**

*Relación de la dimensión locus de control con variable desempeño laboral*

			<b>Locus del control</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Locus del control</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.598
		Sig. (bilateral)		0.048
		N	124	124
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.598	1.000
		Sig. (bilateral)	0.048	
		N	124	124

*Nota.* Elaboración propia



En la tabla 11, se presentan los resultados al segundo objetivo específico, que busca determinar la relación entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Se observa que, el 5.6% de los trabajadores encuestados manifestaron que la motivación intrínseca al conocimiento es alta, de ellos el 3.2% precisaron que el desempeño laboral es medio, mientras que el 2.4% de ellos señalaron que es bajo. Por otro lado, el 2.4% de los encuestados mencionaron que esta motivación es media, de ellos el 1.6% indicaron que el desempeño laboral es alto, mientras que el 0.8% señalaron que es medio. Además, el 91.9% de los trabajadores mencionaron que esta motivación es baja, de ellos el 5.6% indicaron que el desempeño laboral es alto, el 48.4% manifestaron que es medio y el 37.9% precisaron que es bajo. Y del 100% de los trabajadores que participaron de la encuesta calificaron según el nivel de esta motivación, el 7.3% opinaron que el desempeño laboral es alto, el 52.4% de ellos lo calificó como medio, y el 40.3% mencionaron que es bajo. Se puede concluir que, los trabajadores de la empresa al tener una baja motivación intrínseca al conocimiento limitan su capacidad para adquirir conocimientos y habilidades relevantes para su trabajo, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral y su potencial de crecimiento profesional.

**Tabla 12**

*Tabla cruzadas entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
<b>Motivación intrínseca al conocimiento</b>	Alto	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0.0%	3.2%	2.4%	5.6%
	Medio	Recuento	2	1	0	3
		% del total	1.6%	0.8%	0.0%	2.4%
	Bajo	Recuento	7	60	47	114
		% del total	5.6%	48.4%	37.9%	91.9%
<b>Total</b>	Recuento	9	65	50	124	
	% del total	7.3%	52.4%	40.3%	100.0%	
<b>Chi-cuadrado</b>						0,002

*Nota.* Elaboración propia





*Prueba de hipótesis*

H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

Se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado, ya que, es usado comúnmente en campos como la biología, la medicina y la psicología para analizar datos categóricos y responder preguntas sobre la relación entre variables.

De acuerdo con la tabla 12 y la prueba de Rho de Spearman se aprecia el valor de 0.313, es decir, la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral tienen una correlación positiva media, y la significancia nos arroja un valor de  $p = 0.041$  y es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna esto indica que, si existe una relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

**Tabla 13**

*Relación de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento con la variable desempeño laboral*

			<b>Motivación intrínseca al conocimiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Motivación intrínseca al conocimiento</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.313
		Sig. (bilateral)		0.041
		N	124	124
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.313	1.000
		Sig. (bilateral)	0.041	
		N	124	124

*Nota.* Elaboración propia



En la tabla 13, se presentan los resultados al tercer objetivo específico, que busca determinar la relación entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Se observa que, el 6,5% de los trabajadores opinaron que la autodeterminación es alta, de ellos el 4% precisaron que el desempeño laboral es medio y el 2.4% de ellos señalaron que es bajo. El 26.6% de los encuestados indicaron que la autodeterminación es media, de ellos el 2,4% indicaron que el desempeño laboral es alto, mientras el 13,7% señalaron que es medio, y el 10.5% consideraron que es bajo. Por otro lado, el 66.9% de los trabajadores mencionaron que la motivación intrínseca es baja, de ellos el 4.8% indicaron que el desempeño laboral es alto, mientras que el 34.7% precisaron que es medio y el 27.4% señalaron que es bajo. Concluimos que, del 100% de los encuestados indicaron que, según el nivel de autodeterminación, el 7.3% opinaron que el desempeño laboral es alto, el 52.4% de ellos manifestaron que es medio, y por último, el 40.3% mencionaron que el desempeño laboral es bajo. A partir de lo interpretado se concluye que, los trabajadores al contar con una autodeterminación baja, impactan negativamente en el desempeño laboral, ya que, limitan su capacidad para tomar decisiones, adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral, establecer objetivos y tomar iniciativas.

**Tabla 14**

*Tabla cruzadas entre la autodeterminación y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
<b>Autodeterminación</b>	Alto	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0.0%	4.0%	2.4%	6.5%
	Medio	Recuento	3	17	13	33
		% del total	2.4%	13.7%	10.5%	26.6%
	Bajo	Recuento	6	43	34	83
		% del total	4.8%	34.7%	27.4%	66.9%
<b>Total</b>	Recuento	9	65	50	124	
	% del total	7.3%	52.4%	40.3%	100.0%	
<b>Chi-cuadrado</b>						0,030

*Nota.* Elaboración propia



*Prueba de hipótesis*

H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

Se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado, ya que, es usado comúnmente en campos como la biología, la medicina y la psicología para analizar datos categóricos y responder preguntas sobre la relación entre variables.

De acuerdo con la tabla 14 y la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.876, es decir las dos variables tienen una correlación positiva fuerte, la significancia nos arroja un valor de  $p = 0.014$  y es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna esto significa que, si existe una relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

**Tabla 15**

*Relación de la dimensión autodeterminación con variable desempeño laboral*

		<b>Autodeterminación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Autodeterminación</b>		
	Coeficiente de correlación	1.000	0.876
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	124	124
<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.876	1.000
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	124	124

*Nota.* Elaboración propia



En la tabla 15, se presentan los resultados al cuarto objetivo específico, que busca determinar la relación entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Se observa que, el 94.4% de los encuestados mencionaron que la desmotivación es alta, de ellos el 7.3% indicaron que el desempeño laboral es alto, el 48.4% manifestaron que es medio y el 38.7% precisaron que es bajo. El 1.6% de los trabajadores mencionaron que la desmotivación es media y a su vez señalaron que el desempeño laboral es medio. Por otro lado, el 4% de los trabajadores manifestaron que la desmotivación es baja, de ellos el 2.4% precisaron que el desempeño laboral es medio y el 1.6% de ellos señalaron que es bajo. Del 100% de los trabajadores que participaron de la encuesta consideraron según el nivel de desmotivación, el 7.3% opinaron que el desempeño laboral es alto, mientras que el 52.4% de ellos indicaron que es medio, y el 40.3% lo calificaron como bajo. Se puede concluir a partir de la interpretación que, los trabajadores de la empresa al presentar una alta desmotivación no se sienten comprometidos con su trabajo, provocando la disminución de la productividad, un desempeño laboral deficiente y conformismo, asimismo se produce el estrés y afecta en la colaboración y comunicación entre sus compañeros.

**Tabla 16**

*Tabla cruzadas entre la desmotivación y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
<b>Desmotivación</b>	Alto	Recuento	9	60	48	117
		% del total	7.3%	48.4%	38.7%	94.4%
	Medio	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%
	Bajo	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0.0%	2.4%	1.6%	4.0%
<b>Total</b>		Recuento	9	65	50	124
		% del total	7.3%	52.4%	40.3%	100.0%
<b>Chi-cuadrado</b>					0,040	

*Nota.* Elaboración propia



*Prueba de hipótesis*

H<sub>a</sub>: Si existe una relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

Se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado, ya que, es usado comúnmente en campos como la biología, la medicina y la psicología para analizar datos categóricos y responder preguntas sobre la relación entre variables.

