

NOMBRE DEL TRABAJO

**FLOR MEDINA RIVERA ANEXO 6.docx**

AUTOR

**Flor Medina**

RECUENTO DE PALABRAS

**4728 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**27578 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**22 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**5.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 26, 2023 9:58 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 26, 2023 9:59 AM GMT-5****● 12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Motivación y ausentismo laboral: su repercusión en el  
desempeño de trabajadores del sector construcción**

Tesis para obtener el Título Profesional de

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Flor Nelly Medina Rivera

**Asesor:**

Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo de Fernández

Lima, octubre 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Marisol Yolanda Huamán Espejo de Fernández, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“MOTIVACIÓN Y AUSENTISMO LABORAL: SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN”** de la autora Flor Nelly Medina Rivera, tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de octubre del año 2023.



---

Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo de Fernández

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

# Motivación y ausentismo laboral: su repercusión en el desempeño de los trabajadores del sector construcción.

## Motivation and work absenteeism: it's impact on the performance of workers in the construction sector

Flor Nelly Medina Rivera<sup>1</sup>; Marisol Huamán Espejo<sup>1</sup>

<sup>11</sup> *Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú*

---

### Resumen

El acelerado desarrollo de nuevas tecnologías y procesos en las últimas décadas ha generado altos niveles de productividad en el sector de la construcción; sin embargo, la motivación y el ausentismo laboral son variables que se siguen investigando por su impacto en el desempeño laboral y en la sostenibilidad económica de las empresas. El presente trabajo tiene como objetivo determinar si la motivación y el ausentismo laboral repercuten en el desempeño auto percibido de los trabajadores del sector construcción. Bajo el enfoque cuantitativo, a nivel correlacional se analizó la información recabada de una muestra representativa de 159 trabajadores de empresas relacionadas al sector de construcción inmobiliario. Los resultados determinan que existe una correlación débil entre la motivación y ausentismo respecto al desempeño autopercebido en los trabajadores del sector construcción, confirmando que ambas variables se relacionan al desempeño del trabajador; sin embargo, existen otras variables relacionadas que deben estar fuertemente relacionadas a la productividad de los trabajadores del sector construcción que deben ser analizadas en estudios similares, teniendo en cuenta que son limitados los estudios en este sector .

*Palabras clave: motivación; ausentismo; desempeño laboral; construcción; conflictos laborales*

---

### Abstract

The accelerated development of new technologies and processes in the last decades has generated high levels of productivity in the construction sector; however, motivation and work absenteeism are variables that are still being investigated due to their impact on work performance and the economic sustainability of companies. The objective of this work is to determine if motivation and absenteeism affect the self-perceived performance of workers in the construction sector. Under the quantitative approach, at a correlational level, the information collected from a representative sample of 159 workers from companies related to the real estate construction sector was analyzed. The results determine that there is a weak correlation between motivation and absenteeism regarding self-perceived performance in workers in the construction sector, confirming that both variables are related to worker performance; however, there are other related variables that should be strongly related to the productivity of workers in the construction sector that should be analyzed in similar studies, taking into account that studies in this sector are limited.

*Keywords: motivation; absenteeism; job performance; construction; labor conflicts*

---

---

<sup>1</sup> Autor de correspondencia: Medina Rivera Flor Nelly | Correo electrónico: [florcitame@gmail.com](mailto:florcitame@gmail.com) | ORCID:

## 1. Introducción

El mundo actual se ha vuelto extremadamente interdependiente, debido a los procesos acelerados de integración que han permitido no solo el movimiento de capital, sino además de personas e información, que vienen caracterizando el mercado laboral (Abdurakhmanov & Zokirova, 2019). Sin embargo, el éxito de una organización aún depende de la colaboración de sus trabajadores y ésta depende de cuán satisfechos están en su trabajo.

Cabe precisar que la combinación de sentimientos positivos o negativos de los trabajadores sobre su trabajo tiene una variedad de efectos en varios aspectos de la empresa (Atalaya, 1999). Estos sentimientos determinan tanto la motivación para trabajar, como el ausentismo del ámbito laboral; ambos repercuten en el desempeño laboral y son variables que reciben mucha atención de las organizaciones deben tener como prioridad mantener motivado el talento humano, que es considerado como el capital más importante por su aporte en el desarrollo y la productividad (Orozco, 2014; Snell et al., 2018; (Bohórquez et al., 2020).

