



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI  
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
ESTRATÉGICO**

**TESIS**

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
TRABAJADORES DEL PROYECTO DE EXPLORACIÓN  
MINERA “LOS CALATOS”. MOQUEGUA 2018**

**PRESENTADO POR**

**BACH. HURTADO CALLE, CÉSAR EDUARDO**

**ASESOR**

**MGR. HINDALICIO YUCRA ESTUCO**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA – PERU**

**2018**

**PAGINA DE JURADO**

.....  
**Presidente**

.....  
**Primer Miembro**

.....  
**Segundo Miembro**

.....  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mi querida esposa, Julia por darme su amor, aliento e incondicional apoyo,  
a mis queridos hijos Eduardo y Alejandro, quienes son la materia bellamente  
organizada que insuflan mi vida de alegría y fortalecen mis pasos para enfrentar  
ésta dura pero hermosa vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis queridos padres: Adela y César, por ser el pilar fundamental en mi crecimiento, a mi madre por su amor, esfuerzo y sacrificio entregado a mi persona, por su ejemplo permanente e incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo, sobre todo en los momentos más difíciles de mi vida. A los dioses modernos por la oportunidad de vivir, por darme salud, fortaleza y sabiduría en los momentos más duros que me ha tocado vivir. A mis queridos hermanos: Amparo, Antonio y Fernando por siempre mi sangre.

## INDICE DE CONTENIDO

### PORTADA

PAGINA DE JURADO .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
INDICE DE CONTENIDO .....	iv
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCION .....	xi

### CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1 Descripción de la realidad problemática .....	12
1.2 Definición del problema .....	13
1.2.1 Pregunta general.....	13
1.2.2 Preguntas específicas .....	13
1.3 Objetivos de la investigación .....	14
1.3.1 Objetivo general .....	14
1.3.2 Objetivos específicos .....	14
1.4 Justificación limitaciones de la investigación .....	14
1.4.1 Justificación.....	14
1.4.2 Limitaciones .....	15
1.5 Variables. ....	15
1.5.1 Operacionalización de variables .....	16
1.6 Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1 Hipótesis general.....	19
1.6.2 Hipótesis específicas .....	19

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

2.1 Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1 Variable 1: Motivación laboral .....	20
2.1.1.1 Antecedentes internacionales .....	20
2.1.1.2 Antecedentes nacionales .....	21
2.1.2 Variable 2: Desempeño laboral .....	23
2.1.2.1 Antecedentes internacionales .....	23
2.1.2.2 Antecedentes nacionales .....	24
2.2 Bases teóricas .....	26
2.2.1 Variable 1: Motivación laboral .....	26
2.2.1.1 Necesidades de existencia .....	29
2.2.1.2 Necesidades de relaciones .....	30
2.2.1.3 Necesidades de crecimiento .....	31
2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral .....	32
2.2.2.1 Habilidades, capacidades, necesidades y riesgos .....	34
2.2.2.2 Comportamientos .....	35
2.2.2.3 Metas y resultados .....	36
2.3 Marco conceptual .....	38
2.3.1 Variable 1: Motivación laboral .....	38
2.3.2 Variable desempeño laboral .....	41

## **CAPITULO III: METODO**

3.1 Tipo de investigación .....	45
3.2 Diseño de investigación .....	45
3.3 Población y muestra .....	45
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	46
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	46

## **CAPITULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS**

4.1 Presentación de resultados por variables .....	49
4.1.1 Variable 1: Motivación laboral .....	49
4.1.1.1 Dimensión necesidades de existencia .....	50

4.1.1.2 Dimensión necesidades de relaciones .....	51
4.1.1.3 Dimensión necesidades de crecimiento .....	52
4.1.2 Variable 2: Desempeño .....	53
4.1.2.1 Dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgo .....	54
4.1.2.2 Comportamientos .....	56
4.1.2.3 Metas y resultados.....	57
4.2 Contrastación de hipótesis .....	59
4.2.1 Hipótesis general.....	59
4.2.2 Hipótesis Específicas .....	60
4.3 Discusión de resultados.....	66
 <b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Conclusiones .....	70
5.1.1 Conclusión General.....	70
5.1.2 Conclusiones Específicas .....	70
5.2 Recomendaciones.....	71
 <b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	 <b>73</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>79</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos: Variable motivación .....	46
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad: Variable motivación.....	46
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos: Variable desempeño .....	47
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad: Variable desempeño.....	47
Tabla 5: Cuadro de valoración resultados de variables y dimensiones.....	47
Tabla 6: Cuadro de valoración de correlaciones .....	48
Tabla 7: Motivación. Frecuencias y porcentajes.....	49
Tabla 8: Necesidades de existencia. Frecuencias y porcentajes .....	50
Tabla 9: Necesidad de relaciones. Frecuencias y porcentajes.....	51
Tabla 10: Necesidades de crecimiento. Frecuencias y porcentajes.....	52
Tabla 11: Desempeño. Frecuencias y porcentajes .....	53
Tabla 12: Habilidades, capacidades, Necesidades y rasgos. Frecuencias y porcentajes.....	54
Tabla 13: Comportamientos. Frecuencias y porcentajes.....	56
Tabla 14: Metas y resultados. Frecuencias y porcentajes .....	57
Tabla 15: Prueba de normalidad .....	58
Tabla 16: Prueba Rho Spearman Motivación * Desempeño laboral .....	60
Tabla 17: Prueba Rho Spearman Necesidades de existencia * Desempeño laboral .....	61
Tabla 18: Prueba Rho Spearman Necesidades de relaciones * Desempeño laboral .....	62
Tabla 19: Prueba Rho Spearman Necesidades de crecimiento * Motivación laboral.....	63
Tabla 20: Prueba Rho Spearman Habilidades, capacidades, Necesidades y rasgos * Motivación laboral .....	64
Tabla 21: Prueba Rho Spearman Comportamientos * Motivación laboral.....	65
Tabla 22: Prueba Rho Spearman Metas y resultados * Motivación laboral .....	66



## INDICE DE FIGURAS

Figura 01: Motivación laboral .....	50
Figura 02: Necesidades de existencia de Motivación .....	51
Figura 03: Necesidades de relaciones de Motivación .....	52
Figura 04: Necesidades de crecimiento de Motivación.....	53
Figura 05: Desempeño laboral .....	54
Figura 06: Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de Desempeño laboral.....	55
Figura 07: Comportamientos de Desempeño laboral .....	56
Figura 08: Metas y resultados de Desempeño laboral.....	57
Figura 09: Q-Q normal de Motivación.....	58
Figura 10: Q-Q normal de Desempeño .....	59

## RESUMEN

El estudio, titulado: La motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018, es una investigación aplicada, de diseño no experimental, tipo cuantitativo, transeccional, descriptivo – correlacional, de muestra censal. Se han determinado las variables en estudio mediante la aplicación de encuestas de percepción, con una batería de 30 preguntas por variable, valorados en la escala de Likert, el análisis estadístico descriptivo e inferencial con SPSS 25, Rho de Spearman. Los resultados de la investigación han establecido: Que, se tiene al 10% de trabajadores con buena motivación y a la gran mayoría que representan al 90% con muy buena motivación. Respecto, al desempeño, el 16.7% refieren tener un buen desempeño laboral y la mayoría que representa al 83.3% de trabajadores indican tener un muy buen desempeño laboral. Respecto al análisis inferencial, entre las variables Motivación y Desempeño Laboral se ha determinado un Coeficiente de correlación de 0.745, confirmada por una Significancia =  $0.000 < 0.01$ . Concluyéndose que existe una relación altamente significativa en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018. Además, en base a los resultados encontrados se recomienda a los directivos del proyecto mantener en cuanto menos o mejorar el desempeño laboral mediante actividades que fortalezcan la motivación en general, particularmente respecto a las necesidades de crecimiento al haberse encontrado el valor más bajo. Es necesario profundizar mayores investigaciones que permitan abordar integralmente el problema que permitan tomar decisiones más acertadas.

**Palabras clave:** Motivación – desempeño – necesidades de existencia – necesidades de relaciones – necesidades de crecimiento.

## ABSTRACT

The study, entitled: Motivation and work performance in workers of the mining exploration project "Los Calatos", Moquegua 2018, is an applied research, non-experimental design, quantitative, transectional, descriptive - correlational, census sample type. The variables under study were determined by the application of perception surveys, with a battery of 30 questions per variable, assessed on the Likert scale, the descriptive and inferential statistical analysis with SPSS 25, Spearman's Rho. The results of the research have established: That, we have 10% of workers with good motivation and the vast majority who represent 90% with very good motivation. Respect to performance, 16.7% report having a good job performance and the majority that represents 83.3% of workers indicate a very good job performance. Regarding the inferential analysis, between the Motivation and Work Performance variables, a correlation coefficient of 0.745 has been determined, confirmed by a Significance = 0.000 <0.01. It is concluded that there is a highly significant relationship in the workers of the mining exploration project "Los Calatos", Moquegua 2018. In addition, based on the results found, project managers are recommended to maintain at least or improve their work performance through activities that strengthen the motivation in general, particularly with respect to the needs of growth to have found the lowest value. It is necessary to deepen more investigations that allow to comprehensively address the problem that allows to make more accurate decisions.

**Keywords:** Motivation - performance - needs of existence - needs of relationships - needs of growth.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación lleva por título La motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto de Exploración Minera “Los Calatos”. Moquegua 2018. Se trata de una investigación Básica, tiene como aporte proporcionar la información concreta sobre la realidad de dos de mis Variables: Motivación y el Desempeño Laboral. Tener en cuenta que en la actualidad vivimos en un mundo no solamente globalizado sino que además competitivo donde es indispensable que las organizaciones cumplan su papel para lo que fueron creadas, por eso es fundamental evaluar el desempeño, para mejorar las estrategias y asegurar la eficacia

Este trabajo de investigación consta de cinco capítulos (Según formato UJCM):

El primer capítulo aborda el problema de investigación con la descripción de la realidad problemática, definición del problema, definición de las preguntas generales y específicas, definición de los objetivos generales y específicos, justificación y limitaciones de la investigación, definición de las variables y finalmente hipótesis de la investigación.

El capítulo dos abarca todo el marco teórico, aquí se precisa antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas y finalmente el marco conceptual de las variables y sus respectivas dimensiones así como conceptos de importancia en la investigación.

El capítulo tres trata sobre el método, aquí se plantea el tipo y diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos, validación y confiabilidad de los instrumentos, finalmente técnicas de procesamiento y análisis de los datos recolectados en el trabajo de investigación.

En el capítulo cuarto presentación de los resultados por variables, descripción de los resultados, análisis e interpretación de los cuadros y gráficos desarrollados, prueba de hipótesis, prueba de normalidad, contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

En el capítulo quinto que es el final se sintetizan las conclusiones y las recomendaciones a las que he llegado en el presente trabajo de investigación. También se contempla las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La preocupación permanente de los directivos, administradores y gerentes ha sido, es y será el desempeño de los colaboradores de la organización, institución u empresa, dado que ella determina el éxito o fracaso de su gestión, el nivel de desempeño se refleja en la competitividad. ADEN Internacional Business School (2017), en américa latina, Chile ocupa el primer lugar de competitividad con 78.5 puntos y la última Venezuela apenas con 55.0, en base a 100 puntos en ambos casos. En Tanto el Perú, se encuentra en el puesto sexto en américa latina con 67.2, según datos proporcionados por el INEI (2017) y el Ministerio de Economía y Finanzas (2017). En tanto, a nivel nacional el crecimiento económico del Perú al primer trimestre del 2018, de acuerdo al reporte proporcionado por el Consejo Nacional de la Competitividad del Ministerio de Economía y Finanzas (2018), es de 3.2, en tanto que la región Moquegua junto a Apurímac y Madre de Dios, los que más cayeron debido a que el sector minero registra menor producción de cobre. Sin embargo, en el indicador de recursos humanos, la región Moquegua ocupa el tercer lugar a nivel nacional después de Lima y Arequipa. La investigación relaciona la motivación con el desempeño laboral para determinar en qué medida la variable motivación explica y/o incide en los niveles de desempeño laboral, en una realidad concreta como es el proyecto de exploración minera “Los Calatos”, en la región Moquegua, respondiendo a interrogantes:

## **1.2 Definición del problema**

El problema a investigar se ha definido mediante interrogantes, que, culminado el proceso, los resultados de la investigación tiene que responder a preguntas:

### **1.2.1 Pregunta general:**

¿Cómo es la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

1. ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?
2. ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?
3. ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?
4. ¿Cómo es la relación entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?
5. ¿Cómo es la relación entre la dimensión comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?
6. ¿Cómo es la relación entre la dimensión metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general:**

Determinar la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre las necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
2. Determinar la relación entre las necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
3. Determinar la relación entre las necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
4. Determinar la relación entre las habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
5. Determinar la relación entre los comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
6. Determinar la relación entre las metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

### **1.4 Justificación limitaciones de la investigación**

#### **1.4.1 Justificación**

**Teórica:** Teóricamente, la investigación se justifica, al validar la afirmación de las teorías administrativas que postulan la incidencia de la motivación en el desempeño laboral, Chiavenato (2009), la motivación se relaciona con el comportamiento y el desempeño. Las Organizaciones están obligadas al seguimiento y control del desempeño, garantizando que el trabajo en la

organización sea más eficiente y eficaz, implementando estrategias efectivas de negocio y lograr mejores y mayores resultados con menos recursos para seguir siendo competitivo hasta incrementar su demanda en el mercado.

**Práctica:** La investigación proporciona información sobre la realidad concreta como son los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, para la toma de decisiones y mejorar deficiencias, según resultados de la investigación sea respecto a las variables y las dimensiones.

**Metodológica:** La investigación tiene su característica de abordar la motivación a partir de la teoría de ERC, mediante encuesta al 100% de trabajadores del proyecto, los mismos que son compañeros de trabajo del investigador, por lo que la información brindada son más reales y concuerda con lo observado y comportamientos.

#### **1.4.2 Limitaciones**

En el desarrollo de la investigación, entre las limitaciones de relevancia podemos mencionar las dificultades en la aplicación de las encuestas, respecto al plazo de entrega entre los encuestados y el escaso dominio del SPSS 25 en el procesamiento y análisis de datos, teniendo que recurrir al apoyo del profesional en estadística, fue efectivo, además, oportunidad para ampliar conocimientos y mejorar la explicación de los resultados. Por lo demás, con apoyo y aclaración del asesor y otros docentes culmine mi trabajo.