Según la tabla 16 y la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.747, es decir las dos variables tienen una correlación positiva fuerte, la significancia nos arroja un valor de  $p = 0.029$  y es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna esto indica que, si existe una relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

**Tabla 17**

*Relación de la dimensión desmotivación con variable desempeño laboral*

			<b>Desmotivación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desmotivación</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.747
		Sig. (bilateral)		0.029
	<b>Desempeño laboral</b>	N	124	124
		Coefficiente de correlación	0.747	1.000
		Sig. (bilateral)	0.029	
		N	124	124

*Nota.* Elaboración propia



#### 4.2. Resultados respecto al objetivo general

En la tabla 17, se presentan los resultados respecto al objetivo general, que busca determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Se observa que, el 4.8% de los trabajadores manifestaron que la motivación intrínseca es alta, de ellos el 2.4% precisaron que el desempeño laboral es medio, y el otro 2.4% de ellos señalaron que es bajo. El 3.2% de los trabajadores mencionaron que la motivación es media, de ellos el 0.8% indicaron que el desempeño es alto y el 2.4% señalaron que es medio. Y el 91.9% de los trabajadores mencionaron que la motivación es baja, de ellos el 6.5% indicaron que el desempeño es alto, el 47.6% manifestó que es medio y el 37.9% precisó que es bajo. Del 100% de los trabajadores calificaron según el nivel de motivación intrínseca, de ellos el 7.3% opinaron que el desempeño laboral es alto, el 52.4% de ellos lo calificó como medio, para culminar el 40.3% lo calificaron como bajo. A partir de todo ello podemos concluir que, los trabajadores tienen una motivación intrínseca baja y esto repercute negativamente en su rendimiento, en la calidad y cantidad de su trabajo, no encuentran satisfacción personal en su trabajo, como resultado, es menos probable que se esfuerce por realizar el trabajo con la misma calidad que si estuviera motivada intrínsecamente.

**Tabla 18**

*Tabla cruzadas entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
<b>Motivación intrínseca</b>	Alto	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0.0%	2.4%	2.4%	4.8%
	Medio	Recuento	1	3	0	4
		% del total	0.8%	2.4%	0.0%	3.2%
	Bajo	Recuento	8	59	47	114
		% del total	6.5%	47.6%	37.9%	91.9%
Total	Recuento	9	65	50	124	
	% del total	7.3%	52.4%	40.3%	100.0%	
<b>Chi-cuadrado</b>					0,002	

*Nota.* Elaboración propia



*Prueba de hipótesis general*

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

Se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado, ya que, es usado comúnmente en campos como la biología, la medicina y la psicología para analizar datos categóricos y responder preguntas sobre la relación entre variables.

De acuerdo con la tabla 18 y con la prueba de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.524, donde se evidencia que las dos variables tienen una correlación positiva considerable, y debido a que, la significancia nos arroja un valor de  $p = 0.048$ , siendo este menor a 0,05, por ende, la hipótesis nula se rechaza y se admite la hipótesis alterna del estudio la cual indica que, existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

**Tabla 19**

*Relación de las variables motivación intrínseca y desempeño laboral*

			<b>Motivación intrínseca</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Motivación intrínseca</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.524
		Sig. (bilateral)		0.048
		N	124	124
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.524	1.000
		Sig. (bilateral)	0.048	
		N	124	124

*Nota.* Elaboración propia



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

En el presente trabajo de investigación, todos los resultados obtenidos se presentan según la relevancia y análisis de estas que se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta aplicada a trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., que fueron un total de 124, de los cuales 114 fueron obreros y 10 el personal de apoyo, utilizando el instrumento del cuestionario se identificó y evidenció lo que se presenta a continuación:

Respecto al primer objetivo específico, se obtuvo que, existe una relación positiva considerable, ya que, la mayor frecuencia de evaluados se encuentra en el cruce de locus de control y desempeño laboral con el 59% de los trabajadores de la empresa que poseen un locus de control externo, tal como se aprecia en la tabla 21, es decir, la mayoría de los trabajadores consideran que no tienen de control sobre los acontecimientos de sus vidas, además que entienden que otros individuos o factores controlan su vida y sus decisiones por lo que no actúan libremente.

Respecto al segundo objetivo específico, se halló que existe una correlación positiva media, puesto que, la mayor frecuencia de evaluados se encuentra entre la motivación intrínseca al conocimiento con el desempeño laboral. Como se observó que el 84% de los colaboradores que poseen un nivel bajo en la motivación intrínseca al conocimiento, tal como se aprecia en la tabla 22, lo cual no les permite realizar óptimamente las actividades, ya que, no tienen el impulso natural en aprender y adquirir conocimientos relevantes para su trabajo, impidiendo que se adapte a los cambios en su entorno laboral y, por tanto, limita su potencial de crecimiento y desarrollo profesional.





Respecto al tercer objetivo específico, se alcanzó a concluir que, existe una relación positiva fuerte, ya que, la mayor frecuencia de evaluados se encuentra en el cruce de la autodeterminación con el desempeño laboral, tal como se evidenció en el 48% de los colaboradores que presentan una autodeterminación baja para realizar sus responsabilidades en su centro, tal como se observa en la tabla 23, es decir que no tienen la capacidad suficiente para tomar sus propias decisiones, no se conocen bien y no tendrían bien definido que quieren ser en un futuro.

Respecto al cuarto objetivo específico, se obtuvo la existencia de la correlación positiva fuerte, puesto que, la mayor frecuencia de evaluados se encuentra en el cruce de la desmotivación y desempeño laboral, siendo así que el 94% de los colaboradores presenta una desmotivación alta, esto significa que no tienen el entusiasmo suficiente para ejercer sus labores de manera adecuada, esto perjudica a su desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Con relación al objetivo general se halló que existe una correlación positiva considerable, debido a que la mayor frecuencia de evaluados se encuentra en el cruce de motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. A su vez, se halló que el 74% de los trabajadores de la empresa presentan una motivación intrínseca baja, lo que quiere decir que la mayoría de los trabajadores no tienen la capacidad de realizar sus actividades por motivación propia, sino que requieren de estímulos externos que para desarrollar sus actividades. Del mismo modo, el 52% de los colaboradores encuestados tienen un desempeño laboral medio, lo que significa que el rendimiento y la productividad en sus de sus actividades es regular.

## **5.2. Limitaciones del estudio**

Entre las limitaciones que se enfrentó el desarrollo de esta investigación se tuvo las siguientes:



Un limitante claro fue la distancia, este fue superado con éxito por medio de correos, reuniones con los gerentes a través de la plataforma de Google Meet, en dichas reuniones se organizaba cuadros de horarios para que haya una reunión directa con los trabajadores en las que se presentó los instrumentos y la encuesta que llenaron. Cabe mencionar que la disponibilidad de tiempo y el horario rotativo de los trabajadores fue parte de una de las complicaciones para la recolección de datos, que también se pudo superar con una adecuada evaluación del cronograma de aplicación y reprogramación, asimismo, se buscó una comunicación directa con los colaboradores con horarios rotativos para que puedan llenar la encuesta en sus tiempos libres.

### **5.3. Comparación crítica con la literatura existente**

En relación con la dimensión del locus del control encontramos a Apaza y Cjuro (2019) con su estudio titulado “Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Oropesa-2019”, alcanzaron a la conclusión afirmando que, el 23.3% de los colaboradores se encuentran insatisfechos debido a que perciben que no existen posibilidades de ascenso y a la vez los colaboradores perciben que no existe libertad para tomar decisiones puesto que el trabajo realizado no es valorado ni evaluado en base al cumplimiento de objetivos; estos resultados se asemejan con los resultados de esta investigación, ya que, se observó que, el 59% de los trabajadores de la empresa posee un locus de control externo, es decir, la mayoría de trabajadores consideran que no tienen de control sobre los acontecimientos de sus vidas, además que entienden que otros individuos o factores controlan su vida y sus decisiones por lo que no actúan libremente. Comparando con la literatura existente de Domingo (2021) quien señala que, el locus del control es la valoración que hace una persona de las razones de los acontecimientos de su vida. Depende de cómo alguien vea las fuentes internas o externas de su propia conducta.