Sum (2015), afirma que los impulsos de un individuo son causados por estímulos que pueden provenir externamente o internamente. Por ende, la manera de cómo motivar a un individuo no es la misma para todas las personas, ya que depende de las necesidades que éstas tengan, como: sus preferencias, creencias, valores (Puspitasari & Adam, 2019; Navarro et al., 2022).

Por otro lado, entre las causas del ausentismo laboral Snell et al. (2018) sostienen que son muchas las variables influyentes en el ausentismo laboral, entre ellas están: las enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo; sin embargo, las variables independientes más influyentes en el ausentismo laboral son: el estar sindicalizado, el tener hijos, el género, el estado civil y la antigüedad laboral (Berón et al., 2021).

Teniendo en cuenta que la vida de una persona depende del grupo de trabajo y éste depende de las personas (Chiavenato, 2007); tanto la motivación como el ausentismo son variables importantes para el desempeño laboral; por ello es preciso identificar sus causas, ya que se pueden atacar los problemas desde la raíz y así evitar consecuencias negativas a futuro en la organización (Ferro-Soto et al., 2014; Navarro et al., 2022).

Bajo este marco, las organizaciones del sector construcción difieren de otras organizaciones en cuanto a los factores que repercuten en el desempeño laboral y si bien la motivación como el ausentismo según estudios previos están relacionadas, debe considerarse que sus trabajadores

en su mayoría brindan mano de obra (en su mayoría operativa); por ende, para sobrevivir y permanecer en el mercado, los empleados deben ser talentosos y los directivos deben aprender a conocer qué los motiva y ayuda a su desempeño (Ferro-Soto et al., 2014), así mismo deben conocer si el nivel de ausentismo repercute en su desempeño laboral. Puesto que, las habilidades interpersonales del trabajador repercuten directamente en los resultados de la organización (Madero & Barboza, 2015) y éstas son pieza clave en la gestión de proyectos en el ámbito del sector construcción que cuenta con un alto componente de mano de obra y, a menudo, sin capacitación formal (Aguirre & Andrade, 2005) .

Jaber (2020) desarrolló una evaluación sobre la relación entre la satisfacción de los empleados y el desempeño laboral en la industria de la construcción en los Emiratos Árabes Unidos; los hallazgos rechazaron la posición que el ambiente promedio de satisfacción de los empleados tiene efectos positivos en el promedio entorno de desempeño laboral. Por ello surge el interés de confirmar si los trabajadores del sector construcción realizan sus labores motivados (E. Navarro, 2008) y se relaciona con su desempeño laboral, considerando que el trabajador del área de construcción, tiene una labor de campo operativo. Así mismo, por las peculiaridades del trabajo vinculado al esfuerzo físico, también es necesario determinar si el ausentismo laboral que puede presentarse por múltiples factores (no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe a circunstancias propias de la organización), se relaciona al desempeño laboral. En línea con lo establecido, se propone la hipótesis de investigación:

H1: La motivación laboral se relaciona con el desempeño auto percibido, en trabajadores del sector construcción.

H1: El ausentismo laboral se relaciona con el desempeño auto percibido, en trabajadores del sector construcción.

## **1.1.Revisión de la literatura**

### **1.1.1 Motivación laboral**

La motivación en el trabajo es “un proceso mediante el cual las personas, al realizar una tarea específica, desarrollan la capacidad de dirigir el logro de metas específicas con el fin de satisfacer necesidades y/o expectativas”. (Romero, 2016). Lo que significa que si bien la motivación es uno de los pilares fundamentales que impacta directamente en la productividad, en las empresas de construcción. Peña (2015) aduce que la buena gestión de los recursos

humanos lleva a la eficiencia y eficacia en las organizaciones de éste rubro, considerando a la motivación como clave para las futuras relaciones laborales (U.S. BRIDGE., 2019)

Genc & Coskun (2016) sostienen que el éxito de una empresa radica en que su personal esté contento con su trabajo, según su estudio demostró que los factores más influyentes en la satisfacción laboral en los trabajadores de construcción son el nivel de comunicación en el lugar de trabajo, las diferencias y los efectos del estatus social, el nivel de educación, el género y los salarios justos, entre otros lo que hace que estén motivados.

