

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**



**TESIS:**

**“La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG  
Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**AUTORA:**

**Bach. Mendivil Chaparro, Lizet**

**ASESOR:**

**Mg. Hermoza Ochante, Rubén Edgar**

**ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4769-0101>**

**DNI N° 42037740**

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

*Esta tesis está dedicada a mis padres Miguel y Daria quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.*

*A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas siempre los llevare en mi corazón.*

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

También quiero agradecer a la Universidad Peruana Ciencia e Informática, profesores y asesor quien me guio todo el camino para terminar con mis estudios y tesis  
Muchas Gracias

## PRESENTACIÓN

En el marco administrativo del estudio del rendimiento laboral, como preocupación constante del licenciado en administración, emprendedores y gestores de organizaciones presento mi trabajo de investigación de tesis a los docentes jurados, colegas administradores, estudiantes en formación administrativa y público general titulado “**La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020**”; que cumple con la estructura de la UPCI y respeta las normas APA.

Atentamente,

*Bach. MENDIVIL Chaparro, Lizet.*

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Planteamiento del problema .....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Hipótesis de la investigación.....	5
1.3.1. Hipótesis General .....	5
1.3.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.4. Objetivos de la Investigación .....	6
1.4.1. Objetivo General .....	6
1.4.2. Objetivos Específicos .....	6
1.5. Variables, dimensiones e indicadores .....	7
1.6. Justificación del estudio .....	8
1.6.1. A Nivel Teórico.....	8
1.6.2. A Nivel Práctico .....	8
1.6.3. A nivel metodológico .....	8
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	9
1.7.1. Antecedentes Nacionales.....	9
1.7.2. Antecedentes Internacionales .....	11

1.8. Marco Teórico .....	13
1.8.1. La motivación.....	13
1.8.2. Rendimiento Laboral.....	18
1.8.3. La empresa: HAG Soluciones & Diseño S.A.C.....	21
1.9. Definición de términos básicos .....	26
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>27</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
2.2. Población y Muestra.....	29
2.2.1. Población.....	29
2.2.2. Muestra.....	29
2.3. Técnicas para la recolección de datos .....	30
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos .....	30
2.4.1. Validez de los instrumentos .....	30
2.4.2. Confiabilidad de los Instrumentos.....	31
2.5. Procesamiento y análisis de datos .....	33
2.5.1. Procesamiento .....	33
2.5.2. Análisis de Datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	34
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
3.1. Resultados descriptivos .....	35
3.1.1. Resultados sobre de motivación .....	35
3.1.2. Resultados sobre Rendimiento Laboral.....	48
3.2. Prueba de normalidad.....	61
3.3. Contrastación de las Hipótesis .....	63
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>66</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>71</b>

<b>ANEXOS .....</b>	<b>74</b>
<b>Anexo 1. Matriz de Consistencia.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo 3. Base de datos.....</b>	<b>79</b>
<b>Anexo 4. Evidencia de similitud digital .....</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio .....</b>	<b>84</b>
<b>Anexo 6. Formatos de validación de instrumento .....</b>	<b>85</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Dimensiones e indicadores de motivación.....</i>	7
<i>Tabla 2. Dimensiones e indicadores de rendimiento laboral .....</i>	7
<i>Tabla 3. Población para la investigación .....</i>	29
<i>Tabla 4. Muestra para la investigación .....</i>	29
<i>Tabla 5. Resultados de la prueba de alfa.....</i>	31
<i>Tabla 6. Detalle de la prueba de alfa.....</i>	31
<i>Tabla 7. Valores del coeficiente de Spearman.....</i>	33
<i>Tabla 8. Escala cuestionario de motivación .....</i>	35
<i>Tabla 9. Resultados a P1. ¿Se siente satisfecho con su desarrollo personal en la empresa? ....</i>	36
<i>Tabla 10. Resultados a P2. ¿Considera satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa? .....</i>	37
<i>Tabla 11. Resultados a P3. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza diariamente en su puesto laboral en la empresa? .....</i>	38
<i>Tabla 12. Resultados a P4. ¿Considera que se siente satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa? .....</i>	39
<i>Tabla 13. Resultados a P5. ¿Se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa? .....</i>	40
<i>Tabla 14. Resultados a P6. ¿Considera que se encuentra satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa? .....</i>	41
<i>Tabla 15. Resultados a P7. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la empresa? .....</i>	42
<i>Tabla 16. Resultados a P8. ¿Considera que se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa?.....</i>	43
<i>Tabla 17. Resultados a P9. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores?.....</i>	44
<i>Tabla 18. Resultados a P10. ¿Afirma que se siente satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa? .....</i>	45
<i>Tabla 19. Resultados a P11. ¿Considera que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa? .....</i>	46
<i>Tabla 20. Resultados a P12. ¿Se encuentra satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa? .....</i>	47
<i>Tabla 21. Escala cuestionario de rendimiento laboral.....</i>	48
<i>Tabla 22. Resultados a P13. ¿Considera satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo? .....</i>	49



<i>Tabla 23. Resultados a P14. ¿Se encuentra satisfecho por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas? .....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 24. Resultados a P15. ¿Considera que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa?.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 25. Resultados a P16. ¿Considera satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa? .....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 26. Resultados a P17. ¿Se encuentra satisfecho con la planificación y organización de las actividades en su puesto laboral? .....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 27. Resultados a P18. ¿Se encuentra satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo? .....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 28. Resultados a P19. ¿Considera satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato?.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 29. Resultados a P20. ¿Considera usted satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa? .....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 30. Resultados a P21. ¿Considera que es satisfactorio los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa? .....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 31. Resultados a P22. ¿Se encuentra satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones? .....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 32. Resultados a P23. ¿Se encuentra satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo?.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 33. Resultados a P24. ¿Considera que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo? .....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 34. Análisis de normalidad .....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 35. Correlación en prueba de hipótesis general.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 36. Correlación en prueba de hipótesis específico 1 .....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 37. Correlación en prueba de hipótesis específico 2 .....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 38. Correlación en prueba de hipótesis específico 3 .....</i>	<i>65</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>figura 1. Consecuencias del comportamiento en la ley del efecto .....</i>	14
<i>figura 2. Jerarquía de necesidades de Maslow y Alderfer.....</i>	14
<i>figura 3. Factores motivadores y de higiene.....</i>	15
<i>figura 4. Fuerzas motivacionales .....</i>	16
<i>Figura 5. Elementos del sistema de evaluación.....</i>	20
<i>Figura 6. Logo de la empresa .....</i>	21
<i>Figura 7. Organigrama de HAG Soluciones &amp; Diseño S.A.C .....</i>	22
<i>Figura 8. Productos que ofrece la empresa.....</i>	24
<i>Figura 9. Publicaciones sobre productos de la empresa.....</i>	25
<i>Figura 10. Publicaciones de mobiliario y equipamiento .....</i>	25
<i>Figura 11. Resultados a P1. ¿Se siente satisfecho con su desarrollo personal en la empresa?.</i>	36
<i>Figura 12. Resultados a P2. ¿Considera satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa? .....</i>	37
<i>Figura 13. Resultados a P3. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza diariamente en su puesto laboral en la empresa? .....</i>	38
<i>Figura 14. Resultados a P4. ¿Considera que se siente satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa? .....</i>	39
<i>Figura 15. Resultados a P5. ¿Se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa? .....</i>	40
<i>Figura 16. Resultados a P6. ¿Considera que se encuentra satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa? .....</i>	41
<i>Figura 17. Resultados a P7. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la empresa? .....</i>	42
<i>Figura 18. Resultados a P8. ¿Considera que se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa?.....</i>	43
<i>Figura 19. Resultados a P9. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores?.....</i>	44
<i>Figura 20. Resultados a P10. ¿Afirma que se siente satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa? .....</i>	45
<i>Figura 21. Resultados a P11. ¿Considera que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa? .....</i>	46
<i>Figura 22. Resultados a P12. ¿Se encuentra satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa? .....</i>	47
<i>Figura 23. Resultados a P13. ¿Considera satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo?.....</i>	49