#### **1.5 Variables.**

- Variable 1: Motivación laboral
- Variable 2: Desempeño laboral



### 1.5.1 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
<b>Variable 1: Motivación laboral.</b>	Robbins & Judge (2013), es el proceso que determina la intensidad o cantidad de esfuerzo, la dirección o beneficio y la persistencia o que será capaz de mantener el esfuerzo un individuo para lograr una meta. La teoría ERC de Alderfer, explica la motivación a partir de las necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento	La variable motivación laboral de los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, se determina a través de una encuesta de percepción, con una batería de 30 preguntas, 3 dimensiones; Necesidades de existencia. Necesidades de relaciones y Necesidades de crecimiento, 10 por dimensión, valoradas en la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Cuyos resultados serán valorados en una escala de cualificación para la interpretación de los resultados. Además, estos resultados serán correlacionados con resultados de la medición de la variable desempeño laboral.	<b>Dimensión 1: Necesidades de existencia</b> Chiavenato (2009), se refieren al bienestar físico (la existencia, la perseverancia y la supervivencia). Incluye las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.	1. Remuneraciones y prestaciones 2. Intervalos de descanso 3. Comodidad física 4. Permanencia en el empleo 5. Protección	<b>Ordinal</b> Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)
			<b>Dimensión 2: Necesidades de relaciones</b> Chiavenato (2009), referido al deseo de interacción con otras personas, las relaciones sociales. Incluye los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow	1. Amistad de los compañeros 2. Integración con los clientes 3. Jefes amigables 4. Reconocimiento 5. Ascensos	
			<b>Dimensión 3: Necesidades de crecimiento</b> Chiavenato (2009), referido al desarrollo del potencial humano y el deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes de las necesidades de estima y autorrealización de Maslow.	1. Trabajo desafiante 2. Autonomía 3. Diversidad 4. Crecimiento personal 5. Participación en las decisiones	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Chiavenato (2009). El desempeño es el comportamiento del trabajador para alcanzar los objetivos de la organización. Existen diversos métodos para evaluar el desempeño, el método de la Escala Gráfica considera los factores: a). Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos. b). Comportamientos y c). Metas y resultados.	La variable desempeño laboral de los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, se determina a través de una encuesta de percepción, con una batería de 30 preguntas, 3 dimensiones; Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos. Comportamiento y Metas y resultados, 10 por dimensión, valoradas en la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Cuyos resultados serán valorados en una escala de cualificación para la interpretación de los resultados. Además, estos resultados serán correlacionados con resultados de la medición de la variable motivación laboral.	<b>Dimensión 1: Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos.</b> Chiavenato (2009). Criterios para su evaluación: Conocimiento del cargo, puntualidad, asiduidad, lealtad, honestidad, presentación personal, sensatez, capacidad de realización, comprensión de situaciones y facilidad de aprendizaje	. Conocimiento del cargo . Puntualidad . Asiduidad . Lealtad . Honestidad . Presentación personal . Sensatez . Capacidad de realización . Comprensión de situaciones . Facilidad de aprendizaje	<b>Ordinal</b> Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).
			<b>Dimensión 2: Comportamientos.</b> Chiavenato (2009). Establece como criterios de evaluación: Desempeño de la tarea, espíritu de equipo, relaciones humanas, cooperación, creatividad, liderazgo, hábitos de seguridad, responsabilidad, actitud e iniciativa y personalidad	. Desempeño de la tarea . Espíritu de equipo . Relaciones humanas . Cooperación . Creatividad . Liderazgo . Hábitos de seguridad . Responsabilidad . Actitud e iniciativa . Personalidad	
			<b>Dimensión 3: Metas y resultados.</b> Chiavenato (2009). Establece como criterios de evaluación:	. Cantidad de trabajo . Calidad de trabajo . Satisfacción del cliente	

			Cantidad de trabajo, calidad de trabajo, satisfacción del cliente, reducción de costos, rapidez en la solución, reducción de desperdicios, ausencia de accidentes, mantenimiento del equipo, atención a los plazos y enfoque en los resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reducción de costos</li> <li>. Rapidez en la solución</li> <li>. Reducción de desperdicios</li> <li>. Ausencia de accidentes</li> <li>. Mantenimiento del equipo</li> <li>. Atención a los plazos</li> <li>. Enfoque en los resultados</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

**Fuente:** Elaboración propia

## **1.6 Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

1. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
2. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
3. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
4. Existe relación significativa entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
5. Existe relación significativa entre la dimensión comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
6. Existe relación significativa entre la dimensión metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Se han considerados antecedentes internacionales y nacionales según variables en estudio, los mismos que complementan nuestro marco teórico respecto a las variables en estudio:

##### **2.1.1 Variable 1: Motivación laboral**

###### **2.1.1.1 Antecedentes internacionales**

Olvera (2013). Establece los factores motivacionales que inciden en el desempeño, a través de una encuesta de percepción aplicada a los empleados. Como resultado encontró a factores extrínsecas, resaltando el salario como el principal elemento de la motivación. Concluyendo que los factores extrínsecos son los que mayormente influyen en la motivación y el desempeño de los trabajadores del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y proyectos en Guayaquil Ecuador. Sugiriendo la capacitación de directivos en cuanto a relaciones internas en la organización, comunicación efectiva, liderazgo y manejo de conflictos. Investigó los aspectos de motivación que incidían en el desempeño, habiendo diferenciados que los factores extrínsecos como el salario en Guayaquil, resulto como el componente con mayor influencia. Este resultado se explica por el contexto y el momento de la investigación, donde la canasta familiar no era cubierta por el salario, siendo ésta una necesidad de existencia impostergable.

Mariño (2014). Su objetivo fue relacionar la motivación con el desempeño apasionado, el recojo de información mediante la revisión documental de los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada realizada por el INE en el 2006, en Montevideo. El resultado que encontró relación positiva entre las variables motivación y desempeño apasionado. Concluye que la motivación explica el nivel de desempeño apasionado. Sugiriendo se considere los resultados de la investigación para maximizar el desempeño laboral. La investigación comprobó el enunciado de las teorías administrativas, la motivación cual fuera su naturaleza influye en el desempeño laboral, sugiriendo que a directivos o responsables de las instituciones u organización la prioridad de atención en mantener la motivación y las expectativas de los trabajadores en Montevideo cuando se espera productividad y crecimiento de la organización.

Ochoa (2014). Su objetivo fue determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. Se levantó la información mediante entrevista a trabajadores de campo y oficina, el análisis mediante estadística inferencial. Habiéndose encontrado alta influencia de la motivación en la eficiencia y eficacia en trabajadores de la Empresa Municipal Quetzal Tenango de Guatemala. Se concluye que existe relación entre motivación y desempeño. Sugiriendo, mediante charlas de sensibilización una motivación permanente a los trabajadores, y no necesariamente remunerativo para lograr mejores y mayores niveles de desempeño. Los resultados de la investigación en Guatemala confirmaron las teorías que enuncian la influencia de la motivación en la eficiencia y eficacia, es decir la productividad, recomendando mantener y mejorar la motivación en los trabajadores cuando se tiene como meta lograr resultados de crecimiento y productividad, como generalmente es la función y lo esperado de la gestión de directivos o gerentes.

#### **2.1.1.2 Antecedentes nacionales**

Pizarro (2016). Investiga la motivación y la productividad laboral. La información recoge mediante encuestas de percepción a trabajadores, con prueba de fiabilidad y validez del instrumento. Los resultados, existencia de una relación Rho de

Spearman, de 0.618. La conclusión, hay relación positiva en un nivel moderado. Sugiriendo, a directivos de la oficina de admisión de la institución privada, implementar acción a mantener y mejorar los niveles de motivación para alcanzar mayores niveles de productividad. Los resultados de la investigación, con un coeficiente de 0.618 de correlación, indicarían un nivel de influencia débil de la motivación en la productividad laboral equivalente a  $R^2$  0.36, quedando un 64% adjudicables a otras variables diferentes a motivación. Éstos resultados podrían estar relacionados a la calidad de los instrumentos que cuentan con niveles muy bajos de las pruebas de fiabilidad y validez.

Reátegui (2016). Establece la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes. Se recoge la información sobre las variables, mediante cuestionario a docentes. Los resultados obtenidos, 52% motivación nivel malo, 57% desempeño bajo, el coeficiente de determinación 0.338, Como conclusión, existe influencia de la motivación y expectativas en el desempeño de docentes. Sugiriendo, diseñar e implementar políticas para la mejora de las condiciones laborales de docentes y personal administrativo para generar mayor compromiso y motivación personal. La investigación ha encontrado a más del 50% de docentes con niveles muy bajos de motivación, igualmente en su desempeño docente, calculado el coeficiente de determinación de 0.34, podría ser una oportunidad de establecer estrategias para mejorar el nivel motivacional de los docentes para mejorar su desempeño a favor de la calidad educativa que los padres de familia y la sociedad entera espera.

Chirito & Raymundo (2014). La investigación, la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en INTERBANK. La información respecto a las variables en estudio se ha recogido mediante encuesta de opinión a trabajadores. Los resultados encontrados, un coeficiente de contingencia de 0.30, el cual indica que hay una regular o moderada relación entre las dos variables en la oficina de Huacho. Concluyendo, que existe relación significativa entre motivación y desempeño, Sugiriendo, que la institución aplique nuevas y mejoradas técnicas de motivación para que sus colaboradores cumplan de manera efectiva y eficaz las

metas y objetivos establecidos. Los investigadores del INTERBANK encontraron niveles de motivación y desempeño moderados, sugiriendo a directivos de la empresa financiera desarrollar e implementar estrategias tendientes a mejorar la motivación de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral y encontrar mayores niveles de rentabilidad y utilidad para la organización, mejorando significativamente su gestión.

## **2.1.2 Variable 2: Desempeño laboral**

### **2.1.2.1 Antecedentes internacionales**

Pérez (2013). Investigó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud, la información se levantó mediante una batería de preguntas respecto a las variables en estudio, teniendo como unidad de estudio a enfermeras y médicos. El resultado, determina relación positiva significativa entre compromiso y desempeño. Sugiere mayores investigaciones más profundas que permitan una intervención pertinente para mejorar la eficacia del servicio de salud en Monterrey, Nuevo León. El compromiso normativo, entendido como algo formal aceptado por los trabajadores y su desenvolvimiento, resulta muy subjetivo, por lo que resultaría más objetivo simplemente un compromiso profesional y personal de los trabajadores de salud y el desempeño laboral, las obligaciones formales han fracasado, salvo casos excepcionales, siempre la persuasión y motivación han resultado ser eficaces.

Palomino & Peña (2016). Investigaron el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. La información recogida mediante la aplicación de encuestas modelo IMCOC y revisión documental para las variables en estudio. El resultado, existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. Sugieren que la gerencia de la empresa para mejorar el clima organizacional en Veneplast Ltda. En Cartagena, para el mediano y largo plazo. La investigación clima organizacional, con énfasis en las relaciones personales y el desempeño laboral ha mostrado la existencia de relaciones significativas, dado que la comunicación es un elemento muy



importante para las relaciones personales y laborales como son la coordinación y el trabajo corporativo como nuevos aspectos a considerar en la gestión organizacional y dirección empresarial.

Salirrosas & Rodríguez (2015). Estudiaron el estrés laboral y el desempeño de los asesores de banca por teléfono. El recojo de información mediante la aplicación de encuesta de percepción a trabajadores. Los resultados, establece que existe una relación inversa significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral lo que implica que existe un alto nivel de estrés laboral lo que repercute en un deficiente desempeño laboral. Concluyen que el estrés incide en el desempeño laboral. Sugiriendo, implementar estrategias de trabajo en equipo y mayor relacionamiento entre asesores, además los lazos de integración e identificación en el centro laboral. La relación entre el estrés y el desempeño laboral sea en asesores u otro tipo de trabajadores han estado, están y seguirán están en relación inversa, los resultados del estudio han demostrado, sugiriéndose que el modelo de liderazgo autoritario dictatorial no es el que funciona en la administración, salvo casos muy particulares donde impere la decidía generalizada, explicada por la teoría X y Y de Mc Gregor.

#### **2.1.2.2 Antecedentes nacionales**

Rojas & Vílchez (2018). Investigaron la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. El recojo de información sobre las variables en estudio se realizó mediante la observación, entrevista y encuesta, validados por opinión de expertos. Los resultados, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre gestión del talento humano y desempeño del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús en Lima. La conclusión, existe relación significativa, es decir que el desempeño se explica por la calidad de la gestión del recurso humano. Sugieren, la implementación del área de Gestión de recursos humano en el puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, motivando al personal, y realizando actividades recreativas. Los resultados de la investigación han llevado a los investigadores a sugerir la implementación del área de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, creo que no solo

los resultados de investigación presente, sino es la conclusión de casi todas las investigaciones, refleja una necesidad impostergable que aún no está presente en la cultura empresarial de nuestra realidad.

Chayña (2017). Tuvo como objetivo investigar, las relaciones públicas interna y el desempeño laboral. El recojo de información sobre las variables mediante encuestas de percepción a los policías. Los resultados, la relación entre variables ha registrado según el baremo correspondiente un coeficiente positivo muy fuerte de 0.953, resultando la dimensión, comunicación lateral con el mayor nivel de asociación con la variable desempeño, un coeficiente positivo fuerte de 0.849. La conclusión de la investigación, existe relación positiva fuerte de relación entre las variables comunicación interna y el desempeño laboral en la División de Orden y Seguridad de la Policía Nacional del Perú en Juliaca. Sugiriendo, a autoridades y directivos de la policía implementar programas de mejora de comunicación interna, a través de un equipo especializado. La investigación relaciona la comunicación interna con el desempeño laboral y encuentra un nivel de relación muy fuerte, dado que la comunicación particularmente oficial no solo implica entre compañeros de trabajo sino con los superiores, es decir, la efectividad de la comunicación tan necesaria para el desenvolvimiento de los trabajadores para el adecuado desempeño de las funciones, cumplimiento de órdenes, así como una buena información hacia los superiores repercuten en el logro de objetivos y metas institucionales.

Villegas (2016). El objetivo de la investigación, relacionar el estrés y el desempeño laboral. La información sobre las variables mediante una encuesta de percepción de los trabajadores. El resultado del estudio, un coeficiente de contingencia de 0.498. La conclusión, existe relación entre estrés y desempeño en el personal administrativo en la Universidad nacional de Moquegua. Sugiriendo, desarrollar actividades sociales y deportivas que disminuyan el estrés y así incrementar el desempeño laboral de los servidores de la universidad para incrementar la eficiencia y eficacia, así como la imagen institucional. Los resultados de la investigación entre estrés y desempeño establecen relación

significativa, sugiriendo actividades para mitigar el estrés, creemos que la solución debería ser el cambio de modelo de liderazgo autocrático o dictatorial por el democrático participativo que ha demostrado excelentes resultados, otro tema de investigación que resultaría más esclarecedor, tipos de liderazgo y desempeño laboral, que nos llevaría a la necesidad del cambio tipo de liderazgo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable 1: Motivación laboral**

**Concepto.** - Robbins & Junge (2009). Define a la motivación como un proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia que el individuo realiza para materializar la tarea u objetivo. La motivación en términos generales hace alusión al esfuerzo de las personas para alcanzar metas u objetivo, todos nos limitaremos a los objetivos de la institución, con el objeto de mostrar nuestro interés personal y particular de la actitud respecto al trabajo y la organización. La motivación y las expectativas son el elemento que mueve al trabajador en cualquier centro laboral, resultando ser la preocupación central y la más importante en los directivos, gerentes u administradores, al depender de éste el éxito o fracaso de la gestión organizacional, por ende, del responsable.