En relación a la dimensión de la motivación intrínseca al conocimiento, junto con Verdesoto (2019) en su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”, quien llegó a concluir que, el 36% de los empleados dicen que los directivos apenas planifican y desarrollan formación para avanzar y actualizar los conocimientos del personal que trabaja en las distintas oficinas; no hay reconocimientos públicos y no hay oportunidades de promoción; estos resultados son similares a esta investigación manifestándose en 84% de los colaboradores poseen un nivel bajo en la motivación interna lo que no les permite realizar óptimamente las actividades y necesitan de un estímulo externo como recompensas para realizar adecuadamente sus actividades, habiendo una relación entre motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral; comparando con la literatura existente de Trevilla y Pérez (2015) quien señala que este tipo de motivación apoya eficazmente la transferencia de conocimientos y sirve de complemento.

En relación a la dimensión de autodeterminación encontramos a Libia y Guido (2017) con su trabajo de investigación titulado “Motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Essalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado” llegaron a concluir que, la creatividad de los encuestados se encuentra en un nivel regular, como indica la puntuación de la media de la muestra, que es de 17,55 sobre 30 puntos posibles, que es el parámetro de referencia, lo que quiere decir que tienen una autodeterminación; estos resultados son similares al de esta investigación ya que, existe una relación entre la autodeterminación con el desempeño laboral, puesto que, se evidenció en un 48% de los colaboradores que presenta una autodeterminación baja para realizar sus responsabilidades en su centro, es decir que tienen la capacidad de tomar sus propias decisiones, se conocen bien y tienen bien definido que quieren ser en un futuro. Comparando con la literatura existente de Stover y Eugenia (2017), señalan que la autodeterminación es una teoría psicológica, según ellos solo es



motivadora si examina el carácter (producido por las demandas) y la orientación (relacionados con los mecanismos fisiológicos que dan sentido a las entradas internas y externas y dirigen el comportamiento hacia la satisfacción de las necesidades).

Respecto a la dimensión desmotivación tenemos a Verdesoto (2019) en su estudio: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”, llegó a concluir que, los empleados del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, en cuanto a los factores intrínsecos, trabajan con alegría y entusiasmo más del 70% de los empleados dicen estar dedicados a la organización; resultados que se contraponen al de esta investigación en la que se precisa que el 94% de los colaboradores presenta una desmotivación alta, esto significa que no tienen el entusiasmo suficiente para ejercer sus labores de manera adecuada, esto perjudica a su desempeño laboral y la productividad de la empresa. Comparando con la literatura existente de Torres (2018) quien señala que la desmotivación es un fenómeno psicológico que se produce cuando existe una discrepancia entre el objetivo que teóricamente aspiramos a alcanzar, por un lado, y nuestro estado real de preparación, por otro.

Respecto a la correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral tenemos a Moncayo y Ramirez, (2021) con su investigación titulada “La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro”, llegaron a concluir que, el factor de motivación y el rendimiento laboral tienen una relación y la conexión positiva, con un 38,64%, la influencia de los colaboradores en el rendimiento laboral se manifiesta en el grado de cooperatividad. Este resultado se asemeja al de la presente investigación, el cual señala que, acorde a la prueba Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.524, que significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022; comparando con la literatura existente de



Bohórquez (2020) señala que la motivación se define la motivación como "un impulso interno que aumenta la tendencia o la capacidad de realizar cualquier comportamiento intencional para lograr un determinado objetivo".

#### **5.4. Implicancias del estudio**

Las implicancias del estudio se abocan a potencializar la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A, de tal forma que, esto pueda verse reflejado en el desempeño laboral. El objetivo de este estudio es conocer y, por tanto, comprender la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la organización de 124 personas. Por otro lado, la motivación intrínseca de los trabajadores tiene un nivel bajo, para lo cual será necesaria la implementación de talleres, actividades, incentivando al trabajo en equipo, eliminando sus incomodidades y más, de esta manera, tendrán un nivel alto de motivación para poder desarrollar sus actividades. Mientras que, el desempeño laboral de los mismos tiene un nivel medio, es por ello por lo que es fundamental que se realice una correcta evaluación de los trabajadores, aumentando su motivación y así teniendo un ambiente de trabajo ordenado y adecuado para incrementar la productividad laboral. Una de las implicancias que destaca es el carácter académico y carácter práctico. En cuanto a la vertiente académica, el estudio permitió incorporar un marco teórico basado en la literatura que hasta ahora ha tratado de abordar el tema de la falta de motivación personal para realizar sus actividades, entre otras cuestiones que afectan al desempeño. Por otro lado, otra de las implicancias de este estudio es que, a la empresa le permita mejorar los perfiles de sus puestos y una mejor gestión en la selección del personal.



## CONCLUSIONES

### **Primera**

Se halló que sí existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Además, se ha llegado a la conclusión de que los trabajadores presentan una baja motivación interna, lo que disminuye la probabilidad de que se involucren de forma activa y comprometida en sus tareas. Esta situación, a su vez, puede llevar a un bajo desempeño laboral.

### **Segunda**

Se obtuvo que existe una relación positiva considerable entre el locus de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. En conclusión, se ha determinado que los trabajadores presentan un locus de control más externo que interno, lo que les dificulta asumir responsabilidades y tomar decisiones importantes en su trabajo. Además, en situaciones de estrés o incertidumbre, es más probable que se sientan desmotivados y desanimados, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral.

### **Tercera**

Se halló que existe una correlación positiva media entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. En conclusión, se ha determinado que los trabajadores presentan una baja motivación intrínseca hacia el aprendizaje y la mejora de sus habilidades. Debido a esto, es menos probable que adquieran nuevos conocimientos y habilidades de manera autónoma, lo que puede impedir un mejor desempeño laboral.

### **Cuarta**

Se obtuvo que existe una correlación positiva fuerte entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Asimismo, se ha llegado a la conclusión de que los trabajadores presentan una baja autodeterminación, lo que



puede dificultar su capacidad para tomar decisiones y controlar su trabajo y ambiente laboral.

Como resultado, son más propensos a sentirse insatisfechos y poco comprometidos con su trabajo, lo que puede llevar a un bajo desempeño laboral.

### **Quinta**

Se obtuvo que existe correlación positiva fuerte entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. En conclusión, se ha determinado que los trabajadores presentan un alto nivel de desmotivación, lo que puede generar una pérdida de interés en su trabajo. Esta desmotivación puede deberse a tareas aburridas o monótonas, falta de oportunidades de crecimiento o desarrollo, o problemas personales que afectan su vida laboral.



## RECOMENDACIONES

### **Primera**

En primera instancia se aconseja a los directivos de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. establecer metas específicas, alcanzables y desafiantes que puedan proporcionar un sentido claro de dirección, interés y propósito, asimismo proporcionar retroalimentación constructiva, fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, afianzar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, brindar a los colaboradores la libertad de poder tomar decisiones y que puedan controlar su propio afinando su creatividad e innovación, reconocer y recompensar el buen desempeño por medio de actividades grupales, y cuando sea posible ofrecer opciones de flexibilidad en sus horarios o ubicación de trabajo.