<i>Figura 24. Resultados a P14. ¿Se encuentra satisfecho por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas? .....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 25. Resultados a P15. ¿Considera que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa?.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 26. Resultados a P16. ¿Considera satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa?.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 27. Resultados a P17. ¿Se encuentra satisfecho con la planificación y organización de las actividades en su puesto laboral? .....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 28. Resultados a P18. ¿Se encuentra satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo? .....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 29. Resultados a P19. ¿Considera satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato?.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 30. Resultados a P20. ¿Considera usted satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa?.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 31. Resultados a P21. ¿Considera que es satisfactorio los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa? .....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 32. Resultados a P22. ¿Se encuentra satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones? .....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 33. Resultados a P23. ¿Se encuentra satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo? .....</i>	<i>59</i>
<i>Figura 34. Resultados a P24. ¿Considera que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo? .....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 35. Normalidad esperada para motivación.....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 36. Normalidad esperada para rendimiento laboral .....</i>	<i>62</i>
<i>Figura 37. Diagrama de cajas para motivación.....</i>	<i>62</i>
<i>Figura 38. Diagrama de cajas para rendimiento laboral.....</i>	<i>63</i>
<i>Figura 39. Regresión lineal con las variables .....</i>	<i>64</i>

## RESUMEN

El sector empresarial que destaca se caracteriza por niveles impresionantes de productividad y efectividad, que con la administración de mucho talento humano se traduce en el rendimiento laboral, enfocada en las metas, con cada hito o tarea completada por el trabajador o equipo de trabajadores, para lo cual, es necesario una motivación efectiva que genere el entusiasmo y el compromiso en el desarrollo de las actividades laborales.

La empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C., mostró deficiencias en la productividad, observando motivación inadecuada en sus colaboradores, afectando su rendimiento laboral, como elemento de diagnóstico paliativo se presenta este trabajo con el objetivo de “Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”.

Motivo por el cual, se definió el método que mejor se adecue a ello, como investigación aplicada, descriptiva, correlacional y transversal, evaluando una muestra de 29 trabajadores de la empresa desde el gerente general, contador, ingenieros, arquitecto, asistentes y operativos con la técnica de la encuesta.

Se pudo determinar niveles de correlación moderada alta entre la motivación y el rendimiento laboral, expresado por el coeficiente Rho de Spearman de 0.764 con error aceptable, logrando inferir la conclusión de que La motivación se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Palabras clave: Motivación, Rendimiento Laboral.

## ABSTRACT

The business sector that stands out is characterized by impressive levels of productivity and effectiveness, which with the administration of a lot of human talent translates into job performance, focused on goals, with each milestone or task completed by the worker or team of workers, to which, it is necessary an effective motivation that generates enthusiasm and commitment in the development of work activities.

The company HAG Soluciones & Diseño S.A.C., showed deficiencies in productivity, observing inadequate motivation in its collaborators, affecting their work performance, as an element of palliative diagnosis, this work is presented with the objective of "Determining to what extent the motivation is related to the work performance in the company HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020".

Reason for which, the method that best suits it was defined, such as applied, descriptive, correlational and cross-sectional research, evaluating a sample of 29 workers of the company from the general manager, accountant, engineers, architect, assistants and operatives with the survey technique.

It was possible to determine levels of moderate-high correlation between motivation and job performance, expressed by Spearman's Rho coefficient of 0.764 with acceptable error, inferring the conclusion that motivation is favorably and significantly related to job performance in the HAG company. Solutions & Design S.A.C.

**Keywords:** *Motivation, Work Performance.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En el mundo empresarial, en la actualidad la productividad esta dado por el rendimiento laboral, que en la relación entre los objetivos de cada empresa se enfoca una meta, tarea alcanzada y el tiempo en que cada trabajador realiza y claro sin perder la calidad total que son necesarios para lograrlos; por eso se debe tener en cuenta que el variable más importante son las personas que forman parte de una compañía.

Es así, que se debe tener claro que la motivación es aquello que mueve a las personas a realizar sus objetivos de forma entusiasta y efectiva, siendo este, un elemento fundamental en el proceso de crecimiento y transformación de una empresa, en vista que la relación directa que existe entre la disposición y conducta de los empleadores referente al trabajo y logro de sus metas establecidas por ellos

mismos. El adecuado uso de la motivación dentro de la empresa, sirve como un instrumento beneficioso y eficaz para la dirección, ya que, gracias a ello, se logrará incrementar ganancias y preservar el rendimiento laboral óptimo de sus empleados.

Según la Revista de Tendencia y Tecnología (2014) indica que la Motivación Laboral ha empezado en los años 1700 en el continente europeo donde los artesanos tuvieron cambios en los que se usaban principalmente máquinas para la producción, que eran manejadas por diferentes trabajadores, los cuales sufrían explotación laboral, generando que su productividad y el interés laboral disminuya. En la actualidad la motivación es el parte fundamental de la sociedad, siendo indispensable para el correcto funcionamiento de las acciones de cada individuo en una organización.

Según el artículo de motivación personal de Prensa Libre (2011) de Guatemala indica que la motivación personal debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano. Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, teniendo como consecuencia en todos los aspectos de la vida y que es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas.

Por otro lado, la motivación en el ser humano ayuda a que la persona se pueda desenvolver y dar de sí tanto en su vida personal como en el ámbito laboral, ayuda a que sea una persona emprendedora y alcance lo que se propone.

Según Diario Gestión (2017) Pérez -Wicht coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, indica que, si en la empresa se maneja una baja inteligencia emocional, dicho porcentaje puede reducir a un 50% de su productividad por eso se debe entender las emociones de los trabajadores que ayudará a generar empatía en el equipo de trabajo. Entre más humanos sean los directivos, más humana es la empresa y más productiva será la organización.

Es a todo ello, que en relación a la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C, fue creada en el año 2010 se inició como persona jurídica y hace más diez años viene funcionando en el mercado nacional.

Se dedica al rubro de amueblamientos, siendo su especialidad en realizar muebles para oficina.

La situación actual que presenta la empresa “HAG Soluciones & Diseño S.A.C” como un primer diagnóstico, se refiere a la motivación inadecuada el cual afecta el rendimiento laboral por parte de los trabajadores, ya que se pudo observar en un principio que muchos de ellos no se sienten cómodos al realizar sus deberes laborales, esto debido a falta de incentivos salariales al momento del cumplimiento de un objetivo que la empresa les encargue sintiendo que no son valorados por los trabajos que realizaron, las jornadas laborales que en la mayoría de casos trabajan bajo presión, la falta de información tanto de conocimientos y capacitaciones que es un aspecto que los trabajadores desearían tener para sentirse valorados teniendo una autorresponsabilidad propia de identificación y responsabilidad con la empresa para que así les permita tener un mejor rendimiento laboral al futuro.



Teniendo conocimiento de la actual situación que presenta la empresa, podemos pronosticar que de seguir de esta manera, se verá severamente afectada, por no seguir una política que incentive al trabajador a realizar mejor sus labores, trayendo consigo que muchos de ellos renuncien al no sentirse cómodos, generando una inseguridad en la seriedad de la empresa, bajando el rendimiento y calidad de servicio y desempeño de sus actividades en el rubro de fabricación de muebles, más aun perdiendo así la confianza con sus clientes por el servicio desarrollado.

Trayendo como consecuencia que en un corto plazo la empresa genere pérdidas y claro está si estas no se solucionan, el cierre de la misma será inminente. Ante esta situación y teniendo conocimiento previo de ellos, todos estos hechos pueden evitarse cumpliendo los objetivos que se necesitan en la empresa, el cual se comenzara primero por mejorar la motivación de los trabajadores, brindando incentivos salariales al mejor trabajador del mes y cumpliendo sus obligaciones en una fecha adecuada con sus respectivos salarios, para que exista así ese espíritu de competencia sana que toda empresa necesita y que desea crecer y dominar el rubro de fabricación de muebles para oficinas conforme a las necesidades que el mercado, sumándole para ello mayores capacitaciones y responsabilidad de las horas laboradas por cada trabajador, demostrando con ello a los trabajadores la importancia y aprecio que se les tiene; esto hará mejorar la motivación y posteriormente su rendimiento en las capacidades laborales, generando efectividad y eficiencia en la empresa.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿En qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- 1) ¿En qué medida la motivación interna se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?
- 2) ¿En qué medida la motivación externa se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?
- 3) ¿En qué medida los factores motivacionales se relacionan con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### **1.3.1. Hipótesis General**

La motivación se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.