**Proceso de la motivación.** Chiavenato (2009). Está orientado a las metas y las necesidades sean personales u organizacionales. La meta viene a ser los resultados que buscan las personas y son las fuerzas vitales que las atraen. Alcanzar los objetivos reduce las necesidades, deseos y aspiraciones humanas. Las metas pueden ser positivas o negativas. El proceso de motivación, viene a ser o estar constituido por las acciones que se diseñan, determinan, implementan y consiguen para lograr metas, en respuesta a las necesidades o deseos de la persona u organización, como una fuerza e impulso que surge en las personas.

**Teoría de la motivación.** Chiavenato (2009). Existen muchas teorías e investigaciones sobre la motivación desde diferentes perspectivas: Podemos clasificar: Las teorías de contenido, comprende los factores internos de la persona; las de proceso o estrategias, describen los pasos a seguir para activar el

comportamiento; y la teoría del esfuerzo, centrada en consecuencias de un comportamiento. Las teorías son perspectivas de enfoque de la motivación, el éxito o eficacia de una de ellas está en la determinación del contexto en que se actuará, o las circunstancias situacionales de las personas, lo que un hecho motive a una persona, no siempre motivará a la de otra persona, por la simple diferencia y situación de las personas o trabajadores.

**Visión integrada de las teorías de la motivación.** Chiavenato (2009). El reto comprende el análisis integral de los factores que configuran la motivación. Para ello, partimos del modelo de expectativas: El esfuerzo individual, su desempeño individual, la recompensa organizacional y las metas personales. El esfuerzo individual depende de la capacidad personal y las oportunidades. Por otra, la comparación de la equidad, entre las contribuciones y retribuciones para mantener a la persona motivada. Además, el esfuerzo incrementa la percepción de recompensas y conduce a alcanzar las metas personales. Una visión holística o sistémica sobre las teorías de la motivación requiere un análisis de las variables a considerar, como son las capacidades, las metas personales, la equidad de la recompensa, y nivel de esfuerzo personal, aspectos que conforman el sistema que juntos provocan la motivación sea efectiva con resultados esperados.

### **Teorías de la motivación**

Chiavenato (2009). Según perspectivas, son tres grupos: Teorías del contenido, (factores internos de la persona, necesidades específicas). Teorías del proceso, (describen y analizan pasos que activan, dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento). Y, teorías del esfuerzo (basados en consecuencias de éxito o fallido).

Según, Chiavenato (2009), la motivación para actuar proviene de fuerzas internas de la persona, los cuales son únicas, tenemos:

- La pirámide de las necesidades de Maslow, según jerarquía de necesidades
- Teoría ERC de Alderfer, de necesidades de existencia, relaciones y crecimiento

- Teoría de factores de Herzberg, factores de higiene y factores motivacionales
- Teoría de las necesidades adquiridas de Mac Clelland, necesidades de realización, de poder, de afiliación
- Teoría de la equidad de Adams, propia interna y propia externa y otra interna y otra externa
- Teoría de las expectativas de Vroom, basado en tres conceptos, la valencia como la relación entre recompensa y objetivos personales, la expectativa como la relación entre desempeño y retribución y la instrumentalizada, como asociación entre esfuerzo y desempeño.
- Teoría de esfuerzo, basado en cuatro estrategias, el esfuerzo positivo, esfuerzo negativo, la sanción y la extinción. Son enfoque o puntos de partida para explicar la motivación o fuerza que impulsa a la persona a desarrollar un esfuerzo para realizar acciones orientadas al logro de objetivos o resultados, éstos dependen mucho de la situación y circunstancias peculiares de cada trabajador en forma individual, dado que las motivaciones y las necesidades de las personas no son las mismas, están diferenciadas por muchas razones, desde la edad, responsabilidades, cultura y contingencias.

### **Teoría de las necesidades de existencia, relaciones y crecimiento (ERC)**

Chiavenato (2009), citando a Alderfer, indica que el autor trabajo con la pirámide de Maslow, además en base a los resultados de las investigaciones empíricas que realizó, su mérito fue ajustar la jerarquía de las necesidades en tres grandes grupos: Necesidades de existencia. Necesidades de relación o sociales y las Necesidades de crecimiento o desarrollo.

Diferencias entre el planteamiento de Maslow y Alderfer:

- Alderfer, reemplaza los cinco niveles de Maslow, por tres
- Una necesidad esta al mismo tiempo, las necesidades pueden actuar al mismo tiempo
- Si una necesidad de mayor nivel es reprimida, la de menor jerarquía crecerá
- La jerarquía de necesidades de Alderfer es rígida respecto al de Maslow, no se puede satisfacer una necesidad superior sin antes haber satisfecho los inferiores.

- La frustración en la satisfacción de una necesidad superior provoca una regresión a niveles bajos, estimulando otras necesidades de nivel inferior. Esta teoría se sustenta en la de Maslow, teoría de la jerarquía de las necesidades, las mismas que fueron agrupadas en las de existencia que requiere el hombre, las de relación, respondiendo a que las personas son seres sociales y viven en grupo y no pueden vivir solos, y las de crecimiento, las personas tienen aspiraciones al crecimiento, mejores condiciones, los hombres satisfacen una necesidad e inmediatamente surge otra de mayor nivel de modo que el hombre nunca está satisfecho a la mejora constante.

### **2.2.1.1 Necesidades de existencia**

**Concepto.** Newstrom (2011). La teoría de Alderfer, teoría (ERC). Los trabajadores quieren o necesitan satisfacer necesidades para su existencia, comprenden factores fisiológicos y de seguridad. El sueldo, las condiciones físicas, la seguridad y las prestaciones cubren estas necesidades. Las necesidades de relación, se refieren a la adecuada comunicación y aceptación de las personas directivas, subalternos y compañeros del área de trabajo y otras áreas. Las necesidades de crecimiento, se refieren a la autoestima y la autorrealización personal. La necesidad de existencia, está referida a las necesidades fisiológicas de Maslow, son necesidades primarias que los seres humanos no podemos dejar de satisfacer porque garantizan la existencia de la persona, como son la alimentación, el vestido, y la vivienda, conocidos como las necesidades primarias e ineludibles, cuando estas no pueden ser cubiertas por las personas, muchas veces son cubiertas por el Estado a efectos de garantizar la vida humana.

**Características de las necesidades.** Vicharra (2011). Las necesidades presentan ciertas características: 1.- Son inherentes a la condición humana: las personas siempre sienten alguna carencia y el deseo de satisfacerla. 2.- Son infinitas en número: no hay un número estimado de necesidades. Se refiere a las necesidades humanas o de los trabajadores, sean internas o externas, responden a las necesidades de existencia de la persona o externas que se encuentran fuera del individuo, como la diversión, espectáculos, comodidades, lujos. Asimismo, las

necesidades en las personas son infinitas, más aún si consideramos el mundo globalizado, donde el mercado se encarga de crear necesidades generalmente superfluas, fuera de la persona.

**Clases de necesidades.** Vicharra (2011). Las necesidades no pueden satisfacerse totalmente, debido a que los bienes y los servicios son escasos en relación a las necesidades que pueden satisfacer. Las necesidades son infinitas y los recursos escasos. o las necesidades son ilimitadas y los recursos limitados. Las necesidades fundamentales son: subsistencia, protección y prevención, afecto. Otra forma de agrupar las necesidades como elementos motivadores que impulsa al hombre a actuar individual o colectivamente, se fundamenta en la teoría de Maslow, agrupando en las de subsistencia, como son la alimentación y salud, las de protección, como la vivienda y la seguridad, las de participación, en el grupo como integrante de la sociedad en las decisiones a considerarse en la vida política de la sociedad, y finalmente las de afecto, relaciones en la comunidad y dentro de la familia.

#### **2.2.1.2 Necesidades de relaciones**

**Concepto.** Chiavenato (2009). Corresponde o se refieren al deseo de interacción con las personas, es decir, las relaciones sociales en el ámbito laboral o social. Incluyen las relaciones por categorías sociales o externos, considerados como necesidades de estima, reconocimiento, respeto y consideración de Maslow. La teoría de las necesidades se sustenta en los principios de la sociología, que afirma que los seres humanos viven en sociedad en constante relación, las personas necesitamos los unos de los otros, estas relaciones se materializan a través de la comunicación, donde éstas tienen que ser efectivas para garantizar un buena relación y desarrollo correcto de las tareas en el mundo laboral que vienen de más a menos, generando problemas e ineficiencia.

**Principales necesidades sociales.** (Gough, 1994). Las necesidades sociales y la pirámide de Maslow. Las necesidades sociales se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación, por lo que

pueden ser creadas y, mediante técnicas publicitarias, puede provocarse que sean fuertemente sentidas por grandes masas de población. Esta teoría de las necesidades sociales, también tiene su base en las de Maslow, se refiere a las relaciones entre las personas sea en la vida personal, grupal y en el centro laboral, mediante la comunicación sea escrita u oral, para el desarrollo de las funciones o tareas, debiendo observar calidad, precisión y oportunidad entre los principales.

### **2.2.1.3 Necesidades de crecimiento**

**Concepto.** Chiavenato (2009). Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización. Las necesidades de crecimiento una vez superado las necesidades de existencia y relaciones, también la de crecimiento se encuentra en una jerarquía, puede este ser económico o personal como es la autorrealización para la trascendencia, respondiendo a la pregunta, que hice para la sociedad por la que tendrían que recordarme.

### **Desarrollo potencial humano**

Vargas & Ender (2016). Se entiende como la comparación de lo que somos, lo que deberíamos ser; nuestra leña está húmeda, empleamos sólo parte de nuestras reservas intelectuales y físicas. Se sustenta en el respeto a la dignidad humana, reconoce como ser con potencial, capaz de perfeccionarse a límites inesperados. Sin embargo, el hombre solamente la energía que lo anima y vitaliza, canalizada a través de escenarios laborales, sociales, culturales, académicos, familiares, entre otros, posibilitando el surgimiento de factores ético-morales, estéticos, afectivos y cognitivos, como propios del proceso de auto-realización. James (2015). El desarrollo o evolución personal del ser humano respecto a sus potencialidades es ilimitado, dependiendo básicamente de la propia persona e influenciado por el contexto donde se encuentra, en la sociedad, el mundo académico, científico e industrial. Somos un producto que contiene valor agregado o niveles de transformación, la diferencia es que en ella personalmente intervenimos nosotros



mismo, en tanto para las cosas materiales es el hombre que tiene que transfórmalos.

### **2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral**

**Concepto.** Chiavenato (2007). La concepción sobre desempeño laboral es dinámica, los directivos de las organizaciones permanentemente evalúan ya sea en forma formal o informal a los trabajadores. La evaluación del desempeño, forma parte de la teoría administrativa dentro de la actividad de las organizaciones u instituciones. Es un mecanismo que permite detectar problemas, inconsistencia, disfunciones y otros en un centro laboral para corregir o cambiar y asegurar el logro del objetivo institucional. También, sirve para la integración de trabajadores, aseguramiento y capacitación permanente, es decir, desarrollar el sistema de gestión de recursos humanos. Muchas veces los trabajadores reúnen condiciones que superan las exigencias del puesto, creando conflictos o por lo menos descontentos o desmotivación. El desempeño laboral tendrá como resultado la productividad de la organización, en la medida de la contribución de sus trabajadores, respondiendo a la retribución del empleador, otro aspecto importante es la motivación y las expectativas, asimismo, las condiciones de trabajo, respecto al ambiente físico y los equipos con los que desarrollan sus tareas. También, están presentes las relaciones entre trabajadores y con los directivos de la organización. El fin supremo de una organización es el logro de los objetivos o resultados para los que fue creada la organización.

**Evaluación del desempeño laboral.** Matos (2013). La evaluación del desempeño laboral en el sentido estricto de la palabra debe ir orientado a identificar las deficiencias o problemas en el centro laboral, cuando se confunde ésta función como es en el sector público que resulta ser punitiva, entonces la evaluación no cumple la función, lejos de contribuir con la organización genera desencantos en los trabajadores, La evaluación exige el uso de indicadores con los cuales se pueda cuantificar el desempeño, así como el desenvolvimiento de los colaboradores en la institución, resultando muy útiles, dado que no existe calidad sin evaluación como dice Kaoru Ishikawa. La evaluación en toda actividad es

imprescindible si deseamos avanzar y lograr resultados que permitan asegurar el éxito de una organización. Sin embargo, la evaluación debe implementarse para identificar problemas a tiempo y ser corregidos que coadyuven correcciones en forma oportuna y asegurar resultados establecidos. No se debe mal utilizar o confundir la evaluación para establecer responsabilidades y muchas veces sanciones como suele ocurrir en el sector público, entonces, la evaluación se desvirtúa, y los trabajadores rechazan o reúsan frente a las evaluaciones.

**Formas de evaluación del desempeño laboral.** Edenred (2018), considera cuatro formas:

- a. La productividad, la cantidad de contribuciones que el empleado produce durante la jornada laboral. Es importante una plantilla productiva, e incentivar su productividad facilitando tecnología y procesos eficaces.
- b. La eficiencia, resultado de maximizar la productividad con mínimo gasto, eficiente es capaz con sus tareas en mínimo tiempo y resultado óptimo. Es necesario facilitar procesos y equipos modernos para una gestión óptima.
- c. Sabemos, la importancia de la formación continua para el crecimiento profesional, pero también de la propia empresa. Un trabajador formado, está preparado para ayudar a la empresa en alcanzar los objetivos propuestos. Invertir en formación de empleados es inversión en la propia empresa.
- d. Para óptimo rendimiento de empleados, importante conocer cuáles son sus objetivos: Es importante, pactar con empleados objetivos realistas y alcanzables. Además, no podemos olvidar que la empresa debe facilitar a empleados, la formación, herramientas y recursos necesarios para lograr estos objetivos. El autor considera cuatro formas de evaluación, sin embargo en nuestro concepto se debe evaluar todos los aspectos que considera, como son la productividad o rendimiento según estándares internacional, la eficiencia, respecto a los costos y el tiempo de la producción de bienes o servicios, el desempeño del trabajador, es decir la actitud, la identificación institucional y el compromiso laboral y finalmente la eficacia o cumplimiento de los objetivos institucionales, particularmente en el sector público, dado que el sector privado prioriza la eficiencia por su rentabilidad.

**Importancia de la evaluación.** Ramírez (2016). Evaluar el desempeño, es fundamental para las empresas, ayuda a mejorar estrategias y asegurar la eficacia. El proceso involucra misión, visión, cultura organizacional y competencias laborales de cargos. El propósito mejorar el desarrollo integral del trabajador, mediante planes de acción, puliendo su perfil y encausar su plan de carrera. La evaluación de los colaboradores resulta de capital importancia, se requiere la actualización para un mejor desempeño, para identificar las debilidades o falencias que puedan tener los trabajadores, considerando el Avance de la ciencia y la tecnología en un mundo globalizado es aún mucho más urgente, la capacitación tiene un doble resultado, a favor de la empresa, así como a favor del propio trabajador para sus pretensiones de ascenso y mejoras económicas en la empresa u otras oportunidades.

#### **2.2.2.1 Habilidades, capacidades, necesidades y riesgos**

**Competencia laboral.** Borquez (2007). A partir de las competencias laborales, reconocer las cualidades personales para desempeñarse en forma productiva, no sólo dependen de situaciones de formación profesional, también de conocimientos derivados de la experiencia en situaciones de trabajo. Por tanto, la propuesta se materializa en las normas de competencia, como referente y el criterio personal para comprobar la formación del individuo para una labor específica. El nuevo indicador para la empleabilidad es la competencia, es decir, saber hacer, la referencia de los documentos de capacitación, certificaciones e inclusive los grados y títulos no son los mejores indicadores para la empresa u organización, son las competencias reales laborales por resultados, no basta saber sino dominar, que asegura la capacidad productiva o la resolución de problemas y aprovechamiento de oportunidades.