### **Segundo**

Se aconseja a los directivos de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. afianzar sesiones de capacitación en la que se anime a los colaboradores a asumir la responsabilidad de sus decisiones y que tienen el poder de influir en su entorno, por lo que incluirlos en la toma de decisiones ayudaría con el desempeño laboral, asimismo que se ofrezca retroalimentación que destaque los logros y áreas de mejora, promover también actividades en las que se reconozca los logros para fortalecer su autoeficacia. Además, se aconseja incentivar el empoderamiento a los trabajadores motivándoles a que cumplan sus objetivos personales.

### **Tercero**

Es recomendable que los directivos de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. ofrezcan programas de formación, talleres y cursos que sean relevantes para las responsabilidades de los colaboradores, asimismo, promover un ambiente que cause curiosidad y deseo de aprender, crear plataformas o reuniones para que los colaboradores compartan conocimiento entre ellos, proporcionando incentivos que refuercen la importancia del aprendizaje.





#### **Cuarto**

En relación con la autodeterminación, se recomienda a los directivos de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., proporcionar una información clara y transparente sobre la estructura salarial las oportunidades de aumento y cualquier sistema de bonificaciones, asegurándose de que los colaboradores comprendan cómo su desempeño y contribuciones están vinculados a la compensación, así como desarrollar programas en los que se incentive a los colaboradores a abordar y resolver problemas de manera autónoma, realizando también pequeños simulacros planteando pequeñas problemáticas que deban de resolver.

#### **Quinto**

Con relación a la desmotivación, se recomienda a los directivos y responsables de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., realizar entrevistas en la que los colaboradores expresen sus preocupaciones y frustraciones para comprender sus perspectivas y demostrando empatía, se aconseja también analizar las metas a corto y largo plazo para alinearlos con las oportunidades dentro de la empresa, además de ofrecer una retroalimentación específica sobre el desempeño de su trabajo, cultivando un ambiente de trabajo que fomente el apoyo mutuo entre colegas y celebrar, y ofrecer programas de bienestar que apoyen la salud física y mental demostrando el compromiso con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? *cuidatudiner*, 1.
- Apaza, S., & Cjuro, E. (2019). *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Oropesa-2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Arias, J., & Villasís, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*.
- Asana. (2022). ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona? *asana.com*.
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 109-110.
- Bello, J., & Bustamante, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? *Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas*, 11-12.
- Bizneo. (2021). Evaluación del desempeño - Gestión del talento. *Bizneo*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (2020). La motivación. *Universidad y Sociedad*, 12.
- Broceño, T. (2019). *Diseño y validación de un programa de orientación profesional para alumnos de E.S.O. en entornos rurales*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria? " Una guía para investigadores"*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Carrillo, A. (2021). Motivación intrínseca: qué es, y 5 formas de promoverla. *Mejorconsalud*.
- Chávez, B. (2017). *Empatía en el proceso de formación de los estudiantes de primero y quinto de la carrera profesional de psicología de la UNSA*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Chavez, J. (2022). Motivación Intrínseca y Autopercepción del logro de aprendizajes en estudiantes del I Ciclo de la E.P. Sociología en la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, 11.



- Chiavenato, A. (2009). *Desempeño laboral*. España: LIMUSA, S.A.
- Contreras, J. (2021). Definición de desempeño. *predictiva21*.
- Cruz, N., Pérez, V., & Trevilla, C. (2019). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*.
- CUAED. (2018). Motivación Unidad de Apoyo para el Aprendizaje. *programas.cuaed.unam.mx*.
- Delpueche, S. (2021). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. *factorial*.
- Domingo, R. (2021). Locus de control. *Insight*.
- Economía. (2021). Más del 40% de los trabajadores no se siente motivado en su actual trabajo y se plantea cambiar. *ABC ECONOMÍA*.
- El Peruano. (2021). El sector construcción genera más de un millón de empleos al año. *El Peruano Diario oficial*.
- ESAN. (2017). La retroalimentación: pieza clave en la mejora del desempeño. *Conexión ESAN*.
- Estrada, L. (2018). Motivación y emoción. *Areandina Fundación Universitaria del Área Andina*, 13.
- García, F., & Doménech, F. (2022). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 5.
- Hanco, M., Carpio, A., & Laura, Z. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.



Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.

Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. Perú: Universidad César Vallejo.

IPE. (2020). Señales de un sector en construcción. *Instituto Peruano de Economía*.

Iturralde, J. (2021). “La Evaluación del Desempeño laboral y su Incidencia en Los Resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el Año 2.010”. *Universidad Técnica de Ambato*, 4.

Juárez, D. (2017). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un Colegio Privado de la ciudad de Guatemala*. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar.

Libia, R., & Guido, R. (2017). *Motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de salud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado*. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

López, V. (2019). El desarrollo de personal en la empresa. *CEUPE*.

Maquera, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los asesores del servicio de reclamos de telefónica de la empresa Atento Perú S.A.C. en el distrito de Santa Anita, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

Meza, P. (2017). *Responsabilidad social de las compañías mineras y conformismo social en la población del distrito de Huachocolpa, Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Moncayo, D., & Ramirez, M. (2021). *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Mondragón, M. (2014). Información científica. *Ibero americana*, 8(1), 98 - 104.



- Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015). La motivación. *Universidad Nacional de la Plata*.
- Ninaraqui, J. (2020). *Modelo de gestión de incidencias para mejorar la eficacia de los servicios TI en la escuela profesional de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional de Moquegua*. Huancayo: Universidad Continental.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare*.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educación*.
- Órdenes, M. (2022). La motivación intrínseca: Un ingrediente esencial para la mejora escolar a escala humana. *udp*, 2.
- Ordoñez, M., Espinoza, E., & Bermúdez, C. (2018). *Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Palomares, L. (2020). Motivación intrínseca: ¿qué es y cómo funciona? *avance psicólogos*, 2.
- Pedraza, E., & Amaya, G. (2013). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *RCS*, 496.
- Pérez, A. (2016). *Las 4 teorías motivacionales que deberías conocer*. PROJECT MANAGEMENT.
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidades de Manizales*, 2.
- Ramírez, D. (2019). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores en el área cobranzas del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, distrito de la Esperanza, periodo Julio del 2017*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ramos, G. (2016). Definición de Desempeño. *Economía*.
- Rivero, Y. (2020). Evaluación de desempeño. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 12.



- Rodríguez, G., Huerta, J., & Robbins, S. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rojas, C. (2020). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019*. Arequipa: Universidad Continental.
- RPP. (2013). El 40% de peruanos se siente insatisfecho con su trabajo. *RPP noticias* .
- Sánchez, S. (2013). *El salario mínimo y la supresión de la división del territorio mexicano en zonas económicas*. Tabasco: Universidad de Sotavento.
- Santander. (2020). Motivación laboral: 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo. *Santander Universidades, 2*.
- Santander. (2021). Motivación intrínseca y extrínseca: qué son y por qué las necesitas. *Santander Universidades*.
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Stover, J., & Eugenia, F. (2017). Teoría de la autodeterminación: una revisión teórica. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*.
- Sy, H. (2018). Desempeño laboral: características y ejemplos. *lifeder*.
- Torres. (2018). Desmotivación: ¿qué es y cuáles son sus tipos? *Psicología y Mente*.
- Torres. (26 de Enero de 2022). Capeco: sector construcción podría caer a -8% en 2022 si no se mejoran recursos a vivienda social. *Gestión*.
- Trevilla, C., & Pérez, V. (2015). Influencia de la transmisión de conocimiento sobre la eficiencia. Análisis de una organización de acción social. *Universidad de Valladolid*.
- UDLA. (2017). Trato Justo. *Universidad de las Américas*.



Urbina, C. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Verdesoto, M. (2019). : *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Vizcarra, V. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.