### **1.3.2. Hipótesis Específicas**

- 1) La motivación interna se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.
- 2) La motivación externa se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.

- 3) Los factores motivacionales se relacionan favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.

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

##### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- 1) Determinar en qué medida la motivación interna se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.
- 2) Determinar en qué medida la motivación externa se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.
- 3) Determinar en qué medida los factores motivacionales se relacionan con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.

### 1.5. Variables, dimensiones e indicadores

En las siguientes tablas 1 y 2 se detallan las variables, las dimensiones y los indicadores de la presente investigación:

*Tabla 1. Dimensiones e indicadores de motivación*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Motivación</b>	1. Motivación interna	Desarrollo personal
		Satisfacción con el trabajo
	2. Motivación externa	Ambiente de trabajo
		Remuneraciones y beneficios
	3. Factores motivacionales	Factores positivos
		Factores negativos

*Fuente: Elaboración propia, 2020.*

*Tabla 2. Dimensiones e indicadores de rendimiento laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Rendimiento laboral</b>	1. Factores laborales	Tipo de puesto
		Capacidad de desempeño
	2. Competencias del puesto	Proactividad
		Carga laboral
	3. Nivel de productividad	Productividad
		Cumplimiento de metas

*Fuente: Elaboración propia, 2020.*

## **1.6. Justificación del estudio**

### **1.6.1. A Nivel Teórico**

El estudio se realiza desde un enfoque cuantitativo y correlacional, la investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de la motivación y su relación con el rendimiento laboral, para encontrar explicaciones a situaciones internas que afectan a la empresa.

De acuerdo con los objetivos de estudio, el resultado nos permitirá identificar soluciones a los problemas de motivación y rendimiento laboral mediante el cual tendremos la posibilidad de proponer cambios en la empresa HAG Soluciones & Diseño SAC.

### **1.6.2. A Nivel Práctico**

Esta investigación contribuirá a que la empresa Hag Soluciones & Diseño SAC, pueda tomar decisiones idóneas, respecto a la aplicación de los tipos de motivación preferidos por los colaboradores de la empresa, la misma que se obtendrá en el estudio a realizar. A fin que dicha empresa cuente con colaboradores satisfechos, motivados y consecutivamente obtenga mayor rendimiento con respecto al cumplimiento de metas del día a día.

### **1.6.3. A nivel metodológico**

La investigación es importante, porque este estudio de investigación se puede emplear como antecedente o instrumento de consulta para los futuros

investigadores y para las empresas privadas o públicas que deseen conocer cómo la motivación se relaciona en el rendimiento laboral.

## **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **1.7.1. Antecedentes Nacionales**

Cubas (2016) en su tesis titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo”, presentó como objetivo general “Determinar la relación entre la Motivación y el rendimiento laboral del personal en la IE ADEU deportivo S.A.C Chiclayo”, aplicando una investigación aplicada, descriptiva correlacional con diseño no experimental – transversal, analizando una muestra de 16 personas, cuyo resultado de contraste de hipótesis se realizó con la prueba de chi-cuadrado cuyo valor fue de  $1,231 < 5,9915$ , con nivel de significancia de 0,000 concluyendo que “existe relación significativa entre motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la I.E.P ADEU deportivo S.A.C Lambayeque”.

Ayala & Pajuelo (2018) en su tesis titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima”, presento como objetivo general principal “Determinar la influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima.” aplica una investigación aplicada, de diseño no experimental – transversal y de tipo descriptivo – causal, analizando una muestra de la población de 159 trabajadores, Para la elaboración de esta muestra, se aplicó la formula indicada por Sierra sé concluye que los niveles

de desempeño laboral es bajo en los funcionarios de los juzgados de subespecialidad comercial, de acuerdo al resultado estadístico que confirma que  $Z_{cal} 13.06 > Z_c 1.645$  y según el cuadro de productividad del ranking de cumplimiento de metas, demostrándose que no alcanzan en cumplir al 100% de la carga procesal, es decir sólo logran realizar el 50% de la meta por tal es necesario elevar la motivación intrínseca y extrínseca para que influya efectivamente en el desempeño laboral.

Reategui (2016) en su tesis titulado “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín”, presento como objetivo general “Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 - Ricardo Palma, Centro Poblado de Huingoyacu, Distrito San Pablo, Provincia de Bellavista, Región San Martín aplicando un método de investigación de tipo no experimental de diseño correlacional, en donde el estudio contó con una población de 19 docentes entre varones y mujeres, cuyo análisis y resultado se uso la correlación de Pearson, reporta entre sus resultados que existe influencia de la motivación en el desempeño en un 34%, con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores.

### **1.7.2. Antecedentes Internacionales**

Cadena (2019) en su tesis titulada “La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha” presentó como objetivo general “analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha” el cual emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa, cuyo resultado de contraste se utilizó como instrumento un cuestionario MbM tipo encuesta basado en la escala de Likert, Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Santacruz (2017) En su tesis titulada “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016” presento como objetivo general “Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro” aplicando una investigación bibliográfica-documental, el objeto de estudio fueron los 128 empleados que laboran en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, se desarrolla la investigación descriptiva con encuestas y cuestionarios. Los datos obtenidos en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, presentan un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en la tareas y actividades que ellos realizan, esto debido por lo que el clima laboral en el que ellos se desarrollan, por otro lado el bajo nivel de desempeño laboral que



muestra la mayoría de los empleados se debe a las condiciones físicas y ambientales que afecta su desenvolvimiento laboral en su área de trabajo y que además disminuye su nivel de motivación, empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación

Se concluye que la institución no cuenta con ningún tipo de instrumento o guía que permita capacitar o entrenar al personal ayudándolos de esta manera se pueda mantener una motivación equilibrada y un desempeño laboral eficiente.

Sum (2015) En su tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral” presento como objetivo general “Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”, durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, el cual se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

## **1.8. Marco Teórico**

### **1.8.1. La motivación**

Según Velaz (1996) “La motivación laboral es aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar, con la finalidad de delimitar el alcance de cada una de las palabras que componen la definición” (p. 26 y 27)

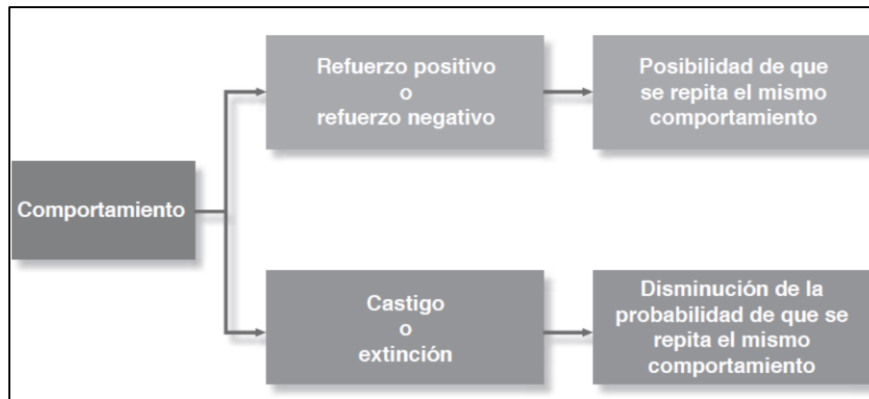
Según Naranjo (2009) “La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige”. (p.02).

Por otro lado, Bateman & Snell (2009) explican que la motivación es “la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona” (p. 470). Exponiendo que todo tipo de comportamiento humano es susceptible de motivación, resaltando que los administradores deben conocer que comportamientos desean motivar en sus trabajadores desde el sentido de la pertenencia a la empresa, la productividad, hasta la calidad del trabajador.