**Necesidad laboral.** Thompson (2011). En un sentido general, la necesidad, un componente básico del ser humano que afecta su comportamiento, porque siente la falta de algo para poder sobrevivir o sencillamente para estar mejor. Por tanto, la necesidad humana es el blanco al que apunta la mercadotecnia actual para cumplir una de sus principales funciones, que es la de identificar y satisfacer las

necesidades existentes en el mercado. La necesidad es la exigencia que el ser humano tiene que cubrir para sobrevivir o vivir según sus aspiraciones, ello irá a determinar en gran parte la actitud de las personas, aspecto o punto de partida de la mercadotecnia para ubicar o identificar las necesidades o requerimientos que el mercado debe proporcionar, y que muchas veces la mercadotecnia se proyecta más allá de éstas necesidades y están creando nuevas necesidades en función a las posibilidades que ofrece el desarrollo de la ciencia y tecnología.

**Riesgo laboral.** Moreno & Godoy (2012). Considerar en las organizaciones el riesgo laboral es obligatorio y de mucha necesidad a fin de evitar desgracias personales y otros que afectan a la empresa, razón por la cual se debe prevenir considerando acciones de previsión, además, deben ser incorporados en la cultura institucional o como una filosofía corporativa. Se debe aprovechar todas las opciones de seguridad que ofrece la tecnología moderna al alcance por sus precios y formas de adquisición inclusive. Efectivamente, el riesgo en los centros laborales, e inclusive en el proceso de distribución de los bienes y servicios para las empresas resultan muy urgentes, ella garantiza el buen servicio y la fidelización de clientes, así como el posicionamiento en el mercado, trae consigo mucha rentabilidad.

#### **2.2.2.2 Comportamientos**

**Concepto.** Chiavenato (2009). El Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. El comportamiento como sinónimo de actitud es muy importante en las organizaciones, ella determina la productividad, las buenas relaciones entre trabajadores y con los directivos como con los propios clientes que son la razón de las organizaciones. Se dice que nuestros aprendizajes, especializaciones y capacitaciones al más alto nivel tienen que reflejarse en nuestras actitudes, cuan eficientes fueron y si pasamos por la universidad o es la universidad quien pasó por nosotros.

**Actitudes laborales.** Perdomo (2011). Las actitudes son sólo un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí. Sí se pretende medir actitudes, éstas deben de interpretarse como síntomas y no como hechos. Por lo tanto, las actitudes son aspectos mentales relacionados con los objetos con los que interactúa un individuo, pero no necesariamente tienen que convertirse en conducta. Las actitudes son resultado de una amplia gama de relaciones que sostenemos como seres humanos en las actividades laborales. La actitud como disposición o postura del trabajador en sus actividades y la propia institución son muy importantes, ello determinará hasta cierto punto el clima laboral favorable que se requiere en los centros de trabajo, creando condiciones humanas favorables para un mejor desempeño y logro de resultados esperados por directivos y la propia población beneficiaria.

#### **Tipos de actitudes.**

**a) Actitudes Sociales,** Perdomo (2011). Es la variable más estudiada en la administración, es un elemento valioso que permite la predicción del comportamiento de las personas en el trabajo respecto a las relaciones laborales dentro de la institución, así como fuera de la institución como son los clientes y toda la sociedad en general. La experiencia del hombre orienta: a). Los seres humanos llegan a sacrificarse por sus valores y principios, b). Las actitudes laborales, son muy importantes para su desenvolvimiento en el equipo de trabajo. Elementos que logran asegurar que el trabajador asuma una actitud de compromiso, particularmente de identificación institucional. Ya no es extraño que las empresas privadas particularmente ponen énfasis y alto valor el aspecto de las actitudes sociales de las personas al tomar o contratar recursos humanos, ellos argumentan que resulta muy fácil que el trabajador pueda aprender habilidades y conocimientos para el desempeño de la tarea, sin embargo, corregir las actitudes sociales resulta ser muy complicados, aquí radica su importancia y necesidad.

#### **2.2.2.3 Metas y resultados**

**Metas.** Armijo (2009). Determina y describe el logro alcanzado, respecto a indicadores establecidos, especificados en la planificación. Tiene la característica

de ser cuantitativa, haciendo referencia al tiempo de ejecución en el marco de un proyecto o actividad sea en el sector privado o estatal. La parte cuantitativa de un objetivo a alcanzar en un determinado tiempo de acción en términos absolutos o relativos se conoce como meta, generalmente expresa un indicador, dependiendo del tipo de actividad o proyecto, le corresponde un determinado indicador.

**Evaluación.** Armijo (2009). La evaluación es la comparación de los resultados obtenidos con las metas establecidas. La evaluación puede ocurrir durante el periodo de ejecución (evaluación contingente) o al finalizar dicho periodo (evaluación ex post). También se puede evaluar comparando con los objetivos y metas establecidos, junto a un determinado periodo de tiempo. Sin embargo, es necesario y muy útil considerar las contingencias que se presentaron, esta información será muy útil para ser considerados en futuros trabajos similares, esta es la parte recursiva de la ciencia, la forma cómo el conocimiento se acumula y es más completa y compleja.

**Retroalimentación.** Armijo (2009). Los resultados de las evaluaciones se comunican a los centros de responsabilidad y a la Dirección, a fin de que estén informados respecto al grado de avance de las metas planteadas y, en caso de producirse desviaciones importantes respecto a lo programado, se acuerden las medidas correctivas que se adoptarán. La retroalimentación, completa y representa la esencia de la evaluación, permite corregir y adelantarse a futuras disfunciones. La retroalimentación es una etapa muy importante de la planificación y la evaluación, representa el nivel de avance en el conocimiento mediante la experimentación o cuasi experimental en las ciencias social particularmente.

**Indicador y meta.** Armijo (2009). El resultado de evaluación o comparación del indicador que entrega un valor de comparación, el cual se encuentra asociada a una meta pre determinada. La evaluación, se realiza emitiendo un juicio de valor respecto al desenvolvimiento laboral, el nivel de logro del indicador o meta alcanzada nos permite pronunciarse sobre la eficiencia y eficacia de la organización en general y del trabajador en particular. El indicador es una unidad

de medida, la misma que depende el tipo o naturaleza de la actividad, su característica es cuantificable, considerando el tiempo como elemento de referencia. Los indicadores generalmente se establecen a nivel internacional con estándares de rendimiento.

**Requisitos de las metas.** Armijo (2009). Las determinaciones de las metas se establecen considerando diferentes parámetros: Deben tener las características de establecer el tiempo de ejecución. El materializar las metas depende exclusivamente de la institución u empresa, debiendo estar expresado con claridad, ser conocidas por los ejecutores en el marco de un programa, con responsables para garantizar su cumplimiento. Las metas no son simplemente indicadores expresados en valores absolutos o relativos, su formulación y consideración debe tomar en cuenta aspectos singulares de la actividad como son el tiempo, claridad en su determinación y conocimiento de los ejecutores, solo se puede evaluar aquello que se puede medir.

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 Variable 1: Motivación laboral**

**Remuneraciones,** Pérez & Merino (2014), lo habitual es que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. Más allá de lo estable que pueda resultar la remuneración, la suma percibida por el individuo puede variar cada mes al incluir variables como el premio por preceptismo o las comisiones por venta.

**Descanso laboral,** Obregón (2009), la legislación laboral de nuestro país contempla a favor de los trabajadores tres descansos remunerados: el descanso semanal, el descanso en días feriados y el descanso vacacional. Los feriados son fechas especiales en el calendario nacional, regional o local, que por alguna efeméride otorgan el beneficio de no laborarlo, sin pérdida de la remuneración.

**Permanencia en el empleo,** Díaz (s.f.). La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada".

**Protección,** Pérez & Merino (2013). Son activas o pasivas. Los edificios implementan medidas de protección contra incendios, estas so pasivas, la instalación de escaleras, para facilitar la salida, pasillos amplios para evitar pérdida de tiempo y las activas, como la disponibilidad permanente de extintores de incendios.

**Amistad de los compañeros,** Pérez & Gardey (2014). Los individuos que forman una comunidad o un cuerpo son compañeros, al igual que los jugadores que componen un equipo y que se ayudan mutuamente para conseguir un objetivo en común

**Integración,** Pérez & Merino (2011), Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo).

**Líder,** Arévalo (2009). El Jefe y líder, la primera, jefe como la persona Superior o la cabeza de una empresa, corporación, responsable encargado de impartir órdenes, ir a la cabeza, su labor es organizar y tomar decisiones que son necesarias en el trabajo. Líder, persona que influye en los trabajadores con la fuerza y la calidad de sus conocimientos y la autoridad moral de su persona inspira, de confianza, respeto y credibilidad.

**Reconocimiento,** Taylor (2014). Reconocimiento resulta fundamental en la consideración de las personas como sujetos iguales, poseedores de una serie de



derechos y obligaciones. No obstante, cada uno es diferente dentro del grupo, y exige un reconocimiento de su propia identidad. Al extender esta demanda de reconocimiento surge la controversia localizada en la discriminación cultural de las minorías que no satisfacen las perspectivas del colectivo. Y la posibilidad abierta de encontrarnos en uno u otro contexto hace depender el significado del término, por lo que partiendo de la polisemia del reconocimiento habrá que reconstruir su sentido en base al propio contexto.

**Ascensos**, Asociación nacional de abogados laboristas (2005). El ascenso significa la ejecución de funciones de mayor nivel. Este ascenso a un puesto de jerarquía superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en la posición hasta que culmine su relación laboral o hasta que se produzca el siguiente ascenso.

**Trabajo**, Domínguez & Mella (2015). Un concepto de trabajo se inscribe, por tanto, en una óptica productivista cuando se considera el trabajo y la producción, en sí mismos, como fines compulsivos de la existencia humana, o cuando se toma un modelo «laboral» de acción como punto arquimédico de la existencia humana, o cuando se reduce el trabajo únicamente a la realización de actividades económicas valorables en términos mercantiles; y sería anti productivista cuando no realiza tales suposiciones. Nótese, a este respecto, que no cabe confundir «producción» y «productivismo».

**Autonomía**, Piaget (1971), formula una distinción entre dos tipos de relación del niño con la regla moral. La primera, es denominada por Piaget como unilateral y corresponde a la influencia de la autoridad del adulto sobre el criterio del niño; la segunda relación con la regla moral es de autonomía y corresponde al reconocimiento y entendimiento de la misma. Estos tipos de relación del niño con la regla moral, le permiten a Piaget postular, siguiendo a Kant, que la autonomía se produce en el desplazamiento de un estado de heteronimia, producto del primer tipo de relación, a un estado de autonomía, propio de la segunda relación.

**Crecimiento personal**, Pérez (2010). El crecimiento personal, no es una acción que se logra de un momento a otro, sino que más bien, es el resultado, de un largo proceso que se va manteniendo en el tiempo, y que permite que el individuo vaya aumentando continuamente sus conocimientos, sus habilidades, su potencial, y su desarrollo emocional, biológico, espiritual y en todos los aspectos personales del individuo.

**Participación**, Plaguezuelo (2015). Gobernar es tomar decisiones, y la actividad principal de un Gobierno democrático es tomar esas decisiones gestionando de forma eficiente los recursos comunes y buscando el desarrollo de las personas de la manera más cercana posible al interés general o de la mayoría. Por ese motivo, para acercarse a las percepciones, a las impresiones y a las opiniones de la gente, los Gobiernos y las Administraciones públicas vienen articulando en los últimos años procedimientos que les permitan escuchar la voz de la ciudadanía con la intención de incorporar su parecer al proceso de toma de decisiones.

### **2.3.2 Variable desempeño laboral**

**Cargo o puesto de trabajo**, Wayne (2010). Es el lugar de trabajo o actividad laboral de trabajo o de trabajadores, implementada con sus respectivos equipos de trabajo, donde se transforman los objetos de trabajo y obtiene los productos o desarrollan servicios inherentes a su cargo o responsabilidad.

**Puntualidad**, Pérez & Merino (2009). Corresponde a la diligencia en hacer las cosas, en un tiempo determinado o en llegar a tiempo pactado, Jus in time, justo a tiempo, antes, ni después.

**Asiduidad**, Real Academia Lengua Española (2014). Se refiere al cuidado o diligencia que debe considerarse al hacer las cosas, considerando el tiempo o en llegar a un lugar a la hora convenida. El cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a un lugar a la hora convenida o pactada.

**Lealtad**, Valdiviezo (2012), significa fidelidad, franqueza, nobleza, honradez, sinceridad y rectitud. Sólo se es leal si se es fiel. Es imposible pensar en lealtad sin que vaya unida a la fidelidad. Pero no basta ser fiel para ser leal. Es necesario, además, ser franco y sincero con el sujeto de nuestra lealtad.

**Honestidad**, Diario Concepción (2016), para Sócrates este recurso resulta ilegítimo, la **honestidad** viene a ser un valor o cualidad propia y particular de los seres humanos, todos relacionados con principios de la verdad y justicia y con la integridad moral.

**Presentación personal**, Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). Es el peculiar aspecto con que se muestra la persona. A partir de ello, el resto de gente juzgará, incluso inconscientemente.

La presencia personal, está constituido por la vestimenta, el aseo, el comportamiento, el modo de hablar, así como los aspectos y rasgos faciales, etnia, defectos, etc.

**Sensatez**, Thompson (1995). Es una cualidad que consiste en lo sensato, cuerdo, prudente y buen juicio. Por tanto, se encuentra muy asociada a la cordura, el entendimiento, el raciocinio y la prudencia.

**Capacidad**, Anderson y Woodrow (1989), son las “fortalezas” o recursos que dispone una sociedad y que permiten sentar bases para su desempeño y desarrollo, para hacer frente a los desastre naturales y otros cuando ocurren. Estas capacidades son físico - materiales, sociales, o psicológicas.

**Desempeño de la tarea**, Pérez (2017). **El término** suele utilizarse para referirse al desempeño personal en el puesto laboral. Comprende el nivel que alcanza según sus destrezas, esfuerzo y responsabilidad.

**Equipo**, Pérez & Merino (2012), es un grupo de seres personas que juntos trabajan en conjunto, bajo un mismo objetivos y alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos.

**Relaciones humanas**, Pérez & Gardey (2012). Implica necesariamente, al menos dos individuos. A partir de interacciones, las personas desarrollan una vida compartida, amistosa y cordial. La clave, es aceptar reglas, que todos deben respetar, y no vulnerar sobre los derechos personales e individuales.

**Creatividad**, De Prado, Figueroa & Monreal (2013). La creatividad se muestra al dar existencia a algo novedoso. Lo esencial aquí está en la novedad y la no existencia previa de la idea o producto. La creatividad es demostrada inventando o descubriendo una solución a un problema y en la demostración de cualidades excepcionales en la solución del mismo.”