## A. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Datos sociodemográficos

A continuación, se te presentan los siguientes ítems. Responda por favor, marcando con una equis “X” con total sinceridad. Los datos recolectados serán tratados confidencialmente.

**1. ¿Cuál es tu edad?**

- a) de 25 a 35 años
- b) de 36 a 45 años
- c) de 45 a 55 años
- d) de 56 años a más.

**2. ¿Cuál es su sexo?**

- a) Masculino
- b) Femenino

**3. ¿Cuál es su estado civil?**

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Viudo / divorciado

**4. ¿Cuánto tiempo viene laborando como personal en la empresa J.E.?**

- a) De 1 a 5 años
- b) De 6 a 10 años
- c) De 11 a 15 años
- d) De 16 años a más





### Cuestionario de motivación intrínseca laboral

El cuestionario siguiente permitirá para determinar la motivación intrínseca que presentan los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A, por ende, se recomienda responder con total sinceridad y franqueza. Los datos recolectados serán de tratos confidencialmente; se presentan 25 ítems cada uno con 4 posibles respuestas, de las cuales debe elegir una, con la que usted este de acuerdo.

Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo
1	2	3	4

	Ítems	1	2	3	4
1.	Un trabajador es completamente responsable de su desempeño.				
2.	El trabajador tiene parte su parte de responsabilidad en la situación en que se encuentre la empresa.				
3.	El trabajador debe ser capaz de cumplir con los objetivos y las metas establecidas a pesar de las adversidades.				
4.	Un trabajador ve influenciado su desempeño por los demás.				
5.	El trabajador difícilmente es responsable por la situación en que se encuentra la organización.				
6.	Un trabajador siempre está sujeto a la dinámica de la organización, lo cual es determinante en el cumplimiento de metas y objetivos.				
7.	En mi trabajo siento que casi todos los días aprendo cosas nuevas.				
8.	Siento la necesidad de aprender cosas sobre mi trabajo constantemente.				
9.	Me siento feliz por las cosas que he aprendido en este trabajo.				
10.	Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en mi trabajo				
11.	Me agrada tener la posibilidad de desarrollar mis conocimientos sobre mi trabajo.				
12.	Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería este de nuevo.				
13.	Si el dinero no fuera un factor importante, siempre desearía poder realizar este trabajo.				



14.	Siento que obtengo más que solo remuneración económica de este trabajo.				
15.	Considero que debo alcanzar un nivel de excelencia en este trabajo.				
16.	Siempre busco superar las situaciones difíciles para poder desempeñarme correctamente en mis actividades y crecer como persona.				
17.	Tengo la intención de desarrollarme más para poder obtener un trabajo que me apasione.				
18.	Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería uno en que realizara actividades que me gusten.				
19.	Realizo mis labores rutinarias porque no tengo otra opción.				
20.	Me basta con cumplir con lo que se me demanda en mi puesto.				
21.	Siempre me encuentro dispuesto a realizar las tareas y atribuciones que tengo.				
22.	Me gusta entregarme y dedicarme diariamente en las funciones que desempeño.				
23.	En este trabajo doy lo mejor de mí como profesional y como persona.				
24.	Me siento feliz realizando las tareas correspondientes a mi puesto.				
25.	Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.				



### Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario siguiente permitirá para determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A, por ende, se recomienda responder con total sinceridad y franqueza. Los datos recolectados serán de tratos confidencialmente; se presentan 21 ítems cada uno con 5 posibles respuestas, de las cuales debe elegir una, con la que usted este de acuerdo.

Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Creo que mi supervisor de obra valora mi trabajo.					
2.	Mi empresa me brinda incentivos cuando realizo bien mi trabajo.					
3.	Si mi empresa reconoce mi trabajo, esto me impulsa a desempeñarme mejor.					
4.	Cumplo adecuadamente las labores encomendadas por mi supervisor de obra.					
5.	Durante mi jornada de trabajo tengo suficiente energía para cumplir con las tareas encomendadas.					
6.	Me encuentro satisfecho y con ganas de seguir laborando en mi empresa.					
7.	Considero que tengo la capacidad suficiente para el manejo y solución de un problema.					
8.	La capacitación que realiza mi supervisor de obra mejora mi rendimiento al momento de cumplir con mis obligaciones.					
9.	Considero que mi supervisor de obra propone ideas para mejorar la eficiencia de mis compañeros.					
10.	Tengo iniciativa y entusiasmo para brindar un trabajo de calidad en el área de construcción de mi empresa.					



11.	Tengo los conocimientos necesarios y la capacidad para realizar las tareas propias del área de construcción de mi empresa.					
12.	Aplico mis conocimientos adquiridos por formación y experiencia laboral, en mi puesto de trabajo.					
13.	Estoy dispuesto a aceptar responsabilidades extras por mi supervisor.					
14.	Realizo con responsabilidad la cantidad de trabajo que me otorga mi supervisor de obra.					
15.	Considero que soy una persona responsable y con habilidades requeridas para mi puesto de trabajo en el área de construcción de mi empresa.					
16.	Los directivos de mi empresa se interesan y apuestan por mi progreso en el trabajo.					
17.	Mi empresa me brinda oportunidades de crecimiento, cuando demuestro eficiencia en las actividades que me otorgan.					
18.	Mi empresa me brinda oportunidades de ascenso a puestos de mayor importancia y responsabilidad en la obra.					
19.	Mi supervisor del área de construcción de mi empresa promueve un ambiente de diálogo para la colaboración con mis compañeros.					
20.	El trato entre mi supervisor de la obra y mis compañeros de trabajo es adecuado.					
21.	Mi lugar de trabajo es apropiado para potenciar mis conocimientos y capacidades.					



## B. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Ficha técnica

- **Nombre del test:** Test motivación intrínseca
- **Autor:** David Juarez
- **Procedencia:** Guatemala
- **Aparición:** 2016
- **Adaptado por:** Cristhian Fabrizio Rojas Paredes, Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial, Universidad Continental, Arequipa, Perú, 2020.
- **Usuarios:** Trabajadores de empresas, entidades u organizaciones.
- **Forma de Aplicación:** Colectivamente, con apoyo de un supervisor.
- **Propósito de la Prueba:** Evaluar la motivación intrínseca de los trabajadores.
- **Áreas que mide:**
  - Locus de control:** Los ítems son 1, 6, 11, 16, 21, 25.
  - Motivación Intrínseca al conocimiento:** Los ítems son 2, 7, 12, 17, 22.
  - Motivación intrínseca – autodeterminación:** Los ítems son 3, 8, 13, 18, 23.
  - Desmotivación:** Los ítems son 4, 9, 14, 24.
  - Motivación integral -laboral:** Los ítems son .5, 10, 15, 19, 20.
- **Duración:** De 15 a 25 minutos.
- **Bases teóricas:** Prueba sustentada en la teoría de la motivación intrínseca propuesta por Cruz y Trevilla.



### Ficha técnica

Para el desempeño laboral, se utilizará el test desarrollado por Maquera (2017) y ha sido adaptado por las investigadoras.

- **Nombre del test:** Desempeño laboral
- **Autor:** John Pierre Maquera Piñas.
- **Procedencia:** Lima - Perú
- **Aparición:** 2017
- **Objetivos:** Medir el desempeño laboral
- **Características:** Escala de 30 ítems, con respuesta según la escala de Likert de 5 opciones.
- **Áreas que mide:**
  - Recompensa:** Los ítems son 1, 2, 3, 4, 5, 6.
  - Retroalimentación:** Los ítems son 7, 8, 9, 10, 11, 12.
  - Desarrollo:** Los ítems son 13, 14, 15, 16, 17, 18.
  - Relaciones:** Los ítems son 19, 20, 21.
- **Duración:** De 15 a 25 minutos.
- **Bases teóricas:** Prueba sustentada en la teoría del desempeño laboral propuesta por Serpa y Rodrigues.