Bateman & Snell (2009) indican que “la teoría del establecimiento de metas sostiene que la gente tiene objetivos conscientes que vigorizan y que dirigen sus pensamientos y comportamientos hacia un fin particular”. (p. 470). De esta forma en la gestión de personas es necesario establecer los objetivos que los trabajadores puedan cumplir de manera consciente y retadora. Además, explican que la ley del efecto indica una alta probabilidad de repetir comportamientos por parte de los trabajadores en base a efectos reforzadores o

motivadores de lo correcto y castigos o sanciones sobre lo incorrecto, como explica la siguiente figura:

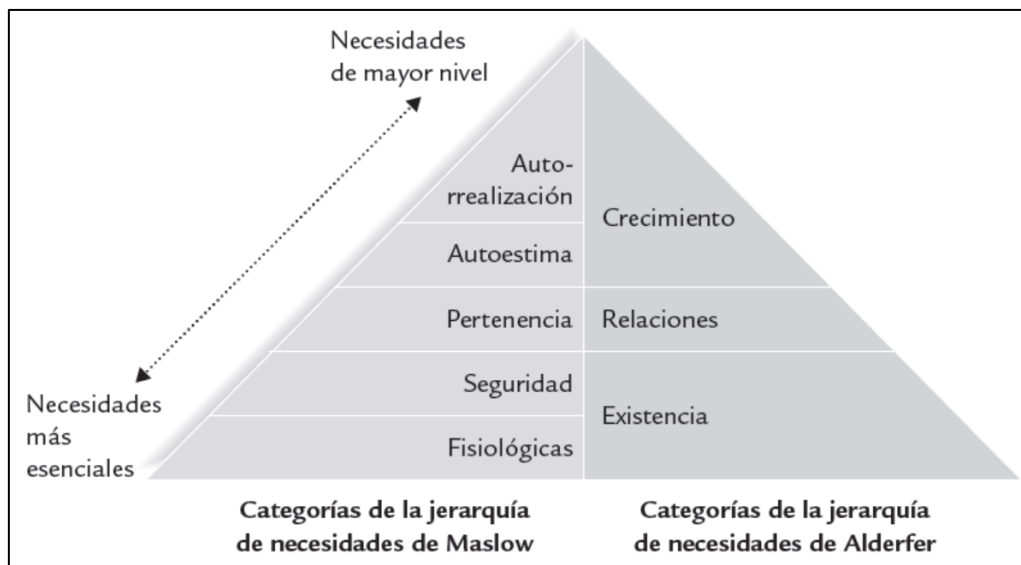
figura 1. Consecuencias del comportamiento en la ley del efecto



Fuente: Bateman & Snell (2009) (p. 475)

Por otro lado, la teoría de las necesidades de Maslow explica que las personas se motivan a satisfacer sus necesidades en orden jerárquico, como lo explica la siguiente figura:

figura 2. Jerarquía de necesidades de Maslow y Alderfer

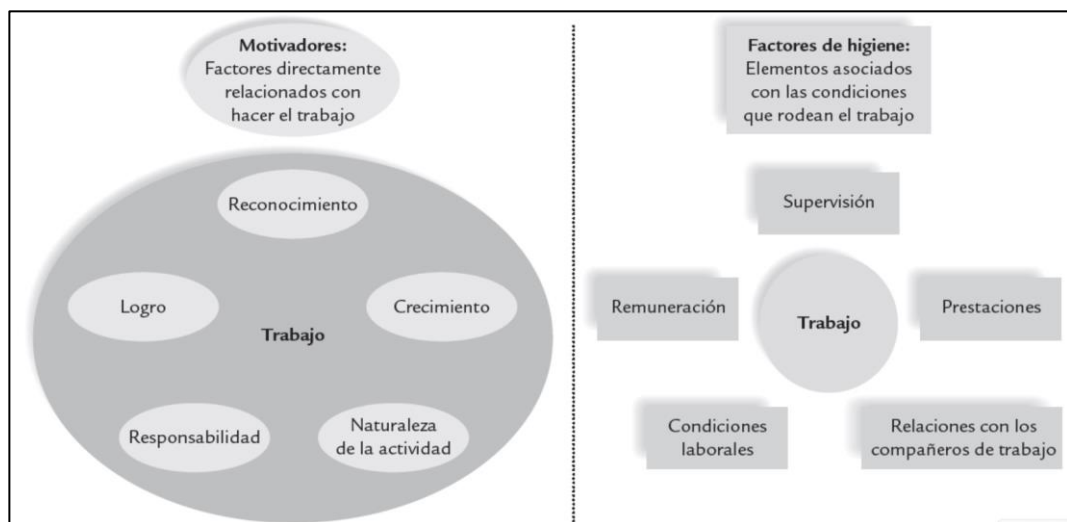


Fuente: Hitt, M., Black, J. & Porter, L. (2006) (p. 418)

Al respecto, la teoría ERG de Alderfer indica que “los trabajadores postindustriales pueden verse motivados a satisfacer las necesidades de existencia, relación y crecimiento (Bateman & Snell, 2009, p. 484).

Además, la teoría bifactorial de Herzberg identifica los motivadores que incrementan la satisfacción laboral y los factores de higiene que evitan la insatisfacción pero que no incrementan la satisfacción laboral.

*figura 3. Factores motivadores y de higiene*



*Fuente: Hitt, M., Black, J. & Porter, L. (2006) (p. 420)*

### **Tipos de Motivación**

Como explican Hitt, Black y Porter (2006) la motivación tiene dos fuentes esenciales: las de empuje (internas) y las de arrastre (externas) (p. 412), exponiendo la importancia de la capacidad de identificación de dichas fuerzas por parte de los administradores en los colaboradores a su cargo, que les permita direccionar adecuadamente las estrategias de motivación en su equipo de trabajo.

figura 4. Fuerzas motivacionales

<b>FUERZAS INTERNAS (DE EMPUJE)</b>	<b>FUERZAS EXTERNAS (DE ARRASTRE)</b>	
<b>Características del INDIVIDUO (ejemplos)</b>	<b>Características del PUESTO DE TRABAJO (ejemplos)</b>	<b>Características de la SITUACIÓN LABORAL (ejemplos)</b>
Necesidades	Retroalimentación	Entorno social
· Seguridad	· Cantidad	inmediato
· Autoestima	· Tiempo	· Supervisor(es)
· Logro	Carga de trabajo	· Miembros del grupo de trabajo
· Poder		· Subalternos
Actitudes	Tareas y actividades	Acciones organizacionales
· Respeto de sí mismo	· Variedad	· Recompensas y remuneración
· Respeto del trabajo	· Alcance	· Disponibilidad de capacitación
· Respeto del supervisor	Discreción	· Presión aplicada para alcanzar altos niveles de resultados
· Respeto de la organización	· Sobre cómo se desempeña el trabajo	
Metas		
· Terminar las actividades		
· Nivel de desempeño		
· Desarrollo y progreso profesional		

*Fuente: Hitt, M., Black, J. & Porter, L. (2006) (p. 413)*

Según Mateo (2001), citando a Reeve, el tema de la motivación, es el lugar o sitio de origen la fuerza que impulsa al individuo. Así, ésta puede ser interna (intrínseca) o externa (extrínseca) a la persona.

1. La motivación intrínseca: es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (por ejemplo, autodeterminación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y

carentes de importancia (por ejemplo, el juego) animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar los retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno.

2. La motivación extrínseca: por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación. El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta. La principal diferencia entre recompensas y castigos por una parte e incentivos por otra es: el momento en que se dan y la función que tiene el objeto ambiental.

### 1.8.2. Rendimiento Laboral

Según Dean & Ripley (2005) El rendimiento se compone de dos partes: actividad o productos resultados la actividad mide el termino de coste; el producto mide el termino de oportunidad y la calidad, el rendimiento individual y de la organización incluido el rendimiento de los grupos de trabajo se encuentra inexplicablemente inter relacionadas

También se puede definir como acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización. Es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo.

Según, Motowidlo (2003) “El concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. (p. 86).