### 1.1.2 **Ausentismo laboral**

El ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, y es considerado como una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. (Ferro-Soto et al., 2014)

Tal es así que se haya la existencia de una relación inversa y significativa entre ausentismo laboral y desempeño laboral. Sánchez et al., (2017) y Terrés et al. (2011), según sus estudios realizados, evaluaron el absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en la construcción, determinando que el ausentismo es sin duda una de las mayores generadoras de riesgos laborales. Así mismo, los estudios muestran que los trabajadores de la industria de la construcción trabajan en condiciones precarias, carecen de seguridad social y desconocen por completo los derechos que tienen consagrados a pesar de no firmar un contrato, por tal motivo, estos casos suelen ser motivo de ausentismo laboral (Tezel et al., 2018).

Wang et al., (2009), sostienen que existen otras habilidades que se deben de considerar en cada trabajador de construcción, pues éstas hacen que se den como apoyo entre sí y hagan del clima laboral algo ameno, llevando consigo a tener mejores resultados, puesto que un trabajador motivado, está satisfecho con su trabajo y a la vez esto se refleja en un buen desempeño laboral.

## 2. Metodología

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo para una mejor comprensión e interpretación a través de resultados con mediciones numéricas y análisis estadístico (Hernández et al., 2014). Asimismo, según el objetivo se desarrolló a nivel correlacional para conocer el cómo y porqué se relacionan las variables del estudio (Naghi, 2000) .

Para la medición de las variables se elaboró un instrumento cuyas escalas de medición utilizadas fueron adaptadas de la literatura previa y validado con un grado de aceptación favorable. El cuestionario fue desarrollado y validado por validez de contenido y consistencia interna. Se utilizaron escalas Likert de cinco puntos, 1 indicando nunca y 5 siempre. El análisis de datos se realizó en tres etapas: (1) un análisis factorial exploratorio, (2) un análisis factorial confirmatorio y (3) análisis factorial confirmatorio.

Se consideraron 3 escalas originales para evaluar la percepción de la motivación, ausentismo laboral y desempeño auto percibido desde el punto de vista de trabajadores administrativos, haciendo un estudio previo de validez de contenido por juicio de expertos y V de Aiken y aplicando a una muestra de características similares de trabajadores operativos del sector construcción. Se decidió considerar la consistencia del mensaje, asociada a las ideas de coherencia y uniformidad (Lee & Idris, 2017).

Relativo a la co-creación de valor, los ítems incluidos en el cuestionario han sido extraídos y adaptados. Este modelo fue contrastado mediante análisis factorial confirmatorio, obteniendo un ajuste aceptable tridimensional ( $\chi^2= 254$ ,  $p < .001$ , RMSEA = .0946; TLI=0,775).

Para contrastar las hipótesis planteadas, se aplicó un cuestionario vía online previo consentimiento informado a 159 trabajadores directos de empresas pertenecientes al sector construcción con instrucciones precisas sobre el sentido de las preguntas y una breve explicación sobre el contexto relativo a la sostenibilidad en el que se enmarcaba la investigación.

La información para la investigación se obtuvo a través de la aplicación del cuestionario, en una primera fase se realizó la limpieza de datos para luego aplicar la correlación de T-B de Kendall a la muestra de estudio, analizándose los resultados obtenidos.

### 3. Resultados

De las respuestas obtenidas en la Tabla 1, se verifica que el personal encuestado en mayor porcentaje es masculino (74,2%) y sólo el 25,8% son mujeres. Seguidamente en el análisis de situación laboral el 39% especifica tener empleo permanente, el 32,7% con empleo provisional, el 25,8% indica tener trabajo permanente y sólo el 2,5% no tiene empleo.

Respecto a la antigüedad en el puesto laboral, un 42,1% indica estar laborando menos de un año, el 10,7% menciona que tiene más de 10 años en su puesto laboral; lo que implica que los trabajadores del sector construcción en su gran mayoría son eventuales.

Por otro lado, en el área de desempeño, el mayor porcentaje es personal obrero (67,9%) en tanto el área administrativa y logística tiene un 12,6% y 11,9% respectivamente.