## ANEXOS



**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Ha. Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. Ho. No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.</p>	<p><b>V1: Motivación intrínseca</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Locus de control</li> <li>✓ Motivación intrínseca al conocimiento</li> <li>✓ Autodeterminación</li> <li>✓ Desmotivación</li> <li>✓ Motivación integral - laboral</li> </ul> <p><b>V2: Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recompensa</li> <li>✓ Retroalimentación</li> <li>✓ Desarrollo</li> <li>✓ Relaciones</li> </ul>	<p><b>Alcance del estudio</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental – transversal</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población:</b> 124 trabajadores. <b>Muestra:</b> 124 trabajadores</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. b) Determinar la relación entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. c) Determinar la relación entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. d) Determinar la relación entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) H1: Si existe una relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. Ho: No existe relación positiva entre el locus del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. b) H1: Si existe una relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. Ho: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca al conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. c) H1: Si existe una relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E.</p>		





Generales S.A., 2022?	Generales S.A., 2022.	Construcciones Generales S.A., 2022. Ho: No existe relación positiva entre la autodeterminación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. d) H1: Si existe una relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. Ho: No existe relación positiva entre la desmotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.		
-----------------------	-----------------------	--	--	--



## ANEXO 2: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación intrínseca	Locus de control	Responsabilidad	1. Un trabajador es completamente responsable de su desempeño. 2. El trabajador tiene parte su parte de responsabilidad en la situación en que se encuentre la empresa. 3. El trabajador debe ser capaz de cumplir con los objetivos y las metas establecidas a pesar de las adversidades.
		Influencias	4. Un trabajador ve influenciado su desempeño por los demás. 5. El trabajador difícilmente es responsable por la situación en que se encuentra la organización. 6. Un trabajador siempre está sujeto a la dinámica de la organización, lo cual es determinante en el cumplimiento de metas y objetivos.
	Motivación intrínseca al conocimiento	Aprendizaje	7. En mi trabajo siento que casi todos los días aprendo cosas nuevas. 8. Siento la necesidad de aprender cosas sobre mi trabajo constantemente. 9. Me siento feliz por las cosas que he aprendido en este trabajo.
		Conocimiento	10. Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en mi trabajo 11. Me agrada tener la posibilidad de desarrollar mis conocimientos sobre mi trabajo.
	Autodeterminación	Salario	12. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería este de nuevo. 13. Si el dinero no fuera un factor importante, siempre desearía poder realizar este trabajo. 14. Siento que obtengo más que solo remuneración económica de este trabajo.



		Situaciones difíciles	15. Considero que debo alcanzar un nivel de excelencia en este trabajo. 16. Siempre busco superar las situaciones difíciles para poder desempeñarme correctamente en mis actividades y crecer como persona.
	Desmotivación	Otro trabajo	17. Tengo la intención de desarrollarme más para poder obtener un trabajo que me apasione. 18. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería uno en que realizara actividades que me gusten.
		Conformismo	19. Realizo mis labores rutinarias porque no tengo otra opción. 20. Me basta con cumplir con lo que se me demanda en mi puesto.
	Motivación integral -laboral	Disposición	21. Siempre me encuentro dispuesto a realizar las tareas y atribuciones que tengo. 22. Me gusta entregarme y dedicarme diariamente en las funciones que desempeño. 23. En este trabajo doy lo mejor de mí como profesional y como persona.
		Satisfacción	24. Me siento feliz realizando las tareas correspondientes a mi puesto. 25. Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Desempeño laboral</b>	Recompensa	Valoración	1. Creo que mi supervisor de obra valora mi trabajo. 2. Mi empresa me brinda incentivos cuando realizo bien mi trabajo. 3. Si mi empresa reconoce mi trabajo, esto me impulsa a desempeñarme mejor.
		Comportamiento o motivado	4. Cumpro adecuadamente las labores encomendadas por mi supervisor de obra. 5. Durante mi jornada de trabajo tengo suficiente energía para cumplir con las tareas encomendadas. 6. Me encuentro satisfecho y con ganas de seguir laborando en mi empresa.
	Retroalimentación	Resultado	7. Considero que tengo la capacidad suficiente para el manejo y solución de un problema. 8. La capacitación que realiza mi supervisor de obra mejora mi rendimiento al momento de cumplir con mis obligaciones.
		Calidad	9. Considero que mi supervisor de obra propone ideas para mejorar la eficiencia de mis compañeros. 10. Tengo iniciativa y entusiasmo para brindar un trabajo de calidad en el área de construcción de mi empresa.
		Conocimiento	11. Tengo los conocimientos necesarios y la capacidad para realizar las tareas propias del área de construcción de mi empresa.



			12. Aplico mis conocimientos adquiridos por formación y experiencia laboral, en mi puesto de trabajo.
Desarrollo	Responsabilidad		13. Estoy dispuesto a aceptar responsabilidades extras por mi supervisor. 14. Realizo con responsabilidad la cantidad de trabajo que me otorga mi supervisor de obra. 15. Considero que soy una persona responsable y con habilidades requeridas para mi puesto de trabajo en el área de construcción de mi empresa.
	Asenso laboral		16. Los directivos de mi empresa se interesan y apuestan por mi progreso en el trabajo. 17. Mi empresa me brinda oportunidades de crecimiento, cuando demuestro eficiencia en las actividades que me otorgan. 18. Mi empresa me brinda oportunidades de ascenso a puestos de mayor importancia y responsabilidad en la obra.
Relaciones	Voluntad de dialogo		19. Mi supervisor del área de construcción de mi empresa promueve un ambiente de diálogo para la colaboración con mis compañeros. 20. El trato entre mi supervisor de la obra y mis compañeros de trabajo es adecuado.
	Potencia individual		21. Mi lugar de trabajo es apropiado para potenciar mis conocimientos y capacidades.



## ANEXO 3: OTROS

### A) PRUEBA DE NORMALIDAD

#### Prueba de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se tiene lo siguiente:

$H_a$ : Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

$H_0$ : No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

#### Regla de decisión

Si la significancia es  $> 0,05$ , la hipótesis nula se acepta ( $H_0$ )

Si la significancia es  $< 0,05$ , la hipótesis nula se rechaza ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna es aceptada ( $H_a$ )

#### Tabla 20

*Prueba de normalidad de la motivación intrínseca y desempeño laboral*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Motivación intrínseca</b>	0.245	124	0.001	0.640	124	0.001
<b>Desempeño laboral</b>	0.070	124	0.020	0.980	124	0.059

*Nota.* Elaboración propia

#### Regla de correspondencia:

$N < 50$  = Shapiro – Wilk

$N > 50$  = Kolmogorov – Smirnov

#### Regla de decisión

Al tener una población mayor que 50 la prueba de normalidad a interpretar es la de Kolmogorov Smirnov.



Las hipótesis de normalidad de la variable motivación intrínseca se detallan seguidamente:  
Dado que el nivel de significancia es 0,001 lo que es inferior a 0,05, en consecuencia, se rechaza la  $H_0$ , por lo tanto, el estudio no sigue una distribución normal, de modo que, se opta por la estadística no paramétrica y se aplica SPEARMAN.

Las hipótesis de normalidad de la variable desempeño laboral se detallan seguidamente: Dado que el nivel de significancia obtenido es 0,020, que es inferior a 0,05, en consecuencia, se rechaza la  $H_0$ , por lo tanto, el estudio no sigue una distribución normal, de modo que, se opta por la estadística no paramétrica y se aplica SPEARMAN.