## **Teoría del Rendimiento Organizacional**

Según Cambell (1993) presenta en su teoría del rendimiento organizacional con un modelo de 8 factores que lo componen:

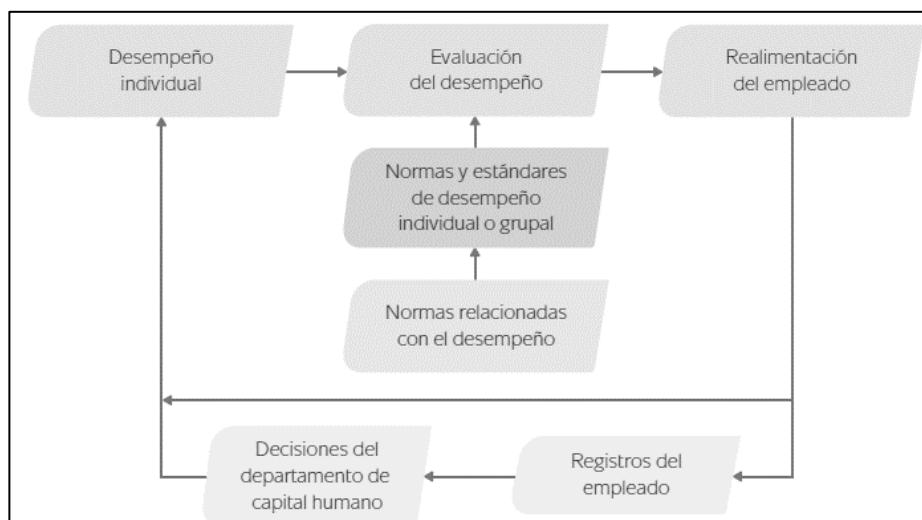
1. Competencia de tarea específica del puesto: grado en que es capaz de realizar las tareas básicas o técnicas fundamentales para el trabajo. Conductas.
2. Competencia de tarea no específica del puesto: grado en que es capaz de realizar tareas que son importantes para la organización.
3. Competencia en la comunicación oral y escrita: grado de fluidez y recepción de la información, para el cumplimiento de los objetivos.
4. Demostración de esfuerzo: Grado de compromiso del trabajador con las tareas del puesto, de manera constante e intensa en condiciones adversas.
5. Mantenimiento de la disciplina personal: Grado en que el empleado evita las conductas negativas.
6. Voluntad de facilitar el trabajo del grupo y de los empleados: Apoya a los compañeros, ayudando a solucionar problemas, siendo un buen modelo.
7. Supervisión/ liderazgo: conductas dirigidas a influir en el rendimiento de los subordinados mediante la interacción personal.
8. Gestión/administración: conductas dirigidas a articular objetivos para la unidad o empresa, organizar personas y recursos o contribuir a la resolución de situaciones problemáticas.



## Evaluación del desempeño

Según Werther, Davis & Guzmán (2014) la evaluación de desempeño “constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado”. (p. 216). Sirve como un indicador de permanencia en la empresa, sirve como materia prima para la retroalimentación de todos los colaboradores sobre sus conocimientos, desarrollo de sus tareas y el cumplimiento de sus metas encomendadas, además permite la adopción de medidas correctivas. Si el sistema de evaluación de desempeño se encuentra bien administrado y diseñado, podrá servir para tomar decisiones de promoción interna, compensación y beneficios sobre información progresiva y sustentada.

*Figura 5. Elementos del sistema de evaluación*



*Fuente: Werther, Davis & Guzmán (2014) (p. 217)*

Según Werther, Davis & Guzmán (2014) se deben detectar los elementos vinculados con el desempeño con su respectiva posibilidad de medición para poder generar evaluación que sirvan para la retroalimentación en la empresa.

### 1.8.3. La empresa: HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

La empresa HAG Soluciones & diseño S.A.C, fue creado en el año 2010 por tres socios, en año 2011 inicia sus actividades por primera vez en rubro de fabricación de muebles para oficina y otros, sin embargo el fuerte deseo y las ganas de sacar este negocio adelante han hecho que la organización hoy en día se vea en un gran crecimiento no solo económico sino también de aceptación y reconocimiento por los clientes, acogiendo una gran cantidad de personas que a la fecha gracias a su buena experiencia con sus compras han traído consigo más clientes .

Ahora bien, el nombre de la empresa tuvo sus orígenes gracias a que un día se juntaron tres amigos donde antes de apertura desearon a que el nombre de la empresa lleve algunas letras de sus nombres o apellidos donde eligieron al final poner la primera letra del nombre de cada uno de ellos donde al juntar resulta “HAG”

*Figura 6. Logo de la empresa*



*Fuente: Gerencia de la empresa*

**Razón Social:**

Nombre comercial: HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

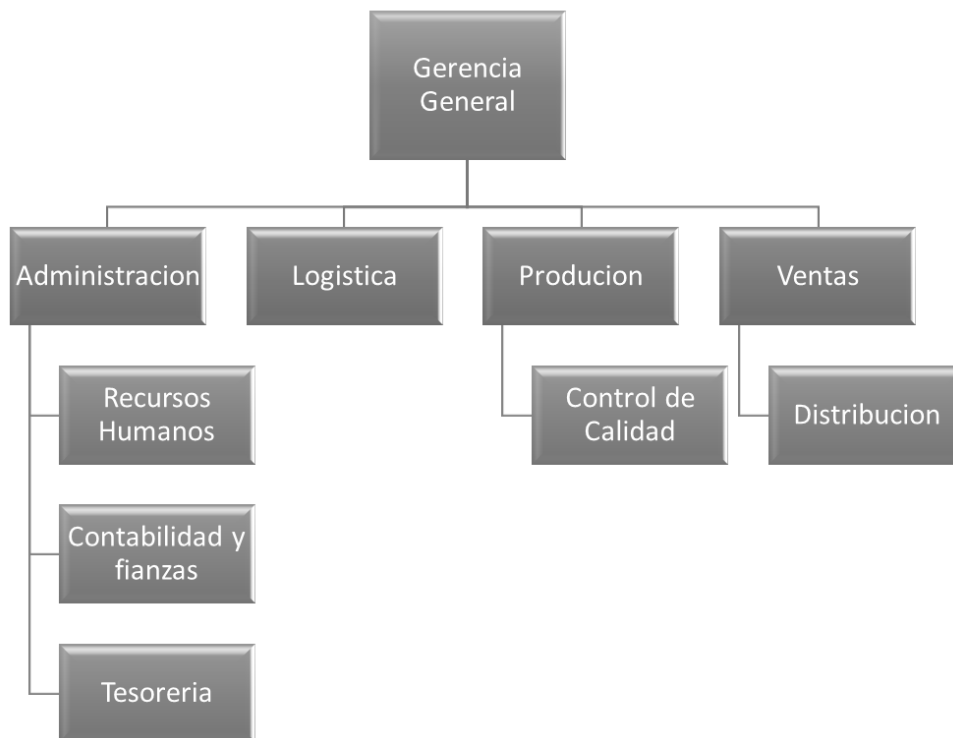
Ruc: 20538240053.

Dirección: Calle Veintitrés Mz. 4 Sub. Lt. 1-G Parcela I, Parque Industrial, Villa EL Salvador

Actividad comercial: Fabricaciones de muebles

**Organigrama:**

*Figura 7. Organigrama de HAG Soluciones & Diseño S.A.C*



*Fuente: Gerencia de la empresa*

**Misión:** “Contribuir a mejorar la vida de nuestros clientes, haciendo que sus oficinas u hogares sean maravillosos y agradables. Con la constante búsqueda de accesorios, formas, materiales y diseños que nos permitan ofrecer los mejores elementos de decoración y mobiliario”.

**Visión:** “Ser la empresa líder en el mercado nacional de fabricación de muebles de oficina e institucional, reconocida por su competitividad y productividad comercializando productos de alta calidad, convirtiéndonos en el mejor socio estratégico de los clientes”.

**Valores:**

Liderazgo: Desarrollar la capacidad y habilidad para llevar a cabo las estrategias

Integridad: Hacerlo que es correcto.

Innovación: Generar ideas creativas y reales que contribuyan a las mejoras de la empresa.

Eficiencia: Hacer las cosas bien siempre, eliminando la burocracia.

Trabajo en equipo: Cooperación eficiente del factor humano para el logro de los objetivos comunes.

**Calidad:**

Mantener los estándares de calidad de clase mundial requeridos en la industria.

Servicio al cliente con valor agregado: Exceder en todo momento las expectativas de nuestros clientes, logrando su lealtad.