**Tabla 1.** Características de los trabajadores de las empresas del Sector Construcción

<i>Variable</i>	<i>Criterio</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Acumulado</i>
<i>Género</i>	Femenino	41	25.8 %	25.8 %
	Masculino	118	74.2 %	100.0 %
<i>Situación laboral</i>	Con empleo permanente	62	39.0 %	39.0 %
	Con empleo provisional	52	32.7 %	71.7 %
	Sin empleo	4	2.5 %	74.2 %
	Trabajo independiente	41	25.8 %	100.0 %
<i>Antigüedad en el puesto laboral</i>	De 1 a 3 años	43	27.0 %	27.0 %
	De 3 a 10 años	32	20.1 %	47.2 %
	Menos de 1 año	67	42.1 %	89.3 %
	Más de 10 años	17	10.7 %	100.0 %
<i>Área de desempeño</i>	Administrativo	20	12.6 %	12.6 %
	Contable	6	3.8 %	16.4 %
	Logística	19	11.9 %	28.3 %
	Obrero	108	67.9 %	96.2 %
	Otros	6	3.8 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Las valoraciones respecto a la motivación, ausentismo laboral y desempeño laboral auto percibido, muestran que el 59% tiene un nivel alto nivel de motivación laboral; respecto al ausentismo, la mayoría de trabajadores (71.7%) manifiesta tener un bajo nivel de ausentismo, sin embargo, un 28,3 % manifiesta tener un nivel medio de ausentismo en este sector. Por último, los trabajadores perciben que su desempeño laboral es muy alto con un porcentaje de 98,7% (Tabla 2).

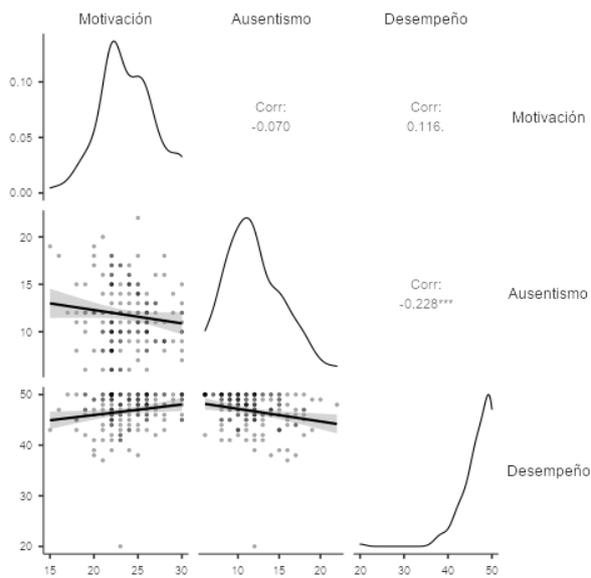
**Tabla 2.** Descriptivos del nivel de medición de las variables motivación, ausentismo y desempeño.

<i>Variable</i>	<i>Nivel</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Acumulado (%)</i>
<i>Motivación</i>	Medio	64	40.3 %	40.3 %
	Alto	95	59.7 %	100.0 %
<i>Ausentismo</i>	Bajo	114	71.7 %	71.7 %
	Medio	45	28.3 %	100.0 %
<i>Desempeño</i>	Bajo	1	0.6 %	0.6 %
	Medio	1	0.6 %	1.3 %
	Alto	157	98.7 %	100.0 %

Respecto a la comprobación de hipótesis del estudio, en la Figura 1, se verifica que no existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral auto percibido en los trabajadores del sector construcción ( $r=-0,070$ ;  $p= 0.227 > 0,05$ ); existe una relación baja e

inversa y significativa entre ausentismo y desempeño laboral auto percibido ( $r=0.228$ ,  $p=0,01<0.05$ ), lo que implica que en el sector construcción la motivación no es un factor determinante del desempeño laboral como lo es el ausentismo laboral que si tiene relación aunque en un nivel bajo.