**Liderazgo**, Villegas (1990). Es el proceso mediante el cual el líder influye en los miembros integrantes del equipo, una organización, para garantizar la transformación y desarrollo de actividades y alcanzar el objetivo programado, requiere de un líder. La teoría administrativa entre sus principios menciona la unidad de mando, es decir, no puede haber más de un jefe o líder, caso contrario los trabajadores no sabrían a quién obedecer.

Analizando la definición, la influencia debe ser ejercida por alguien, en este caso el “líder”, además, hay otras personas seguidoras del líder, quienes estarán dispuestos a seguirlo, en tanto satisfagan sus necesidades e intereses.

**Responsabilidad**, Pérez & Merino (2012). Hace referencia al compromiso y obligación sobre todo moral que surge de la equivocación de un individuo en asuntos específicos. La responsabilidad es, la obligación de reparar errores y compensar los males cuando la situación amerita.

**Actitud**, Rokeach (1968). Es relativamente duradera de creencias en función a una situación, predisponen a reaccionar de una manera determinada. Las actitudes son constructos hipotéticos, inferidos, pero no objetivamente observables, son manifestaciones de la experiencia consciente.

**Personalidad**, Gonzales (1987). Es el patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual, característica de la persona, tiene cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida, las manifestaciones de ese patrón en diferentes situaciones poseen predictibilidad.

**Satisfacción del cliente**, Pérez y Gardey (2011), se refiere al grado de conformidad de una persona cuando recibe un servicio o realiza una compra o utiliza un servicio. La lógica indica que, a mayor satisfacción, mayor posibilidad de que el cliente vuelva a comprar o a contratar servicios en el mismo establecimiento.

**Enfoque en los resultados**, Pérez & Gardey (2015). Es el corolario, fruto final de una acción, situación o proceso. Se entiende en función al contexto cómo se dan las cosas. El éxito de una personal, organización y empresa son los objetivos e indicadores que miden el logro. La empresa o persona, lograrán lo programado cuando expresan y plasmar metas deseadas, claras, precisas, creativas y motivadoras.

## **CAPITULO III**

### **METODO**

#### **3.1 Tipo de investigación**

Cuantitativo, de análisis estadístico. Transeccional, la información se levanta en una sola oportunidad. Descriptivo, medición de las variables en estudio mediante la tabla de distribución de frecuencias. Correlacional, análisis estadístico del grado y dirección de asociación entre las variables.

#### **3.2 Diseño de investigación**

No experimental, al no existir manipulación de variable alguna.

#### **3.3 Población y muestra**

La población está conformada por 30 trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, siendo ésta igual a la muestra, es decir, una muestra censal.

Según uno de los anexos el administrador general Jaime Castro Costa administrador del Proyecto encargado del personal precisa que por el momento están en la etapa de Exploración y tienen una cantidad limitada de personal equivalente a 30 personas en la unidad de del proyecto “Los Calatos”.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos se recogen a través de encuestas de percepción aplicada a los trabajadores, respecto a las variables motivación y desempeño laboral en el proyecto de exploración minera “Los Calatos”, centro de trabajo.

### 3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estadística descriptiva, en la medición de las variables, mediante la tabla de distribución de frecuencias y porcentajes, así como representaciones gráficas, que visualizan los resultados más relevantes.

Alfa de Cronbach, en la medición de la fiabilidad de los instrumentos encuestas de las variables en estudio, obteniendo resultados favorables:

#### Fiabilidad: Variable Motivación

**Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
<b>Casos</b>	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

**a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.**

#### Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	30

Fuente: Resultados prueba piloto, SPSS 25.

### Fiabilidad: Variable Desempeño

**Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	30

Fuente: Resultados prueba piloto, SPSS 25.

Validez de contenido y opinión de expertos, con resultados favorables, mediante la opinión de tres expertos con formación profesional en la carrera de Administración y/o a fines.

Estadística descriptiva, para la medición de las variables en estudio, respecto a la distribución de frecuencias y porcentajes.

Estadística inferencial, corresponde la correlación Rho Spearman de Pearson, cuando los índices de valoración de los ítems son ordinales y en la escala de Likert.

**Tabla 5: Cuadro de valoración resultados de variables y dimensiones:**

ESCALA VARIABLES	VALORACIÓN	ESCALA DIMENSIONES
<b>120.1 – 150</b>	Muy bueno	40.1 – 50
<b>90.1 – 120</b>	Bueno	30.1 – 40
<b>60.1 – 90</b>	Regular	20.1 – 30
<b>30.0 – 60</b>	Malo	10 – 20

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 6: Cuadro de valoración de correlaciones:**

Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90 a - 0.99
Correlación negativa fuerte	- 0.75 a - 0.89
Correlación negativa media	- 0.50 a - 0.74
Correlación negativa débil	- 0.25 a - 0.49
Correlación negativa muy débil	- 0.10 a - 0.24
<b>No existe Correlación</b>	<b>- 0.09 o + 0.09</b>
Correlación positivo muy débil	+0.10 a + 0.24
Correlación positivo débil	+0.25 a + 0.49
Correlación positivo media	+0.50 a + 0.74
Correlación positivo fuerte	+0.75 a + 0.89
Correlación positivo muy fuerte	+0.90 a + 0.99
Correlación positivo perfecta	+1

Fuente: Elaboración propia

## CAPITULO IV

### PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de resultados por variables

##### 4.1.1 Variable 1: Motivación laboral

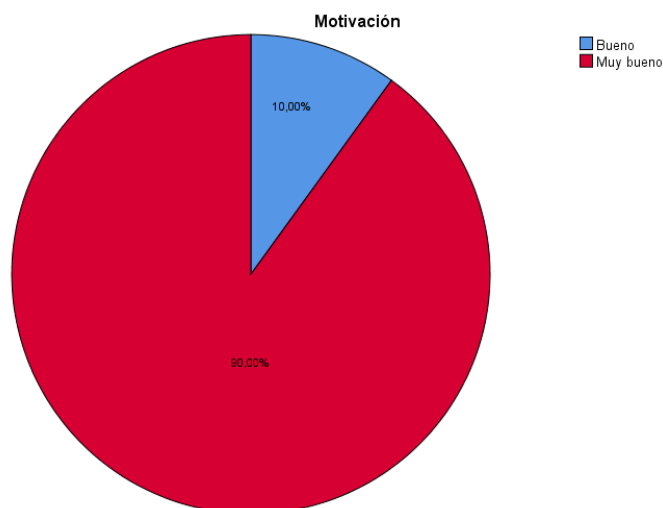
*Tabla 7: Motivación. Frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	3	10,0	10,0	10,0
	Muy bueno	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

#### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la variable motivación laboral, muestran que el 10%, representado por 3 trabajadores manifiestan tener una buena motivación, en tanto el 90%, representado por 27 trabajadores indican tener una muy buena motivación. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” están motivados.



**Figura 01:** Motivación laboral  
**Fuente:** Tabla 7

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente una muy buena motivación, salvo una minoría que indica tener una motivación buena.

#### 4.1.1.1 Dimensión necesidades de existencia

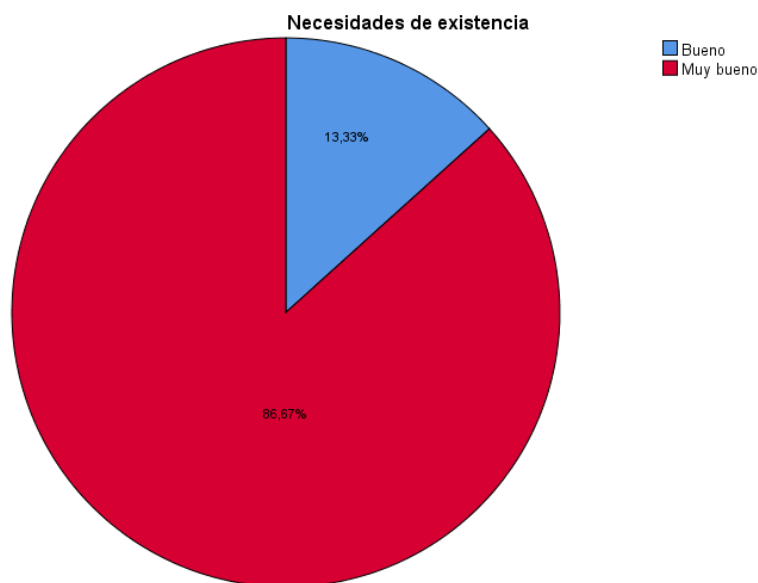
*Tabla 8: Necesidades de existencia. Frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	4	13,3	13,3	13,3
	Muy buena	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

#### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación laboral, muestran que el 13.3%, representado por 4 trabajadores manifiestan tener una buena motivación, en tanto el 86.7%, representado por 26 trabajadores indican tener una muy buena motivación. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” están motivados.



**Figura 02:** Necesidades de existencia de motivación

**Fuente:** Tabla 8

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente una muy buena motivación, salvo una minoría que indica tener una motivación buena.

#### 4.1.1.2 Dimensión necesidades de relaciones

*Tabla 9: Necesidad de relaciones. Frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	3	10,0	10,0	10,0
	Muy bueno	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

#### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la dimensión necesidades de relaciones de la variable motivación laboral, muestran que el 10%, representado por 3 trabajadores manifiestan tener una buena motivación, en tanto el 90%, representado por 27 trabajadores indican tener una muy buena motivación. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” están motivados.



**Figura 03:** Necesidades de relaciones de motivación  
**Fuente:** Tabla 9

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente una muy buena motivación, salvo una minoría que indica tener una motivación buena.

#### 4.1.1.3 Dimensión necesidades de crecimiento

*Tabla 10: Necesidades de crecimiento. Frecuencias y porcentajes*

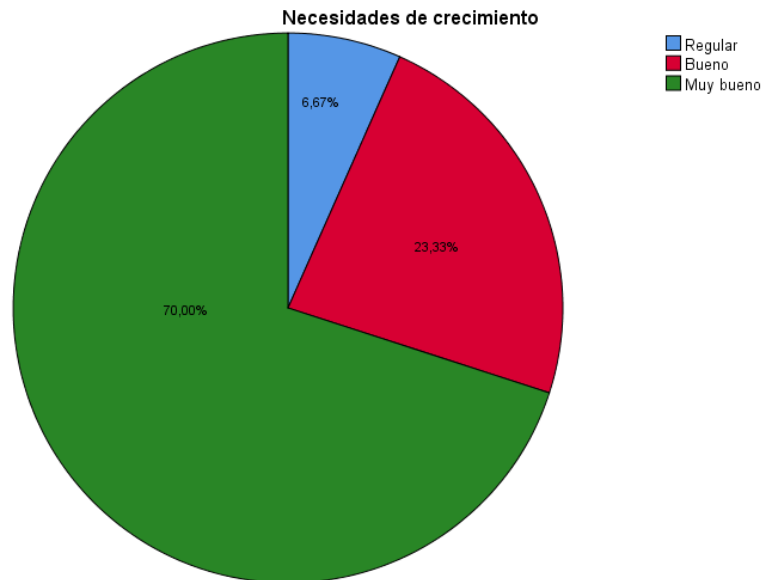
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	6,7	6,7	6,7
	Bueno	7	23,3	23,3	30,0
	Muy bueno	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

#### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación laboral, muestran que el 6.7%, representado por 2 trabajadores manifiestan tener una regular motivación, en tanto el 23.3%, representado por 7 trabajadores indican tener una buena motivación. Y, el 70%, representando a 21 trabajadores manifiestas tener una muy

buena motivación. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” están motivados mayoritariamente.



**Figura 04:** Necesidades de crecimiento de motivación  
**Fuente:** Tabla 10

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente una muy buena motivación, salvo una minoría que indica tener una motivación buena.

#### 4.1.2 Variable 2: Desempeño

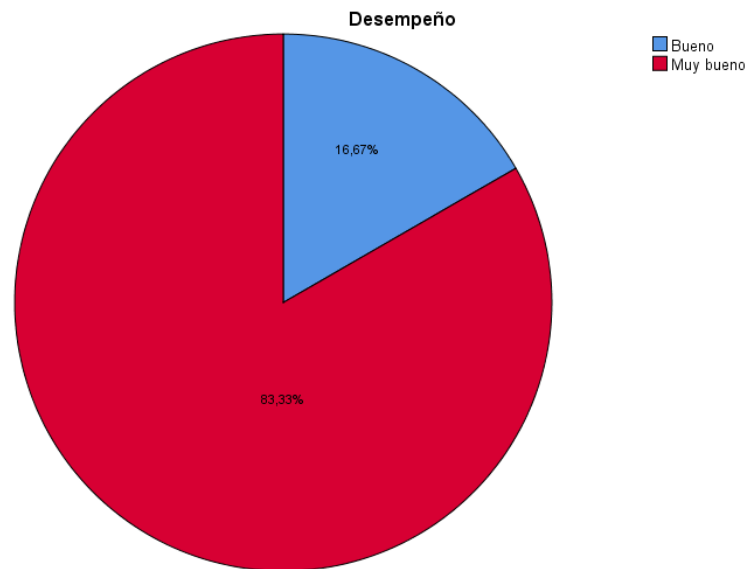
*Tabla 11: Desempeño. Frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	5	16,7	16,7	16,7
	Muy bueno	25	83,3	83,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral, muestran que el 16.7%, representado por 5 trabajadores manifiestan tener un buen desempeño, en tanto el 83.3%, representado por 25 trabajadores indican

tener un muy buen desempeño laboral. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” tienen buen desempeño laboral.



**Figura 05:** Desempeño laboral  
**Fuente:** Tabla 11

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente un muy buen desempeño laboral, salvo una minoría que indica tener un desempeño laboral bueno.

#### 4.1.2.1 Dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgo

*Tabla 12: Habilidades, capacidades, Necesidades y rasgos.*

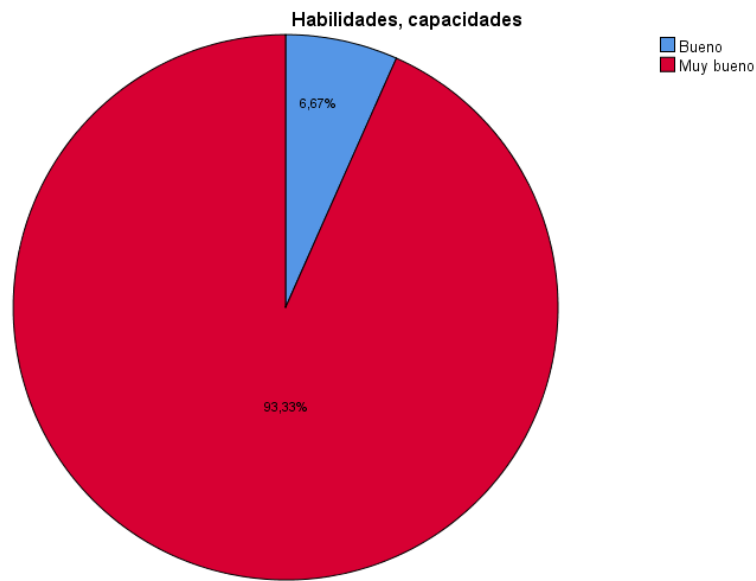
*Frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	2	6,7	6,7	6,7
	Muy bueno	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño laboral, muestran que el 6.7%, representado por 2 trabajadores manifiestan tener un buen desempeño, en tanto el 93.3%, representado por 28 trabajadores indican tener muy buen desempeño. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” tienen un buen desempeño mayoritariamente.