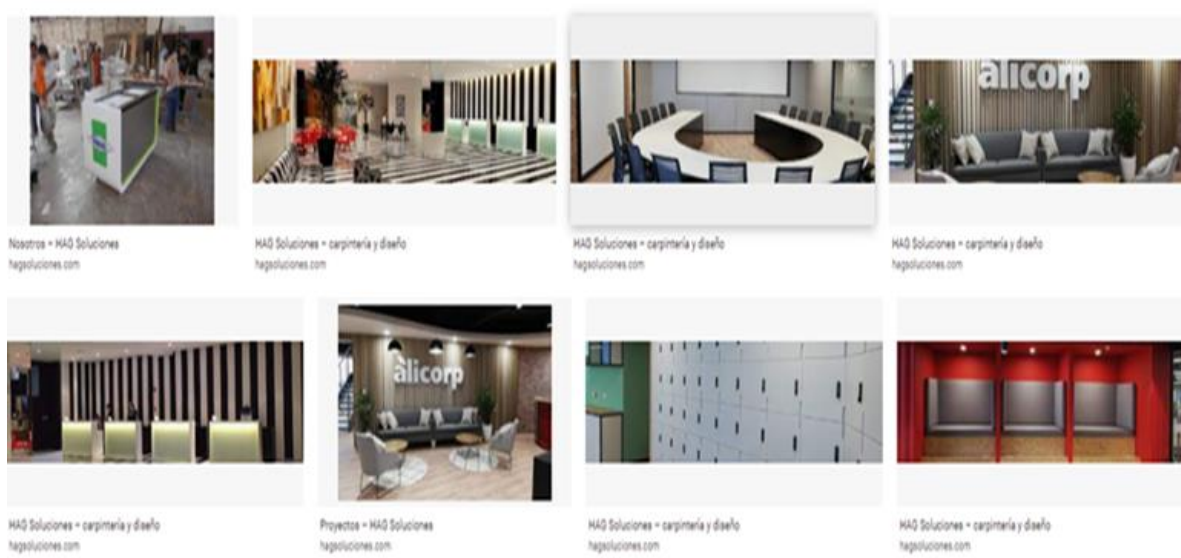
### Filosofía:

Nuestra filosofía es “el concepto de calidad total unido con la vocación de servicio a nuestros clientes harán que nosotros seamos la preferencia de ellos con un valor agregado.

### Rentabilidad:

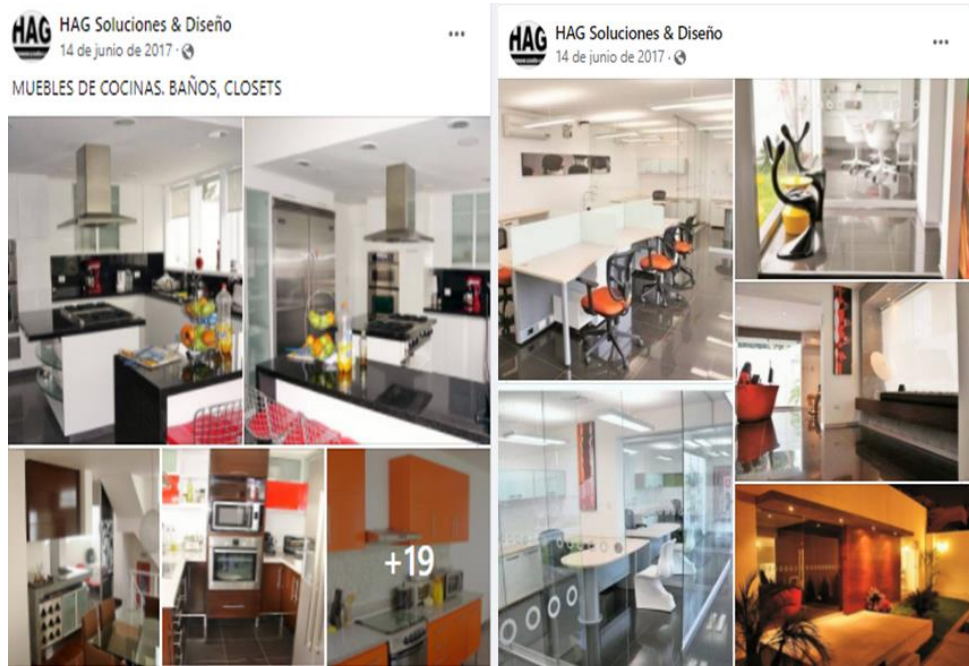
Obtener el valor económico agregado y los ahorros necesarios para lograr la permanencia exitosa en el mercado.

*Figura 8. Productos que ofrece la empresa*



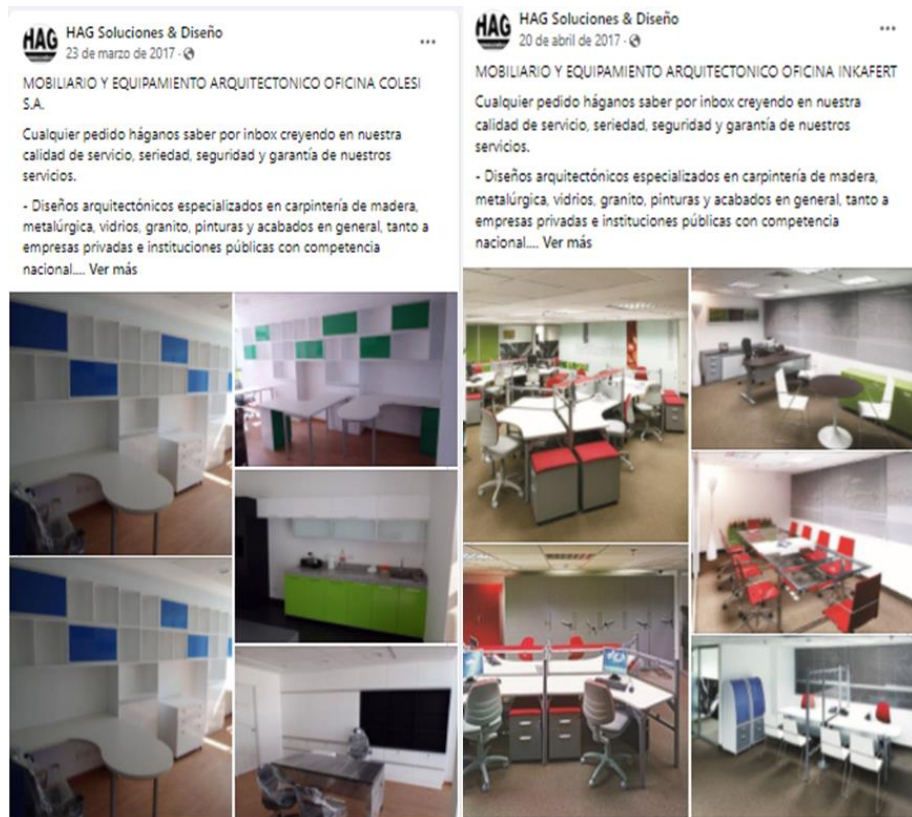
*Fuente: Gerencia de la empresa*

Figura 9. Publicaciones sobre productos de la empresa



Fuente: Red social de la empresa

Figura 10. Publicaciones de mobiliario y equipamiento



Fuente: Red social de la empresa

## 1.9. Definición de términos básicos

- 1) Capacitación: “desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles del personal, auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, así como cumplir futuras responsabilidades”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 182).
- 2) Compensación: “es el conjunto de gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 244).
- 3) Encuestas de actitudes: “Métodos sistemáticos para determinar las percepciones de los empleados sobre la organización”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 318).
- 4) Especificaciones del puesto: “Inventario de las características humanas que debe poseer el individuo que va a desempeñar una labor”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 97).
- 5) Evaluación de necesidades de capacitación: “detecta los actuales problemas de la organización y los desafíos que deberá enfrentar”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 185).
- 6) Evaluaciones psicológicas: “Evaluación de las características intelectuales, emocionales, de motivación y otras que pueden facilitar la predicción del desempeño futuro de un empleado”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 230).
- 7) Promoción: “ocurre cuando se cambia a un empleado a una posición de mejor nivel salarial, con mayores responsabilidades, esto es, a un estrato corporativo más elevado”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 173).
- 8) Relevancia de la tarea: “Saber que el trabajo que se realiza es importante para muchas personas, dentro y fuera de la organización”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 104).
- 9) Sueldos y salarios en igualdad: “La administración de sueldos y salarios postula la igualdad interna (igual retribución por igual función), y la igualdad externa: compensación similar a la de empleados con funciones análogas en otras organizaciones”. (Werther, Davis & Guzmán, 2014, p. 246).