**Figura 1.** Matriz de correlacional de las variables Motivación, ausentismo y desempeño



Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

#### 4. Discusión y conclusión

Según los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se conoció los comportamientos de los trabajadores sobre cómo ven y/o se sienten en sus centros de labores. Ante ello los porcentajes más resaltantes que se obtuvo son el 59% demostró estar motivado, con respecto al ausentismo existe un nivel muy bajo (71.7%), y con respecto al desempeño laboral se tiene un nivel de porcentaje alto (98,7%). Si bien los resultados determinan que no existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en el sector construcción, implicaría que se requieren de estudios con mayor población de estudio en este sector, donde los estudios nos escasos, con la particularidad de tener trabajadores obreros cuyas motivaciones difieren de trabajadores de oficina donde se realizan la mayoría de estudios que incluyen estas variables de estudio.

Estos resultados preliminares pueden servir como base para ahondar los resultados sobre el análisis de resultados a partir de estudios cualitativos que permitan replantear teorías sobre la

motivación laboral en el sector de trabajadores obreros, desarrollando nuevos instrumentos de evaluación.

Se confirma que existe una relación significativa e inversa entre ausentismo y desempeño laboral que aunque es de nivel bajo, este resultado contrasta con resultados similares en el sector construcción, siendo los accidentes laborales los que determinan el ausentismo laboral, sin embargo, existe un bajo nivel de ausentismo y alto desempeño laboral auto percibido en la población de estudio, determinándose que las capacitaciones al personal para prevenir riesgos son importantes en este sector.

### Referencias bibliográficas

- Abdurakhmanov, K. K., & Zokirova, N. K. (2019). New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. *Espacios*, 40(10), 5953.
- Aguirre, C., & Andrade, M. (2005). Análisis descriptivo sobre la realidad de los trabajadores de la construcción: Desafío social para la empresa. *Revista de La Construcción*, 4, 65–75. <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127619745008.pdf>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Main causes of workplace absenteeism: Applying data mining. *Informacion Tecnologica*, 32(2), 11–18. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (N. Islas, Ed.; Séptima edición). Elsevier. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Ferro-Soto, Carlos, García-Alonso, Lareo-Lodeiro, & Belén. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año*, 19, 575–597.
- Genc, O., & Coskun, H. (2016). *Job satisfaction level of construction industry employees*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1599.6403>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*.

- Jaber, M. (2020). *The relation between employee satisfaction and job performance in UAE construction industry* [The British University in Dubai].  
<https://bspace.buid.ac.ae/handle/1234/1625>
- Lee, L., & Idris, N. (2017). Validity and Reliability of The Instrument Using Exploratory Factor Analysis and Cronbach's alpha. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10).
- Madero, S., & Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*, 60(4), 735–756. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación* (2da ed.).
- Navarro, E. (2008). *Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008*. <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf>
- Navarro, J., Rueff-Lopes, R., & Laurenceau, J. P. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium-Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(1), 1–17. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>
- Orozco, J. (2014). Motivación Laboral. *Revista de Tendencias de Ciencia y Tecnología*, 1–23.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* [Universidad Pontificia Comillas].  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puspitasari, F. D. A., & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance | La influencia del estrés laboral y la motivación para el desempeño laboral. *Opcion*, 35(21), 102–112.
- Romero, S. (2016). *Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad para el año 2015* [Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO].  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3432>
- Sánchez, M., Pérez, G., González, G., & Peón, I. (2017). Enfermedades actuales asociadas a los factores de riesgo laborales de la industria de la construcción en México. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 63(246), 28–39.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n246/0465-546X-mesetra-63-246-00028.pdf>

- Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 a edición).
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*.
- Terrés, F., Castejón, E., & Mondelo, P. (2011). Corporate motivation to risk prevention: Applied exploratory analysis in construction sector in Catalonia. *Wiley Online Library*, 23(3), 173–185. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hfm.20328>
- Tezel, A., Koskela, L., & Aziz, Z. (2018). Lean thinking in the highways construction sector: motivation, implementation and barriers. *Production Planning & Control*, 29(3), 247–269.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09537287.2017.1412522?cookieSet=1>
- U.S. BRIDGE. (2019, December 20). *Achieving job satisfaction in construction*.  
<https://usbridge.com/achieving-job-satisfaction-in-construction/>
- Wang, Y., Goodrum, P., Haas, C., & Glover, R. (2009). Analysis of observed skill affinity patterns and motivation for multiskilling among craft workers in the U.S. industrial construction sector. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(10).  
[https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000072](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000072)