**Figura 06:** Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de Desempeño laboral

**Fuente:** Tabla 12

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente un muy buen desempeño laboral, salvo una minoría que indica tener un desempeño laboral bueno.



#### 4.1.2.2 Comportamientos

Tabla 13: Comportamientos. Frecuencias y porcentajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	13,3	13,3	13,3
	Muy bueno	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

#### Interpretación:

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la dimensión comportamientos de la variable desempeño laboral, muestran que el 13.3%, representado por 4 trabajadores manifiestan tener un buen desempeño, en tanto el 86.7%, representado por 26 trabajadores indican tener muy buen desempeño. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” tienen un buen desempeño mayoritariamente.

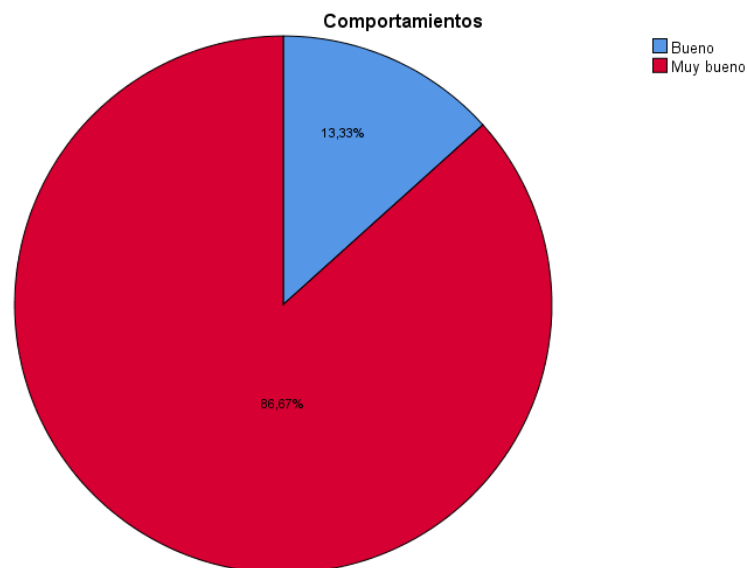


Figura 07: Comportamientos de Desempeño laboral

Fuente: Tabla 13

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente un muy buen desempeño laboral, salvo una minoría que indica tener un desempeño laboral bueno.

### 4.1.2.3 Metas y resultados

Tabla 14: Metas y resultados. Frecuencias y porcentajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	20,0	20,0	20,0
	Muy bueno	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a las salidas del procesamiento con SPSS 25

#### Interpretación:

Los resultados de la tabla de frecuencias y porcentajes de la dimensión metas y resultados de la variable desempeño laboral, muestran que el 20%, representado por 6 trabajadores manifiestan tener un buen desempeño, en tanto el 80%, representado por 24 trabajadores indican tener muy buen desempeño. Se puede concluir que los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos” tienen un buen desempeño mayoritariamente.

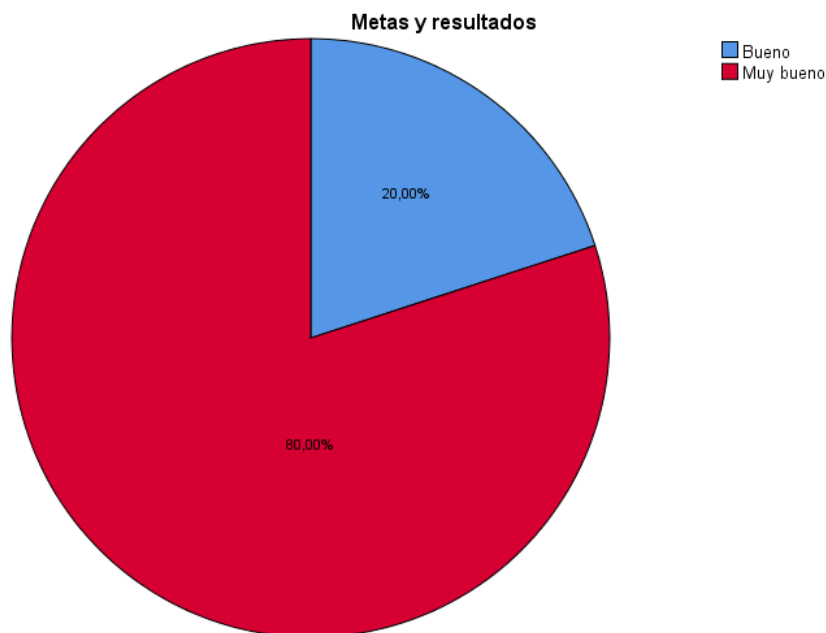


Figura 08: Metas y resultados de Desempeño laboral

Fuente: Tabla 14

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente un muy buen desempeño laboral, salvo una minoría que indica tener un desempeño laboral bueno.

La presente figura resalta que los trabajadores tienen mayoritariamente un muy buen desempeño laboral, salvo una minoría que indica tener un desempeño laboral bueno.

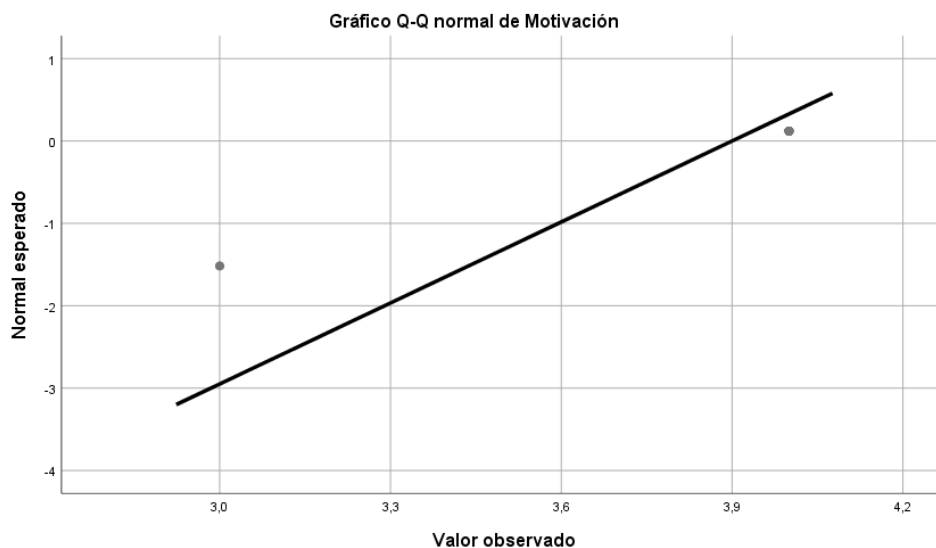
### Prueba de normalidad

Tabla 15: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,528	30	,000	,347	30	,000
Desempeño	,503	30	,000	,452	30	,000

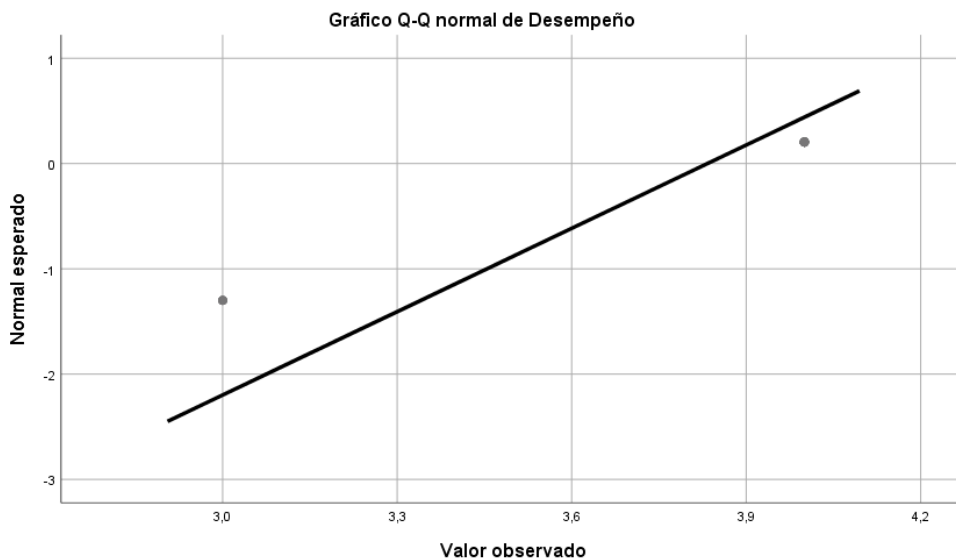
#### a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad que corresponde es Shapiro Wilk, dado que la muestra es menor de 50. Observamos que la significancia es menor a 0.05. Por tanto, la distribución No es normal, correspondiendo para el análisis correlacional Rho Spearman.



**Figura 09:** Q-Q normal de Motivación

**Fuente:** Tabla 15



**Figura 10:** Q-Q normal de Desempeño

**Fuente:** Tabla 15

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general:

#### a. Motivación y Desempeño laboral

Ho. No existe relación significativa entre las variables Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1. Existe relación significativa entre las variables Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

Tabla 16: Prueba Rho Spearman Motivación \* Desempeño laboral

Correlaciones			Motivació	Desempeño
			n	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como Sig. = 0.000 < 0.01 Entonces se rechaza la Ho y acepta la H1. Sí existe relación altamente significativa entre las variables Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = 0.745, con una significación = 0,000 < 0.01 indica una correlación altamente significativa entre las variables Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

#### 4.2.2 Hipótesis Específicas:

##### a. Dimensión de necesidades de existencia y desempeño laboral

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

*Tabla 17: Prueba Rho Spearman Necesidades de existencia \* Desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Necesidades de existencia	Desempeño
Rho de Spearman	Necesidades de existencia	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como Sig. = 0.000 < 0.01 Entonces se rechaza la Ho y acepta la H1. Sí existe relación altamente significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = 0.614, con una significación = 0,000 < 0.01 indica una correlación altamente significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

#### **b. Dimensión necesidades de relaciones y desempeño laboral**

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión necesidades de relación de la variable Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de relación de la variable Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

Tabla 18: Prueba Rho Spearman Necesidades de relaciones \* Desempeño laboral

Correlaciones				
		Necesidades de relaciones		Desempeño
Rho de Spearman	Necesidades de relaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como Sig. = 0.000 < 0.01 Entonces se rechaza la Ho y acepta la H1. Sí existe relación altamente significativa entre la dimensión necesidades de relaciones de la variable Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = 0.745, con una significación = 0,000 < 0.01 indica una correlación altamente significativa entre la dimensión necesidades de relaciones de la variable Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

#### **Dimensión necesidades de crecimiento y desempeño laboral**

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

Tabla 19: Prueba Rho Spearman Necesidades de crecimiento \* Desempeño laboral

Correlaciones				
		Necesidades de crecimiento		Desempeño
Rho de Spearman	Necesidades de crecimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,367*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,367*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	30	30

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

Como Sig. = 0.000 < 0.05 Entonces se rechaza la Ho y acepta la H1. Sí existe relación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = 0.367, con una significación = 0,000 < 0.05 indica una correlación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

### c. Motivación y dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de desempeño laboral

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable Desempeño y la Motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable Desempeño y la Motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.



Tabla 20: Prueba Rho Spearman Motivación \* Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos

<b>Correlaciones</b>				
			Motivación	Habilidades, capacidades
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,089
		Sig. (bilateral)	.	,640
		N	30	30
	Habilidades, capacidades	Coeficiente de correlación	-,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,640	.
		N	30	30

Como Sig. = 0.640 > 0.05 Entonces se acepta la Ho y rechaza la H1. No existe relación entre la variable Motivación y la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = - 0.089, con una significación = 0,640 > 0.05 indica que No existe correlación entre la Motivación y la dimensión de habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable Desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

#### **d. Motivación y dimensión comportamientos de desempeño laboral**

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión comportamientos de la variable Desempeño y la Motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comportamientos de la variable Desempeño y la Motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

Tabla 21: Prueba Rho Spearman Motivación \* Comportamientos

<b>Correlaciones</b>			Motivación	Comportamientos
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,196
		Sig. (bilateral)	.	,299
		N	30	30
	Comportamientos	Coeficiente de correlación	,196	1,000
		Sig. (bilateral)	,299	.
		N	30	30

Como Sig. = 0.299 > 0.05 Entonces se acepta la Ho y se rechaza la H1. No existe relación entre la Motivación y la dimensión comportamientos de Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = 196, con una significación = 0,299 > 0.05 indica que No existe correlación entre la Motivación y la dimensión comportamientos de Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

#### **e. Motivación y dimensión metas y resultados de desempeño laboral**

Ho: No existe relación significativa entre la variable Motivación y la dimensión metas y resultados de la variable Desempeño en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

Tabla 22: Prueba Rho Spearman Motivación \* Metas y resultados

<b>Correlaciones</b>				
			Motivación	Metas y resultados
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Metas y resultados	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como Sig. = 0.000 < 0.01 Entonces se rechaza la Ho y acepta la H1. Sí existe relación altamente significativa entre la dimensión metas y resultados de la variable Motivación y el Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

El coeficiente de correlación = 0.667, con una significación = 0,000 < 0.01 indica una correlación altamente significativa entre la dimensión metas y resultados de la variable Motivación y el Desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, Moquegua 2018.

### 4.3 Discusión de resultados

Nuestro resultado, en cumplimiento al objetivo general de la investigación, la motivación y el desempeño laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, confirma la hipótesis de investigación, existe relación altamente significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral. Resultado que coincide con los de los antecedentes internacionales de Olvera (2013), Mariño (2014) y Ochoa (2014). Asimismo, con los resultados de los antecedentes nacionales de Pizarro (2016), Reátegui (2016), y Chirito & Raymundo (2014). Que han establecido niveles de relación entre motivación y desempeño generalmente en el sector privado, salvo el de Ochoa en la municipalidad, y Reátegui en educación. Respecto a la comparación del resultado

de la investigación con la teoría, nuestros resultados se confirman con la de Chiavenato (2009), que indica que el desempeño depende en gran medida del factor motivacional, como son las necesidades de existencia, relaciones y crecimiento que descansan en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Los resultados, en cumplimiento al objetivo específico primero de la investigación, la relación entre las necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, confirma la hipótesis de investigación, existe relación altamente significativa entre la dimensión de necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral. Resultado que coincide con los de los antecedentes internacionales de Olvera (2013), y la nacional de Reátegui (2016). Que han establecido niveles de relación entre factores extrínsecos y las expectativas de la motivación tanto en el sector privado, como en el sector público. Respecto a la comparación del resultado de la investigación con la teoría, nuestros resultados se confirman con la de Chiavenato (2009), que indica que el desempeño tiene relación con la jerarquía de las necesidades, cuyo fundamento se encuentran en la teoría de Maslow.