### Niveles de correlación

**Tabla 21**

*Escala de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < -0.9$	Correlación negativa muy fuerte
$-0.9 \leq r < -0.75$	Correlación negativa fuerte
$-0.75 \leq r < -0.5$	Correlación negativa considerable
$-0.5 \leq r < -0.25$	Correlación negativa media
$-0.25 \leq r < -0.1$	Correlación negativa débil
$-0.1 \leq r < 0$	Correlación negativa muy débil
$r = 0$	No existe correlación entre las variables
$0 < r \leq 0.1$	Correlación positiva muy débil
$0.1 < r \leq 0.25$	Correlación positiva débil
$0.25 < r \leq 0.5$	Correlación positiva media
$0.5 < r \leq 0.75$	Correlación positiva considerable
$0.75 < r \leq 0.9$	Correlación positiva fuerte
$0.9 < r < 1$	Correlación positiva muy fuerte
$r = 1$	Correlación positiva perfecta

*Nota.* Mondragón (2014)



## B) RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

**Tabla 22**

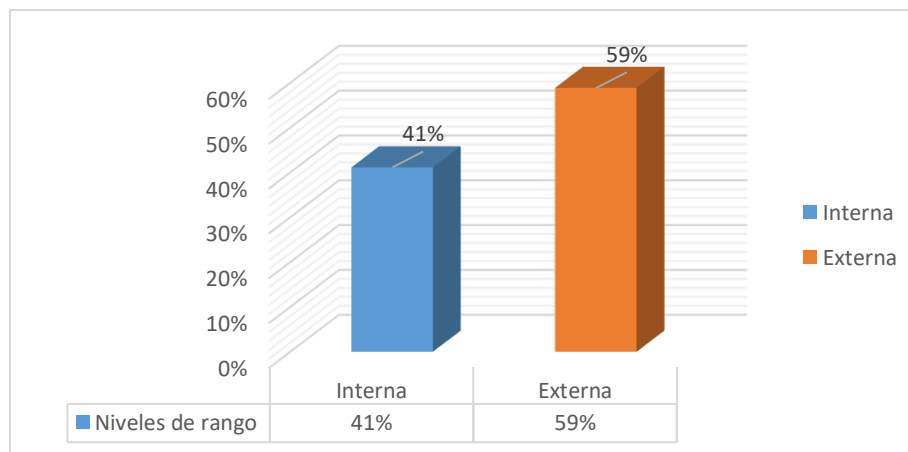
*Resultados de la dimensión locus de control*

Niveles de rango	Número	Porcentaje
Interna	51	41%
Externa	73	59%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 4**

*Resultados de la dimensión locus de control*



*Nota.* Elaboración propia

#### **Análisis e interpretación**

En la tabla N° 21 y figura 2, se evidencia que, el 59% de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. posee un locus de control externo, y el 41% tiene el locus de control interno. Es decir, la mayoría de los trabajadores consideran que no tienen de control sobre los acontecimientos de sus vidas, además que entienden que otros individuos o factores controlan su vida y sus decisiones, por lo que no actúan libremente.





**Tabla 23**

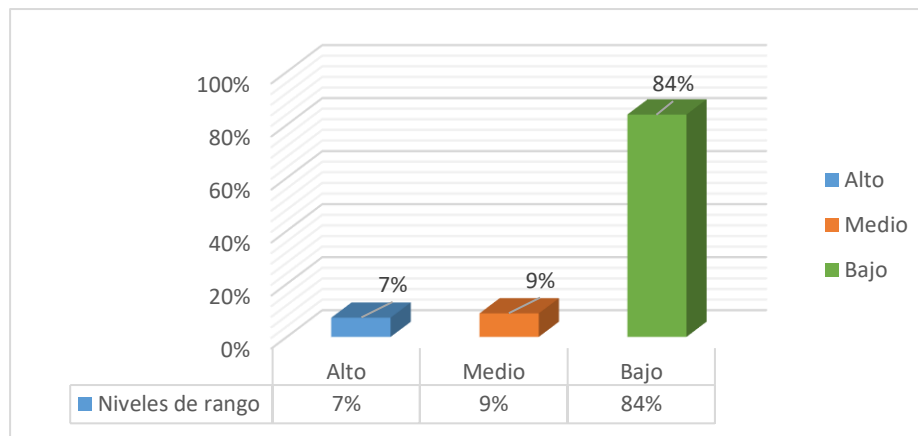
*Resultados de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento*

Niveles de rango	Número	Porcentaje
Alto	9	7%
Medio	11	9%
Bajo	104	84%
<b>Total</b>	124	100%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 5**

*Resultados de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento*



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Al analizar los resultados de la tabla N° 22 y figura 3, se observa que el 84% de los colaboradores poseen un nivel bajo, el 9% un nivel medio y solo el 7% presentan un nivel alto. Se deduce que, la mayoría de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. poseen un nivel bajo en su motivación interna, lo cual no les permite realizar óptimamente las actividades, ya que, no tienen el impulso natural en aprender y adquirir conocimientos relevantes para su trabajo, impidiendo que se adapte a los cambios en su entorno laboral, por tanto, limita su potencial de crecimiento y desarrollo profesional.



**Tabla 24**

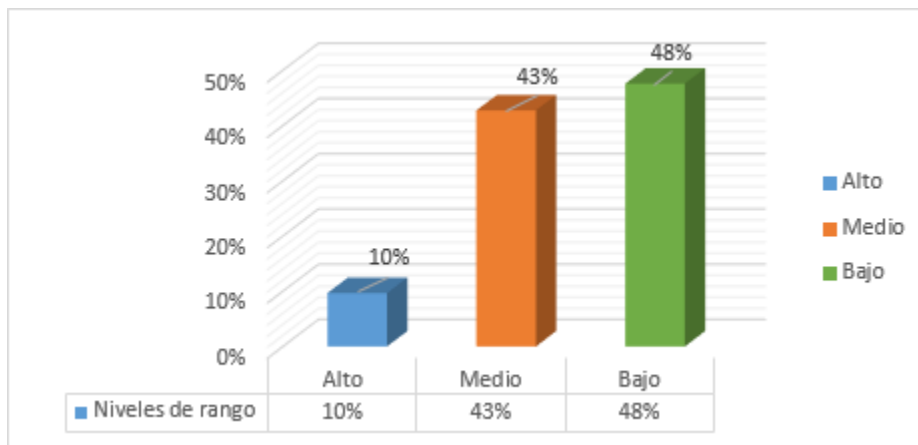
*Resultados de la dimensión autodeterminación*

Niveles de rango	Número	Porcentaje
Alto	12	10%
Medio	53	43%
Bajo	59	48%
<b>Total</b>	124	100%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 6**

*Resultados de la dimensión autodeterminación*



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla N° 23 y figura 4 se analiza los resultados de la dimensión autodeterminación, se evidencia que el 48% de los colaboradores presenta una autodeterminación baja, el 43% una autodeterminación media y solo el 10% presenta un nivel alto. Se infiere que, los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. presentan una baja autodeterminación para realizar sus responsabilidades en su centro, es decir, que no tienen la capacidad suficiente para tomar sus propias decisiones, no se conocen bien y no tendrían bien definido que quieren ser en un futuro.