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de investigación

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO	VARIABLES
<p>Motivación y ausentismo Laboral: Su repercusión en el desempeño de trabajadores del sector construcción.</p>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo la motivación y el ausentismo laboral, repercuten en el desempeño de los trabajadores del sector construcción?</p> <p><b>Problema específico:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el ausentismo que hace a los trabajadores dar su máximo desempeño?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el impacto de la motivación y el ausentismo laboral en el desempeño auto percibido de los trabajadores del sector construcción.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral auto percibido de los trabajadores del sector construcción.</li> <li>2. Determinar el impacto del ausentismo laboral en el desempeño auto percibido de los trabajadores del sector construcción.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La motivación y el ausentismo laboral impactan en el desempeño auto percibido de los trabajadores del sector construcción.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La motivación es un factor determinante en el desempeño auto percibido de los trabajadores del Sector Construcción.</li> <li>2. El ausentismo laboral es efecto de la motivación, lo que causa serios problemas en el desempeño de los trabajadores del Sector</li> </ol>	<p><b>Paradigma:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental transversal</p> <p><b>Población</b></p> <p>270 personas de las empresas del sector construcción</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>159 colaboradores</p>	<p><b>Motivación</b></p> <p>La motivación hace referencia a la capacidad que tiene una empresa para mantener satisfechos a sus empleados con el trabajo que realizan. Está constituida por diferentes estrategias que permiten el establecimiento de normativas y valores de la organización que puedan direccionar a los colaboradores para que obtengan un mejor rendimiento beneficiando a la empresa en donde laboran.</p> <p><b>Ausentismo laboral - Involuntario:</b></p> <p>Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la</p>

			Construcción.	<b>Técnica e instrumento</b> Encuesta - cuestionario	voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas.  - <b>Voluntario:</b> La ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, que debía asistir a trabajar y no se presentó.  <b>Desempeño</b> Es la calidad del servicio o trabajo que realiza el empleado dentro de la organización.
--	--	--	---------------	---	---

*Anexo 2. Instrumento de investigación*

**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y AUSENTISMO LABORAL: SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN 2022**

El presente estudio tiene un impacto en la actuación del personal administrativo, como obrero de las empresas constructoras en el departamento de Lambayeque, 2022

El mismo que tiene como finalidad aportar conocimientos sobre el papel que desarrollan las empresas del sector construcción en cuanto a su desempeño para con sus trabajadores y de éstos con la misma.

Para lo cual se requiere su valiosa participación, la misma que será anónima, voluntaria y confidencial. Considerando que dicho cuestionario no tienen ningún costo, ni implica riesgo para su salud. Espero contar con su apoyo, sin embargo usted tiene derecho a retirarse del estudio en cualquier momento.

Su desarrollo le llevará aproximadamente 15 minutos para contestar las preguntas. Valoramos mucho su participación, porque los resultados de estudio serán presentados en un artículo científico, el mismo que nos será de gran ayuda para mejorar y disminuir las ausencias dentro de las horas laborables, en las empresas del Sector Construcción.

Por cualquier duda o pregunta, puede entrar en contacto con el siguiente correo electrónico: nellymedina@upeu.edu.pe. Si desea participar, marque la opción si desea participar y conteste el cuestionario.

**Deseo participar:**

- a) Si            b) No

**I) DATOS GENERALES**

**1. Sexo:**

- a) Masculino            b) Femenino

**2. Procedencia:**

- a) Perú            b) Argentina            c) Chile            d) Bolivia            e)  
Colombia

### 3. Situación laboral

- a) Con empleo permanente      b) Con empleo provisional      c) Trabajo independiente  
d) Sin empleo

### 4. Tipo de empresa donde labora

- a) Denominación/ organización adventista      b) Empresa privada/ Pública      c) Emprendedor/  
Negocio propio.