El resultado de la investigación, en cumplimiento al objetivo específico segundo del estudio, la relación entre las necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, confirma la hipótesis de investigación, existe relación altamente significativa entre la dimensión de necesidades de relaciones de la variable motivación y el desempeño laboral. Resultado que coincide con los de los antecedentes internacionales de Olvera (2013), y la nacional de Chirito & Raymundo (2014). Que han establecido niveles de relación entre factores extrínsecos y las expectativas de la motivación tanto en empresas como instituciones públicas. Respecto a la comparación del resultado de la investigación con la teoría, nuestros resultados se confirman con la de Chiavenato (2009), que indica que el desempeño tiene relación con la jerarquía de las necesidades, cuyo fundamento se encuentran en la teoría de Maslow.

El resultado del estudio, en cumplimiento al objetivo específico tercero de la investigación, la relación entre las necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, confirma la hipótesis de investigación, existe relación significativa entre la dimensión de necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral. Resultado que coincide con los de los antecedentes internacionales de Palomino & Peña (2016), Rojas & Vílchez (2018) y Chayña (2017). Que han establecido relación entre factores externos y las expectativas de la motivación en organizaciones públicas y privadas. Respecto a la comparación del resultado de la investigación con la teoría, nuestros resultados se confirman con la de Chiavenato (2009), que indica que el desempeño tiene relación con las necesidades, cuyo fundamento se encuentran en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

El resultado del estudio, en cumplimiento al objetivo específico cuarto de la investigación, la relación entre habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, niega la hipótesis de investigación, No existe relación significativa entre la dimensión de habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación laboral. Resultado que no coincide con los de los antecedentes internacionales y nacionales, porque las dimensiones de estos estudios son diferentes. Respecto a la comparación del resultado de la investigación con la teoría, nuestros resultados generales confirman con la de Chiavenato (2009), que indica que el desempeño tiene relación con las capacidades y habilidades, cuyo fundamento se encuentran en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

El resultado del estudio, en cumplimiento al objetivo específico quinto de la investigación, la relación entre comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, niega la hipótesis de investigación, No existe relación significativa entre

la dimensión comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral. Resultado que no coincide con los de los antecedentes internacionales y nacionales considerados, porque las dimensiones en estos estudios son diferentes. Respecto a la comparación del resultado de la investigación con la teoría, nuestros resultados generales confirman con la de Chiavenato (2009), que indica que la motivación tiene relación con el desempeño, cuyo fundamento se encuentran en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

El resultado de la investigación, en cumplimiento al objetivo específico sexto del estudio, la relación entre las metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral de trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, confirma la hipótesis de investigación, existe relación altamente significativa entre la dimensión de metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral. Resultado que coincide con los de los antecedentes de Olvera (2013), Chirito & Raymundo (2014). Que han establecido niveles de relación entre factores extrínsecos y las expectativas y la motivación. Respecto a la comparación del resultado de la investigación con la teoría, nuestros resultados confirman la de Chiavenato (2009), que indica que la motivación tiene relación con el desempeño, cuyo fundamento se encuentran en la teoría de Maslow.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

##### **5.1.1 Conclusión general:**

Como resultado general de la investigación se ha determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,745, y una significancia bilateral =  $0.000 < 0.01$ , confirmando la hipótesis general que establece una relación altamente significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

##### **5.1.2 Conclusiones específicas**

1. Existe relación altamente significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y la variable desempeño laboral, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,614, y una significancia bilateral =  $0.000 < 0.01$ , en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
  
2. Existe relación altamente significativa entre la dimensión necesidades de relación de la variable motivación y la variable desempeño laboral, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,745 y una significancia bilateral =  $0.000 < 0.01$ , en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

3. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y la variable desempeño laboral, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,364, y una significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ , en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
4. No existe relación entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la variable motivación laboral, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = - 0,089, y una significancia bilateral =  $0.640 > 0.05$ , en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
5. No existe relación entre la dimensión comportamientos de la variable desempeño y la variable motivación laboral, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = - 0,196, y una significancia bilateral =  $0.299 > 0.05$ , en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.
6. Existe relación significativa entre la dimensión metas y resultados de la variable desempeño y la variable motivación laboral, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,667 y una significancia bilateral =  $0.000 < 0.01$ , en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.

## **5.2 Recomendaciones**

En base a los resultados encontrados en la investigación, se recomienda a los directivos del proyecto mantener en cuanto menos y mejorar el desempeño mediante actividades que fortalezcan la motivación en general, particularmente respecto a las necesidades de crecimiento referidos al desarrollo del potencial humano y el deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes de las necesidades de estima y autorrealización al haber registrado el valor más bajo. Es necesario profundizar mayores investigaciones que permitan abordar



integralmente el problema, quedando aproximadamente un 25% que representaría a otros factores no estudiados.

A los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los calatos”, sensibilizarse sobre la importancia de la motivación laboral, como elemento impulsor hacia el logro de metas y objetivos institucionales y personales, es decir la automotivación, una alternativa puede ser la neurolingüística.

A los trabajadores del proyecto, considerar en su plan de vida personal a la motivación como elemento clave, fuerza impulsora no solamente referente a metas y objetivos, sino también en las relaciones intrafamiliares que garanticen un mayor y mejor desempeño como padres de familia.

## BIBLIOGRAFIA

- Anderson, M., & Woodrow, P. (1989). *Capacidades*. Obtenido de Capacidades: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/28>
- Arevalo, F. (2009). *Jefe o líder. factores fundamentales del liderazgo*. Obtenido de Jefe o líder. factores fundamentales del liderazgo: <http://fabioandresarevalorodriguez.blogspot.com/>
- Armijo, M. (2009). *Planificación estratégica y preparación y evaluación de proyectos de inversión*. Obtenido de Planificación estratégica y preparación y evaluación de proyectos de inversión: [https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/35060/Definicion\\_de\\_Meta\\_sMArmijo.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/35060/Definicion_de_Meta_sMArmijo.pdf)
- Asociación nacional de abogados laboristas. (2005). *Ascensos a puestos de alta dirección*. Obtenido de Ascensos a puestos de alta dirección: <https://www.20minutos.es/noticia/34690/0/Ascensos/puestos/direccion/>
- Bojorquez, M. (2007). *Competencias profesionales y laborales*. Obtenido de Competencias profesionales y laborales: <https://www.monografias.com/trabajos57/competencia-profesional-laboral/competencia-profesional-laboral2.shtml>
- Chayña, M. (2017). *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). (Mascaro, Trad.) México: Mc Graw Hill.
- Chirito, E., & Raymundo, S. (2014). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco INTERBANK, tiendas Huacho, periodo 2014 de Crédito*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- De Prado, M., Figueroa, D., & Monreal, A. (2013). *Definiciones de creatividad-Neurolina*. Obtenido de Definiciones de creatividad-Neurolina: [https://www.google.com.pe/search?q=Esta+recopilaci%C3%B3n+se+basa+en+los+trabajos+realizados+por+Esquivias%2C+Maria+Teresa+\(2001\)%3B+De+Prado%2C+David%3B+Figueroa%2C+Sylvia+J.+%3B+Alonso+Monreal%2C+Carlos+\(2000\)%3B+Pastor+Bustamante%2C+Juan+\(2013\)+e+inve](https://www.google.com.pe/search?q=Esta+recopilaci%C3%B3n+se+basa+en+los+trabajos+realizados+por+Esquivias%2C+Maria+Teresa+(2001)%3B+De+Prado%2C+David%3B+Figueroa%2C+Sylvia+J.+%3B+Alonso+Monreal%2C+Carlos+(2000)%3B+Pastor+Bustamante%2C+Juan+(2013)+e+inve)
- Diario , C. (2016). *La honestidad, según Sócrates*. Obtenido de La honestidad, según Sócrates: <https://www.diarioconcepcion.cl/editorial/2016/07/27/la-honestidad-segun-socrates.html>
- Diaz, T. (s.f.). *Estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de Estabilidad laboral en el Perú: <https://www.monografias.com/trabajos10/establab/establab.shtml>
- Dominguez, A., & Mella, P. (2015). Trabajo y derecho: Un padre ausente, el conflicto social. *Revista de derecho (Coquimbo)*.
- Edenred. (2018). *Cuatro formas de evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de Cuatro formas de evaluación del desempeño laboral: <https://www.edenred.es/blog/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- Gonzales, J. (1987). *Psicología de la personalidad*. Obtenido de Psicología de la personalidad: <https://www.casadellibro.com/libro-psicologia-de-la-personalidad/9788470303067/311202>
- Gough, D. (1994). *Teoría de las necesidades humana*. Obtenido de Teoría de las necesidades humanas: <https://www.google.com.pe/search?q=tipos+de+necesidades+de+relaciones+sociales%2C+segun+autores&oq=tipos+de+necesidades+de+relaciones+sociales%2C+segun+autores&aqs=chrome..69i57.15935j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- James, W. (2015). *Desarrollo Humano*. Obtenido de Desarrollo Humano: [https://desarrollohumano.umanizales.edu.co/?page\\_id=30](https://desarrollohumano.umanizales.edu.co/?page_id=30)
- Mariño, D. (2014). *Relación entre motivación y desempeño apasionado*. Montevideo: Instituto de psicología social.
- Matos, F. (2013). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de Evaluación del desempeño laboral:

<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). *Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia*. Obtenido de Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Obregon, T. (Enero de 2009). *Informe laboral*. Obtenido de Informe laboral: [http://aempresarial.com/web/revitem/4\\_8953\\_70239.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_8953_70239.pdf)
- Ochoa, K. A. (2014). *Motivación y productividad laboral*. Quetzal Tenango: Universidad Rafael Landívar.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño*. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Paiget, J. (1971). *El criterio moral en el niño*. Madrid-España: Fontanella.
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería VENEPLAST Ltda.* Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Perdomo, V. (2011). *Las actitudes laborales; una mirada desde la teoría*. Obtenido de Las actitudes laborales; una mirada desde la teoría: [https://www.monografias.com/usuario/perfiles/vanessa\\_perdomo/monografias](https://www.monografias.com/usuario/perfiles/vanessa_perdomo/monografias)
- Perez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Perez, J. (2017). *Definición de desempeño*. Obtenido de definición de desempeño: <https://definicion.de/desempeno/>
- Perez, J., & Gardey, A. (2011). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de : [https://www.google.com.pe/search?q=Juli%C3%A1n+P%C3%A9rez+Porto+y+Ana+Gardey.+Publicado%3A+2011.+Actualizado%3A+2014.+Definicion.de%3A+Definici%C3%B3n+de+satisfacci%C3%B3n+del+cliente+\(https%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fsatisfaccion-del-cliente%2F\)&rlz=1C1CHBF](https://www.google.com.pe/search?q=Juli%C3%A1n+P%C3%A9rez+Porto+y+Ana+Gardey.+Publicado%3A+2011.+Actualizado%3A+2014.+Definicion.de%3A+Definici%C3%B3n+de+satisfacci%C3%B3n+del+cliente+(https%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fsatisfaccion-del-cliente%2F)&rlz=1C1CHBF)

- Perez, J., & Gardey, A. (2012). *Concepto de relaciones humanas*. Obtenido de Concepto de relaciones humanas: <https://definicion.de/relaciones-humanas/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2014). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/companero/>
- Perez, J., & Merino, M. (2009). *Definiciones.de*. Obtenido de Definiciones.de: <https://definicion.de/puntualidad/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2011). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/integracion/>
- Perez, J., & Merino, M. (2012). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/responsabilidad/>
- Perez, J., & Merino, M. (2012). *Definición de equipo*. Obtenido de definición de equipo: [https://www.google.com.pe/search?q=Juli%C3%A1n+P%C3%A9rez+Porto+y+Mar%C3%ADa+Merino.+Publicado%3A+2008.+Actualizado%3A+2012.+Definicion.de%3A+Definici%C3%B3n+de+equipo+\(https%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fequipo%2F\)&rlz=1C1CHBF\\_esPE814PE814&oq=Juli%C3%A1n+P%C3%A9rez+Merino](https://www.google.com.pe/search?q=Juli%C3%A1n+P%C3%A9rez+Porto+y+Mar%C3%ADa+Merino.+Publicado%3A+2008.+Actualizado%3A+2012.+Definicion.de%3A+Definici%C3%B3n+de+equipo+(https%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fequipo%2F)&rlz=1C1CHBF_esPE814PE814&oq=Juli%C3%A1n+P%C3%A9rez+Merino)
- Perez, J., & Merino, M. (2013). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/proteccion/>
- Perez, J., & Merino, M. (2014). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/remuneracion/>
- Perez, M. (2010). *Capítulo 1: Definición de crecimiento personal y características*. Obtenido de Crecimiento personal: <http://www.mailxmail.com/curso-crecimiento-personal-2/definicion-crecimiento-personal-caracteristicas>
- Pizarro, M. (2016). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Pleguezuelo, M. (2015). *La participación ciudadana en la toma de decisiones*. Obtenido de La participación ciudadana en la toma de decisiones:

<https://www.laopiniondemurcia.es/opinion/2015/07/19/participacion-ciudadana-toma-decisiones/663834.html>

- Ramirez, M. (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de La importancia de la evaluación del desempeño laboral: <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Diccionario de la Lengua española*.
- Reátegui, L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado nro. 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesus*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Rokeach, M. (1968). *Técnicas de medición por medio de escalas*. Obtenido de Técnicas de medición por medio de escalas: <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/6552/6002>
- Salirrosas, E., & Rodríguez, C. (2015). *Estres laboral y desempeño de los asesores de banca por telefono del Banco de Credito del Perú. distrito de la Esperanza*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Taylor, C. (2014). *El multiculturalismo y la política del reconocimiento*. Obtenido de El multiculturalismo y la política del reconocimiento: <https://seminariosocioantropologia.files.wordpress.com/2014/03/elmulticulturalismoylapoliticadelreconocimientocharlestaylor.pdf>
- Thompson, E. (1995). *Definición de sensatez*. Obtenido de Definición de sensatez: <https://definicion.de/sensatez/>

- Thompson, I. (2011). *Definición de necesidad*. Obtenido de Definición de necesidad: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>
- Valdiviezo, E. (2012). *Lealtad*. Obtenido de Lealtad: <https://www.aporrea.org/actualidad/a152634.html>
- Vargas, F., & Ender, O. (2016). *Desarrollo personal*. Obtenido de Desarrollo personal: <https://www.monografias.com/trabajos14/desarr-personal/desarr-personal.shtml>
- Vicharra, E. (2011). *laciencia economica.blogspot.com/2011/*. Obtenido de laciencia economica.blogspot.com/2011/: <http://laciencia-economica.blogspot.com/2011/>
- Vicharra, E. (2011). *Las necesidades humanas*. Obtenido de Las necesidades humanas: <http://laciencia-economica.blogspot.com/2011/10/las-necesidades-humanas.html>
- Villegas, G. (1990). *Liderazgo*. México: Instituto de capacitación política.
- Villegas, R. (2016). *Estres y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la universidad nacional de Moquegua*. Moquegua.: Universidad Nacional de Moquegua.
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

# **ANEXOS**



- Matriz de consistencia
- Instrumentos
- Validez de instrumentos: Opinión de expertos
- Base de datos. SPSS 25 (se encuentra en el CD)
- Solicitud: facilidades para el trabajo de investigación y aplicar encuesta a los trabajadores
- Respuesta a la solicitud enviada a Minera Hampton Perú.
- Foto de aplicación de encuesta

MATRIZ DE CONSISTENCIA  
**LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROYECTO DE EXPLORACION  
 MINERA “LOS CALATOS”. MOQUEGUA 2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO
<p><b>Pregunta general:</b>            ¿Cómo es la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</p> <p><b>Preguntas específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</li> <li>2. ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</li> <li>3. ¿Cómo es la relación entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</li> <li>4. ¿Cómo es la relación entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</li> <li>5. ¿Cómo es la relación entre la dimensión comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</li> <li>6. ¿Cómo es la relación entre la dimensión metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”? Moquegua 2018?</li> </ol>	<p><b>Objetivo general:</b>            Determinar la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la relación entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>2. Determinar la relación entre la dimensión necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>3. Determinar la relación entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>4. Determinar la relación entre las habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>5. Determinar la relación entre los comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>6. Determinar la relación entre las metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b>            Existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades existencia de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>2. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de relación de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>3. Existe relación significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>4. Existe relación significativa entre la dimensión habilidades, capacidades, necesidades y rasgos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>5. Existe relación significativa entre la dimensión comportamientos de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> <li>6. Existe relación significativa entre la dimensión metas y resultados de la variable desempeño y la motivación laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”. Moquegua 2018.</li> </ol>	<p><b>Variable 1: Motivación laboral.</b></p> <p>Dimensión 1: Necesidades de existencia</p> <p>Dimensión 2: Necesidades de relaciones</p> <p>Dimensión 3: Necesidades de crecimiento</p> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p> <p>Dimensión 1: Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos</p> <p>Dimensión 2: Comportamientos.</p> <p>Dimensión 3: Metas y resultados.</p>	<p>Tipo de investigación, aplicada.</p> <p>Diseño de investigación, no experimental.</p> <p>Población, 30 trabajadores.</p> <p>Muestra censal, igual a la población.</p>



### DESEMPEÑO LABORAL

La encuesta es de carácter ANONIMA, pretende conocer la motivación de los trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Calatos", con la finalidad de alcanzar sugerencias en base a resultados de la investigación y contribuir con la mejora de la situación actual. Agradecemos que sus respuestas sean lo más objetivos posibles. Marcar con una X el recuadro de opción de respuesta que considera.