**Tabla 25**

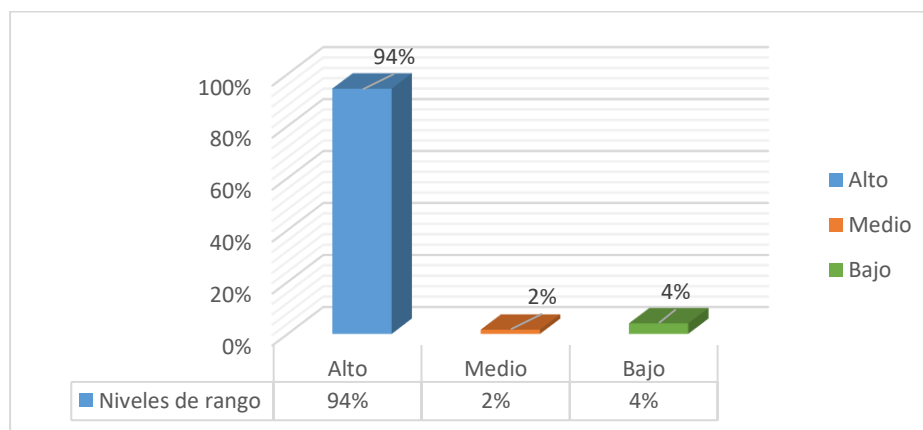
*Resultados de la dimensión desmotivación*

Niveles de rango	Número	Porcentaje
Alto	117	94%
Medio	2	2%
Bajo	5	4%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 7**

*Resultados de la dimensión desmotivación*



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla N° 24 y figura 5 se analiza los resultados de la dimensión desmotivación, donde se evidencia que el 94% de los colaboradores presenta una desmotivación alta, el 4% una desmotivación baja y solo el 2% presenta un nivel medio. Se infiere que, la mayoría de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. presentan una alta desmotivación, esto significa que no tienen el entusiasmo suficiente para ejercer sus labores de manera adecuada, esto perjudica a su desempeño laboral y la productividad de la empresa.



**Tabla 26**

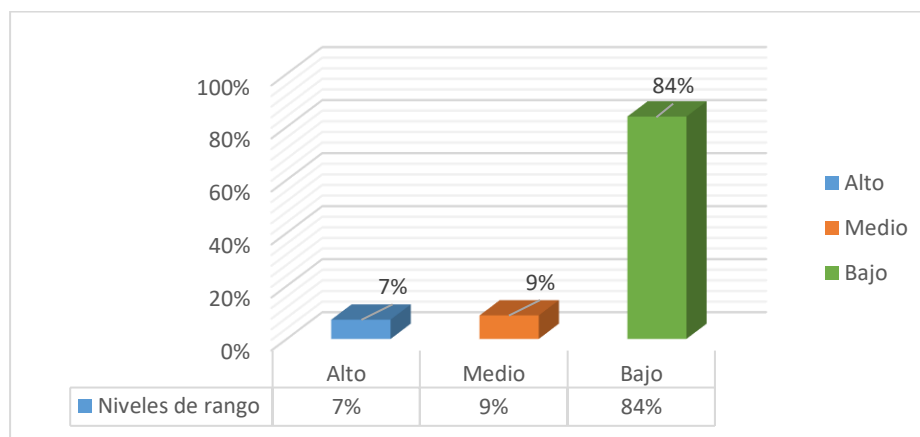
*Resultados de la dimensión motivación integral - laboral*

Niveles de rango	Número	Porcentaje
Alto	7	6%
Medio	43	35%
Bajo	74	60%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 8**

*Resultados de la dimensión motivación integral - laboral*



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Al analizar los resultados de la tabla N° 25 y figura 6 sobre la dimensión motivación integral – laboral, se observa que el 84% de los colaboradores tiene una motivación integral - laboral baja, el 9% tiene un nivel medio y solo el 7% presenta un nivel alto. Se infiere que, la mayoría de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. presentan un bajo nivel de motivación integral – laboral, es decir, tienen una falta de motivación, ya que, no sienten un crecimiento personal ni profesional en su trabajo.



## RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 27

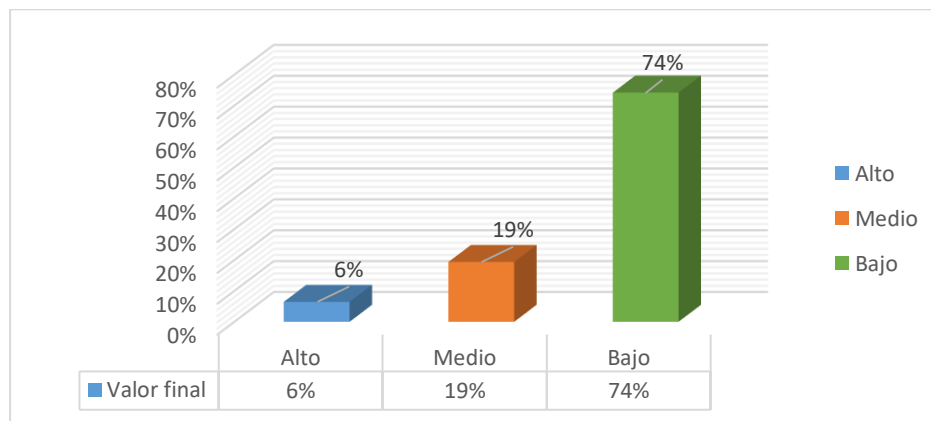
Resultados de la variable motivación intrínseca

Valor final	Número	Porcentaje
Alto	8	6%
Medio	24	19%
Bajo	92	74%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Resultados de la variable motivación intrínseca



Nota. Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En la tabla N° 26 y figura 7 de la variable motivación intrínseca se observa que el 74% de los encuestados presentan una motivación intrínseca baja, el 19% tiene un nivel medio y tan solo el 6% presenta un nivel alto. Se infiere que la mayoría de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. presentan una motivación intrínseca baja, esto quiere decir que no tienen la capacidad de realizar sus actividades por cuenta propia, sino que requieren de estímulos externos que para desarrollar sus actividades.



**Tabla 28**

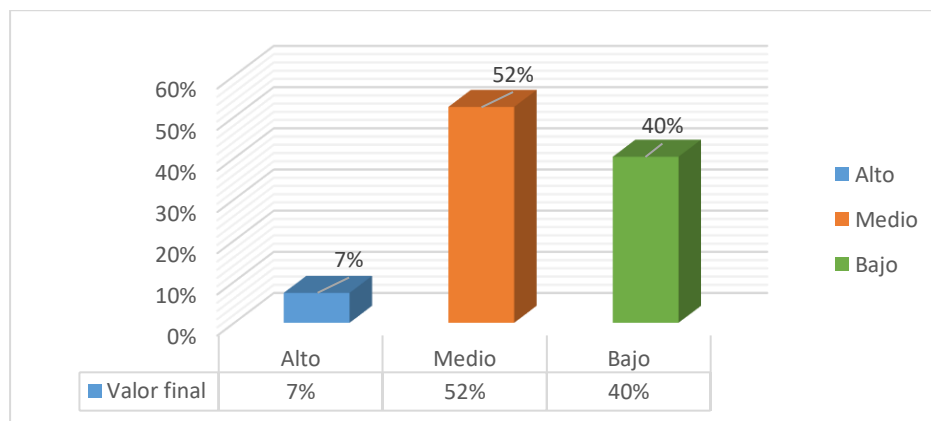
*Resultados de la variable desempeño laboral*

Valor final	Número	Porcentaje
Alto	9	7%
Medio	65	52%
Bajo	50	40%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 10**

*Resultados de la variable desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla N° 27 y figura 8 se muestran los resultados de la variable desempeño laboral, donde el 52% de los colaboradores encuestados tienen un desempeño laboral medio, el 40% de los colaboradores poseen un desempeño bajo y tan solo el 7% y tiene un desempeño alto. Se infiere que; la mayoría de los colaboradores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. tienen un desempeño laboral medio, esto significa que el rendimiento y la productividad en sus actividades es regular.