### 5. Antigüedad en el puesto laboral:

- a) Menos de 1 año      b) de 1 a 3 años      c) de 3 a 10 años      d) Más de 10 años

### 6. Área de desempeño

- a) Administrativo      b) Contable      c) Logística      d) Obrero      e) Otros

## II) MOTIVACIÓN Y AUSENTISMO LABORAL: SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

Nº	PREGUNTAS	Marcar la respuesta				
En la empresa....						
<b>MOTIVACIÓN</b>		<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
1	Me mantengo en este trabajo sólo porque los demás me respetarán más (supervisor, compañeros, familia y clientes...)					
2	El trabajo que realizo, lo hago solamente porque me recompensarán financieramente y sólo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
3	Realizo de la mejor manera posible mi tarea asignada porque esforzarse en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
4	No lo hago porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.					
5	Hago poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
6	No sé por qué estoy haciendo este trabajo, es un trabajo sin sentido.					
<b>AUSENTISMO LABORAL</b>		<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
7	Tengo gran desacuerdo con el jefe.					
8	Me siento deprimido.					

9	Tengo dificultad para levantarme a tiempo.					
10	Tengo sobrecarga de trabajo que realizo.					
11	Tengo graves problemas domésticos.					
12	Tengo conflictos con el trabajo.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
13	Realizo correctamente las tareas difíciles.					
14	Trato de actualizar mis conocimientos técnicos para hacer mi trabajo.					
15	Hago mi trabajo de acuerdo a lo que la organización espera de mí.					
16	Planifico la ejecución de mi trabajo definiendo acciones, plazos y prioridades.					
17	Planifico acciones de acuerdo a mis tareas y rutinas organizacionales.					
18	Tomo iniciativas para mejorar mis resultados en el trabajo.					
19	Busco nuevas soluciones para los problemas que puedan surgir en mi trabajo.					
20	Trabajo duro para hacer las tareas que se me asignan.					
21	Ejecuto mis tareas previendo sus resultados.					
22	Aprovecho las oportunidades que pueden mejorar mis resultados en el trabajo.					

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



*Cuadro de operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Definición operacional	Técnica e Instrumento de recolección de datos
<b>Motivación</b>	La motivación hace referencia a la capacidad que tiene una empresa para mantener satisfechos a sus empleados con el trabajo que realizan. Está constituida por diferentes estrategias que permiten el establecimiento de normativas y valores de la organización que puedan direccionar a los colaboradores para que obtengan un mejor rendimiento beneficiando a la empresa en donde laboran.	Motivación Extrínseca	Regulación Social	Número de respuestas correctas obtenidas en el cuestionario aplicado a los trabajadores del sector construcción, para saber cuán motivados están en sus centros de trabajo.	Cuestionario.
			Regulación Material		
		Motivación Intrínseca	Regulación identificada		
		Desmotivación	Comportamiento		
<b>Ausentismo Laboral</b>	- <b>Involuntario:</b> Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas.	Ausentismo Involuntario	Conflictos laborales	La causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales.	Cuestionario.
	- <b>Voluntario:</b> La ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, que debía asistir a trabajar y no se presentó.		Presión laboral		
			Accidente de trabajo		
			Permisos legales		
<b>Desempeño Laboral</b>	Es la calidad del servicio o trabajo que realiza el empleado dentro de la organización.	Desempeño de la Tarea	Ejecución de la tarea	Cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas.	
			Capacitación		
			Responsabilidad en la tarea		
			Planificador de la tarea		

		Contexto	Proactividad	Acciones que contribuyen a mejorar el ambiente organizacional, como ser proactivo, brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas, dedicarse a cumplir a cabalidad las funciones encomendadas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.	Cuestionario.
	Esfuerzo				
	Dedicación				

*Evidencia de sumisión*

## ● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repository.uniminuto.edu</b> Internet	2%
2	<b>uniminuto on 2021-05-21</b> Submitted works	2%
3	<b>Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco on 2020-11-09</b> Submitted works	2%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
5	<b>Universidad de San Martín de Porres on 2020-12-14</b> Submitted works	<1%
6	<b>revistaespacios.com</b> Internet	<1%
7	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>worldwidescience.org</b> Internet	<1%

9	<b>repositorio.upao.edu.pe</b>	Internet	<1%
10	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b>	Internet	<1%
11	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b>	Internet	<1%

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

---

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE**

repositorio.upeu.edu.pe:8080

---

**Asesor: Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo de Fernández Lima**

repositorio.upeu.edu.pe:8080

---

**tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, ...**

repositorio.upeu.edu.pe:8080