(1) Nunca      (2) Casi nunca      (3) A veces      (4) Casi siempre      (5) Siempre

No	PROPOSICIONES	1	2	3	4	5
01	Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las tareas asignadas.					
02	Conoce todas las tareas propias del cargo que desempeña.					
03	Siempre llega puntualmente al lugar de trabajo, sin necesidad que se lo recuerden.					
04	La puntualidad es parte de sus hábitos personales, llega antes de la hora de ingreso.					
05	La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.					
06	La honestidad es sumamente valorada en el centro laboral.					
07	Cuida su presentación personal, procurando destacar del resto.					
08	Define sus metas y objetivos, en base a su capacidad de realización.					
09	Muestra compromiso en la resolución de problemas del centro de trabajo,					
10	Asimila, cambia y se adapta fácilmente a las nuevas formas de hacer en el centro laboral.					
11	Cuenta con la preparación necesaria para asumir nuevas tareas.					
12	Participa y percibe de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro laboral.					
13	Mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.					
14	Participa del trabajo corporativo en el centro laboral, en base a la obtención de resultados favorables.					
15	Cuenta con la aceptación y credibilidad de sus compañeros de trabajo.					
16	Es ágil para la solucionar problemas, en comparación a sus compañeros.					
17	Toma precauciones de seguridad antes de iniciar sus labores.					
18	La responsabilidad es un principio característico de su trayectoria laboral.					
19	Tiene iniciativa y actitud positiva, respecto al logro de objetivos y metas institucionales.					
20	Respeto la diversidad cultural, sin limitar su personalidad propia y peculiar.					
21	Asume con optimismo las tareas acumuladas y el recorte de tiempo.					
22	Cumple sus labores considerando las condiciones mínimas de calidad.					
23	Existe relación directa entre su trabajo y la satisfacción del empleador o cliente.					
24	Los trabajos ejecutados correctamente, se reflejan en el ahorro de costo y disminución de tiempo.					
25	La pronta solución de problemas en el centro laboral es importante.					
26	Procura optimizar al máximo los recursos y disminuir al mínimo la producción de desperdicios.					
27	Conoce los efectos de su trabajo y la responsabilidad que implica, orientando su desempeño en la evitación de accidentes.					
28	Realiza mantenimiento periódicos de los equipos, a fin de evitar accidentes y contratiempos en el trabajo.					
29	Reconoce la importancia del cumplimiento del cronograma de trabajo.					
30	Desarrolla su trabajo enfocándose en los resultados esperados.					

*Muchas gracias por su valiosa colaboración, los resultados comunicaremos...*



**MOTIVACION LABORAL**

La encuesta es de carácter ANONIMA, pretende conocer la motivación de los trabajadores del proyecto de exploración minera “Los Calatos”, con la finalidad de alcanzar sugerencias en base a resultados de la investigación y contribuir con la mejora de la situación actual. Agradecemos que sus respuestas sean lo más objetivos posibles. Marcar con una X el recuadro de opción de respuesta que considera.

**(1) Nunca            (2) Casi nunca            (3) A veces            (4) Casi siempre            (5) Siempre**

No	PROPOSICIONES	1	2	3	4	5
01	La remuneración que recibe en la Empresa le permite satisfacer sus necesidades personales y familiares					
02	Su remuneración recompensa el esfuerzo empleado en el desempeño de su trabajo					
03	El horario de trabajo en el proyecto es compatible con sus necesidades personales					
04	El horario de refrigerio le permite tomar sus alimentos en forma adecuada					
05	El ambiente físico en el proyecto son cómodos para su desenvolvimiento					
06	Los equipos tecnológicos con los que cuentan son los adecuados para realizar su trabajo					
07	La Empresa le ofrece estabilidad laboral y emocional para su desempeño					
08	La Empresa se preocupa por la capacitación de su personal					
09	La Empresa brinda los servicios de salud que por ley corresponden a los trabajadores					
10	La Empresa cuenta y garantiza medidas de seguridad para casos de emergencia					
11	En la Empresa, existe amistad entre los compañeros de trabajo					
12	Son buenas las relaciones entre los trabajadores de Empresa y la población de la zona de trabajo.					
13	Los directivos son comunicativos, amigables y empáticos con los trabajadores					
14	Las relaciones entre directivos y trabajadores en la Empresa son cordiales					
15	La Empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores, reflejado en la consecución de metas y objetivos.					
16	La Empresa cuenta con políticas de incentivo para mejorar el desempeño laboral					
17	La responsabilidad es un valor presente en la cultura organizacional de la Empresa					
18	Como trabajador de la Empresa se sientes orgullosos de pertenecer a ella.					
19	La institución tiene como política, promover los ascensos internos de trabajadores					
20	Los trabajadores se auto capacitan para lograr ascensos internos					
21	Asume con responsabilidad los trabajos desafiantes según cambios en las políticas de la empresa.					
22	Respondes a problemas de trabajo de manera creativo e innovador					
23	Respetas y valora la diversidad de opiniones frente a problemas y situaciones en el trabajo					
24	Consideras que la diversidad cultural es una fortaleza para el desarrollo de la gestión empresarial					
25	Las decisiones tomadas en su desempeño, los asumes individualmente					
26	Eres capaz de asumir y resolver problemas funcionales en el trabajo					
27	Te capacitas permanentemente para asumir nuevos retos y funciones de mayor responsabilidad					
28	Estás convencido que en el futuro tendrás mayores responsabilidades laborales					
29	Intervienes en reuniones de trabajo y presentas propuestas para superar problemas laborales					
30	Integra comisiones de trabajo y tu participación es valorada por la Empresa y tus compañeros.					

*Muchas gracias por su valiosa colaboración, los resultados comunicaremos...*

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### 1.- DATOS GENERALES.

1.1 TESIS: Motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Cañatos", Moquegua 2018

1.2 INSTRUMENTOS A VALIDAR: Cuestionario: Motivación laboral

#### 2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE 0 – 20 %					DEFICIENTE 21 – 40 %					REGULAR 41 – 60 %					BUENO 61 – 80 %					MUY BUENO 81 – 100 %				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	96				
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X											
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.														X											
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la gestión educativa.														X											
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.														X											
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.														X											
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.															X										
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.														X											
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.														X											

#### 3.- OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Bueno    e) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**BUENO**

Apellidos y nombres:	SOTOMAYOR CHAMBILLA ALFREDO RAUL	DNI N°	04742249
Dirección domiciliar:	COOPERATIVA DE VIVIENDAS MOQUEGUA C-B	Teléfono/Celular	968066050
Grado académico:	MAGISTER		
Mención:	GESTION PÚBLICA		

  
 Firma

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### 1.- DATOS GENERALES.

1.1 TESIS: Motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Calatos", Moquegua 2018

1.2 INSTRUMENTOS A VALIDAR: Cuestionario: Desempeño Laboral

#### 2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE 0 - 20 %			DEFICIENTE 21 - 40 %			REGULAR 41 - 60 %			BUENO 61 - 80 %			MUY BUENO 81 - 100 %							
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la gestión educativa.														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.														X						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.														X						
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.														X						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.														X						

#### 3.- OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Bueno    e) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

Apellidos y nombres:	SOTOMAYOR CHAMILLA ALEJANDRO PAUL	DNI N°	04742249
Dirección domiciliar:	COOPERATIVA DE VISIONES MOQUEGUA C- B	Teléfono/Celular	962066050
Grado académico:	MAGISTER		
Mención:	GESTION PÚBLICO		



Firma



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### 1.- DATOS GENERALES.

1.1 TESIS: Motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Calatos", Moquegua 2018

1.2 INSTRUMENTOS A VALIDAR: Cuestionario: Desempeño Laboral

#### 2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE 0 - 20 %				DEFICIENTE 21 - 40 %				REGULAR 41 - 60 %				BUENO 61 - 80 %				MUY BUENO 81 - 100 %				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	
		6	1	6	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															X						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la gestión educativa.															X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																	X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																X					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.																X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X				

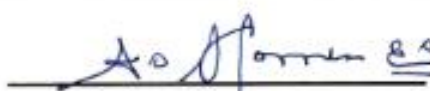
#### 3.- OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Bueno    e) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

Apellidos y nombres:	TORRES ESTEVES SANJIRCO	DNI N°	04436807
Dirección domiciliar:	UBA. E. LOPEZ A. J-27 - I. ETOPA. S.A.	Teléfono/Celular	951 823 471
Grado académico:	DOCTOR.		
Mención:	EDUCACION.		



Firma

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### 1.- DATOS GENERALES.

1.1 TESIS: Motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Calatos", Moquegua 2018

1.2 INSTRUMENTOS A VALIDAR: Cuestionario: Motivación laboral

#### 2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE 0 - 20 %				DEFICIENTE 21 - 40 %				REGULAR 41 - 60 %				BUENO 61 - 80 %				MUY BUENO 81 - 100 %			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		0	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la gestión educativa.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.															X					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

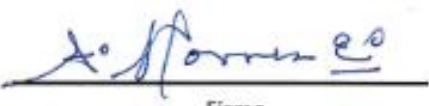
#### 3.- OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Bueno    e) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

Apellidos y nombres:	TORRES ESTEVES SANTIAGO	DNI N°	64436864
Dirección domiciliaria:	URB. E. LÓPEZ A. J. 27 I. ETAPA S.A.	Teléfono/Celular	951823471
Grado académico:	DOCTOR		
Mención:	EDUCACIÓN		



Firma



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### 1.- DATOS GENERALES.

1.1 TESIS: Motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Calatos", Moquegua 2018

1.2 INSTRUMENTOS A VALIDAR: Cuestionario: Motivación laboral

#### 2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE 0 - 20 %				DEFICIENTE 21 - 40 %				REGULAR 41 - 60 %				BUENO 61 - 80 %				MUY BUENO 81 - 100 %			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la gestión educativa.															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.															X					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.															X					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

#### 3.- OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Bueno    e) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**BUENO**

Apellidos y nombres:	Yago Curtinba Roger Angel	DNI N°	04431235
Dirección domiciliaria:	Calle 28 de Julio P-7	Teléfono/Celular	953909226
Grado académico:	Magister		
Mención:	Gestión pública		

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### 1.- DATOS GENERALES.

1.1 TESIS: Motivación y desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera "Los Calatos", Moquegua 2018

1.2 INSTRUMENTOS A VALIDAR: Cuestionario: Desempeño Laboral

#### 2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE 0 - 20 %					DEFICIENTE 21 - 40 %				REGULAR 41 - 60 %				BUENO 61 - 80 %				MUY BUENO 81 - 100 %			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.													X								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.													X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la gestión educativa.												X									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X							
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.													X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.													X								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.													X								
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.													X								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.													X								
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.													X								

#### 3.- OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Bueno    e) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

Apellidos y nombres:	Yusra Cutimbo Rojas Angel	DNI N°	04431235
Dirección domiciliar:	Calle 28 de Julio P-4	Teléfono/Celular	953909226
Grado académico:	Magister		
Mención:	Sección Pública		



Firma

SOLICITO: Facilidades para aplicar  
Encuestas a los trabajadores.

Sr. Administrador General del Proyecto "Los Calatos"

Sr. Jaime Castro Costa

De mi consideración.



CÉSAR EDUARDO HURTADO CALLE, peruano con DNI 06260527, actualmente trabajando en el área administrativa del Proyecto "Los Calatos", me presento a su despacho para solicitarle lo siguiente:

Que estando en mi condición de Bachiller en Administración y Marketing Estratégico necesito llevar adelante mi trabajo de investigación con el personal que labora en el proyecto "Los Calatos", para tal efecto le pido se me brinde las Facilidades del caso.

Así mismo me confirme la cantidad de personal que actualmente labora en en el proyecto y a quienes aplicare la encuesta respectiva para mi trabajo de investigación.

Quedo agradecido a vuestra persona por la gestión que realiza.

Atentamente

  
César Eduardo Hurtado Calle

Moquegua 8 de Agosto del 2018

Moquegua, 13 de Agosto de 2018

Sr. César Eduardo Hurtado Calle  
ADMINISTRACION MINERA HAMPTON PERU SAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted en respuesta a su carta recibida el 09 de Agosto del presente; en la cual solicita se le brinde facilidades para realizar una encuesta al personal de la empresa Minera Hampton "Proyecto Los Calatos", la que será destinada a completar un trabajo de investigación para su Titulación en Administración y Marketing Estratégico en la Universidad José Carlos Mariátegui.

Al respecto estamos disponiendo se le brinde las facilidades solicitadas y pueda realizar la encuesta indicada.

Le precisamos que por el momento estamos en la etapa de Exploración y tenemos una cantidad limitada de personal equivalente a 30 personas en la unidad de nuestro proyecto "Los Calatos"

Agradeceré una vez que termine su trabajo de investigación pueda compartirnos las conclusiones y recomendaciones a las que arribe.

Sin otro particular quedo de Usted.



 **MINERA  
HAMPTON PERU S.A.C.**

.....  
MBA. JAIME CASTRO COSTA  
ADMINISTRADOR DEL PROYECTO  
RELACIONES COMUNITARIAS