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Según Calderón, Alzamora (2010) la investigación es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal y es la que busca de una respuesta a una situación que se presenta como problemática. (p.7).

El tipo de investigación aplicada a la investigación es descriptivo correlacional:

Según a Danhke (1989) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2003) los estudios descriptivos “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno al investigar” esto a fin recolectar toda la Información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación.



Los estudios correlacionales son los que se encargan de identificar la acciones en dos o más conceptos o variables. Los estudios correlacionales tienen en cierta forma un valor un tanto explicativo, como esto puede conocer el comportamiento de otras variables que estén relacionadas.

En esta Investigación requiere información de todas las áreas, con ella se podrá realizar formular las interrogantes importantes para la obtención de datos que se desean saber acerca de todo el personal que labora la Empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. Posteriormente analizaremos la información obtenida en base a los objetivos previamente definidos. Dentro del estudio seleccionaremos una serie de cuestiones y las describiremos para de esta manera dar solución al problema planteado.

El diseño de Investigación es la estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere para la investigación". (Hernández, Fernández & Baptista, 1991, p.185). Aunque exista un planteamiento amplio del problema, el diseño de la investigación, especifica los detalles para determinar este.

Por lo tanto, la presente investigación es de Diseño no experimental y de corte transversal, es decir, consiste en que el investigador obtiene los datos o información en un solo momento de la investigación. Estos hechos son medidos y descritos.

## 2.2. Población y Muestra

### 2.2.1. Población

Estuvo compuesta por los **29 Trabajadores** y los cuales corresponden a todas las áreas de empresa HAG soluciones & diseño SAC detalladas en la siguiente tabla.

*Tabla 3. Población para la investigación*

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente General	1
Contador	1
Ingenieros	2
Arquitecto	3
Asistentes	4
Operativos	18
<b>Total</b>	<b>29</b>

*Fuente: HAG soluciones & diseño SAC*

### 2.2.2. Muestra

Como explica Arias (2012) si es posible analizar a todos los elementos de la población, no es necesario reducirla a una muestra, debido a ello la muestra fue de **29 trabajadores** que participaron en la recolección de datos.

*Tabla 4. Muestra para la investigación*

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Gerente General	1	3.45%
Contador	1	3.45%
Ingenieros	2	6.90%
Arquitecto	3	10.34%
Asistentes	4	13.79%
Operativos	18	62.07%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: HAG soluciones & diseño SAC*

### 2.3. Técnicas para la recolección de datos

Se tuvo a bien aplicar la técnica de **la encuesta** en la acumulación de datos, que según La Torre (1996) “es una técnica destinada a obtener información primaria, partir de un número representativos de individuos de una población”. (p. 26), al respecto García (2004) indica que la encuesta “sirve para recopilar datos, como conocimientos ideas y opiniones de grupos; aspectos que analizan con el propósito de determinar rasgos de las personas, proponer o establecer relaciones entre las características de los sujetos, lugares y situaciones o hechos” (p. 20).

### 2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

Se tuvo a bien aplicar como instrumento de investigación **el cuestionario**, que según Arias (2012) se adecua perfectamente con la técnica de la encuesta, al contener una serie de preguntas que deben responder los participantes. (p. 74).

#### 2.4.1. Validez de los instrumentos

Se evaluó el cuestionario mediante **juicio de expertos**, que según Cabero & Llorente (2013) citado por Robles & Del Carmen (2015) es una estrategia de evaluación que presenta una serie de ventajas entre las que destacan la posibilidad de obtener una amplia y pormenorizada información sobre el objeto de estudio y la calidad de las respuestas por parte de los jueces, que en este caso fueron tres docentes de la UPCI (informes en anexo 6).

### 2.4.2. Confiabilidad de los Instrumentos

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200), para la aplicación del cuestionario estructurado, la confiabilidad se analizó mediante **alfa de Cronbach**, cuyo valor se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 5. Resultados de la prueba de alfa**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.8394	24

*Fuente: encuesta, 2020*

El alfa de Cronbach obtenido es superior a 0.8, el cual indica una elevada confiabilidad del cuestionario, garantizando los datos recopilados en el trabajo. Cuyo detalle se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 6. Detalle de la prueba de alfa**

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿Se siente satisfecho con su desarrollo personal en la empresa?	,834
P2. ¿Considera satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa?	,829
P3. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza diariamente en su puesto laboral en la empresa?	,831
P4. ¿Considera que se siente satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa?	,827
P5. ¿Se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa?	,827
P6. ¿Considera que se encuentra satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa?	,830
P7. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la empresa?	,835

P8. ¿Considera que se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa?	,832
P9. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores?	,828
P10. ¿Afirma que se siente satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa?	,840
P11. ¿Considera que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa?	,835
P12. ¿Se encuentra satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa?	,830
P13. ¿Considera satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo?	,837
P14. ¿Se encuentra satisfecho por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas?	,839
P15. ¿Considera que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa?	,850
P16. ¿Considera satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa?	,830
P17. ¿Se encuentra satisfecho con la planificación y organización de las actividades en su puesto laboral?	,841
P18. ¿Se encuentra satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo?	,826
P19. ¿Considera satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato?	,824
P20. ¿Considera usted satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa?	,836
P21. ¿Considera que es satisfactorio los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa?	,838
P22. ¿Se encuentra satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones?	,826
P23. ¿Se encuentra satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo?	,834
P24. ¿Considera que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo?	,840

*Fuente: encuesta, 2020*

## 2.5. Procesamiento y análisis de datos

### 2.5.1. Procesamiento

Para procesar los datos obtenidos con la encuesta se tuvo a bien utilizar el programa **SPSS v. 26**, en el cual se generó una matriz de datos cuantitativa con los valores considerados en el cuestionario con la escala de Likert, ingresando los datos al programa, verificando que concuerde precisamente con los valores de los formatos de encuesta, verificando la existencia de valores perdidos o inconsistencias, procediendo a corregirlas para realizar el análisis respectivo.

### 2.5.2. Análisis de Datos

Se analizó cuantitativamente la matriz de datos con el programa **SPSS v. 26**, como indican Hernández, Fernández & Baptista (2014) “el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador”. (p. 272).

El análisis inició con la evaluación de la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach, la normalidad de la distribución por Shapiro-Wilk, luego se realizó el análisis descriptivo con tablas y gráficas de frecuencia, finalizando con el análisis inferencial en las pruebas de hipótesis, cuyo estadístico considerado es el coeficiente de Spearman en análisis de correlaciones bivariadas, cuyo resultado se puede interpretar con el apoyo de la siguiente tabla:

*Tabla 7. Valores del coeficiente de Spearman*

<b>“Valor r</b>	<b>Interpretación</b>
-1	Función lineal inversa perfecta
-0.99 a -0.70	Correlación lineal inversa alta a muy alta
-0.69 a -0.40	Correlación lineal inversa moderada
-0.39 a -0.20	Correlación lineal inversa baja – leve

-0.19 a -0.10	Correlación lineal inversa insignificante
0	Ausencia de correlación lineal
+0.10 a 0.19	Correlación lineal directa insignificante
+0.20 a 0.39	Correlación lineal directa baja – leve
+0.40 a 0.69	Correlación lineal directa moderada
+0.70 a 0.99	Correlación lineal directa alta a muy alta
+1	Función lineal directa perfecta”

*Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014). (p. 305)*

## 2.6. Aspectos éticos

Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) explican que “La ética se refiere a los valores, a la forma en que se observan o ignoran. En el caso de la investigación, actuar éticamente equivale a establecer los valores que serán observados y los que están en riesgo”. (p. 19). La ética comprende tanto una dimensión positiva, relativa a nuestros conceptos de buenas condiciones de vida cotidiana, como una dimensión negativa, que se refiere a nuestra opinión de lo que es equivocado desde el punto de vista moral, y por lo tanto, es esta misma quien guía nuestro comportamiento en diversidad situaciones como: La toma de decisiones al momento de realizar dicha investigación, La ética en la exploración en las investigaciones, La ética en el estudio que se realiza sobre todo al momento de entregar la información, La ética en recolección de datos, en este caso sería garantizar la confiabilidad en los datos, Consentimiento de información. En nuestro actual trabajo de investigación estamos respetando las normas de citas, referencias y parafraseo a los que los autores contribuyen en la elaboración de la investigación por las fuentes consultadas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

##### 3.1.1. Resultados sobre de motivación

Luego de la participación de los encuestados, se analizaron los datos relacionados a la motivación en la empresa, con el programa SPSS v. 26, los 12 ítems del instrumento tuvieron como escala de valores la siguiente tabla:

*Tabla 8. Escala cuestionario de motivación*

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

*Fuente: Hernández et al. (2014)*

En el orden en el que se presentaron en el cuestionario se procedió a ordenar las tablas y gráficas de frecuencias de la siguiente manera:

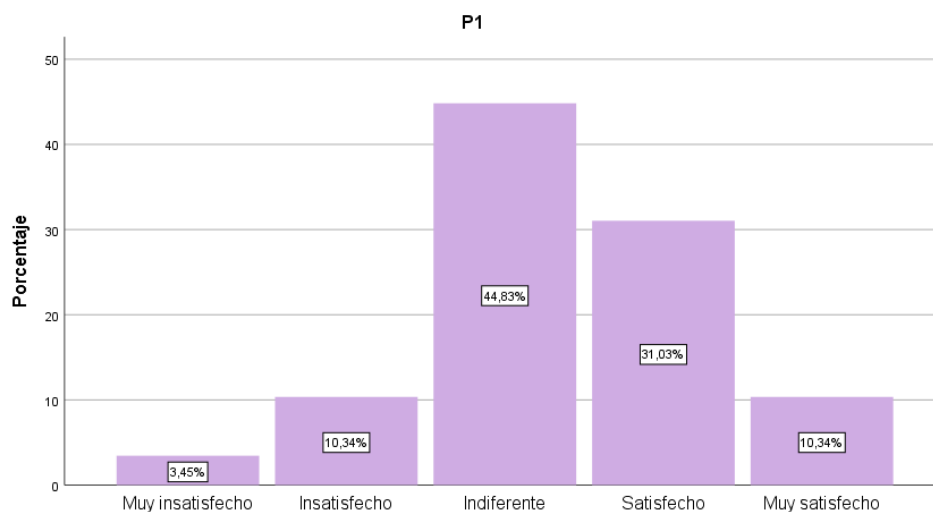


Tabla 9. Resultados a P1. ¿Se siente satisfecho con su desarrollo personal en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	3,4	3,4	3,4
	Insatisfecho	3	10,3	10,3	13,8
	Indiferente	13	44,8	44,8	58,6
	Satisfecho	9	31,0	31,0	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 11. Resultados a P1. ¿Se siente satisfecho con su desarrollo personal en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

El resultado advierte que en relación a si se sienten satisfechos con su desarrollo personal en la empresa, indica el 3.4% que está muy insatisfecho, el 10.3% está insatisfecho, entretanto, el 44.8% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 31% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con su desarrollo personal en la empresa.

Tabla 10. Resultados a P2. ¿Considera satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	17,2	17,2	17,2
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	34,5
	Indiferente	11	37,9	37,9	72,4
	Satisfecho	5	17,2	17,2	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 12. Resultados a P2. ¿Considera satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

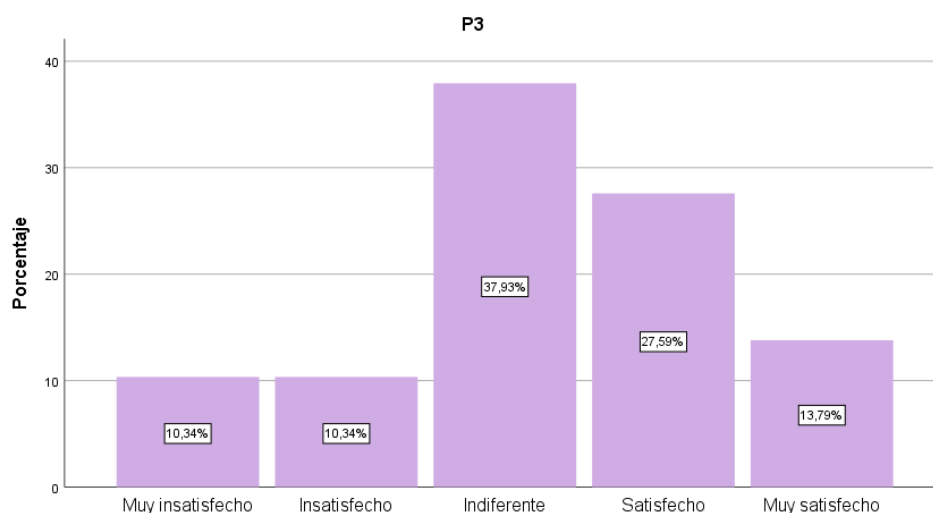
El resultado advierte que en relación a si consideran satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa, indica el 17.2% que está muy insatisfecho, el 17.2% está insatisfecho, entretanto, el 37.9% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 17.2% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa.

Tabla 11. Resultados a P3. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza diariamente en su puesto laboral en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	3	10,3	10,3	10,3
	Insatisfecho	3	10,3	10,3	20,7
	Indiferente	11	37,9	37,9	58,6
	Satisfecho	8	27,6	27,6	86,2
	Muy satisfecho	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 13. Resultados a P3. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza diariamente en su puesto laboral en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

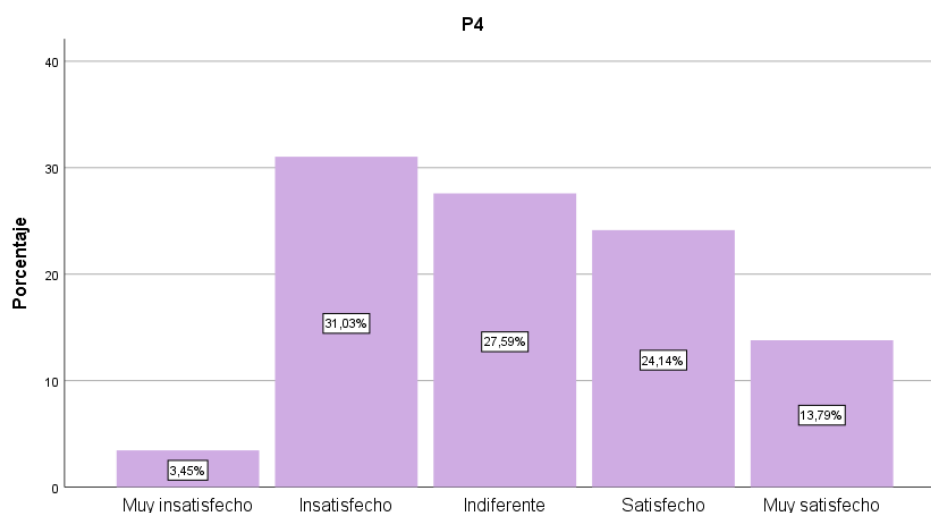
El resultado advierte que en relación a si se sienten satisfechos con el trabajo que realizan diariamente en sus puestos laborales en la empresa, indica el 10.3% que está muy insatisfecho, el 10.3% está insatisfecho, entretanto, el 37.9% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 27.6% se encuentra satisfecho y el 13.8% marca que está muy satisfecho con el trabajo que realizan diariamente en sus puestos laborales en la empresa.

Tabla 12. Resultados a P4. ¿Considera que se siente satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	3,4	3,4	3,4
	Insatisfecho	9	31,0	31,0	34,5
	Indiferente	8	27,6	27,6	62,1
	Satisfecho	7	24,1	24,1	86,2
	Muy satisfecho	4	13,8	13,8	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 14. Resultados a P4. ¿Considera que se siente satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

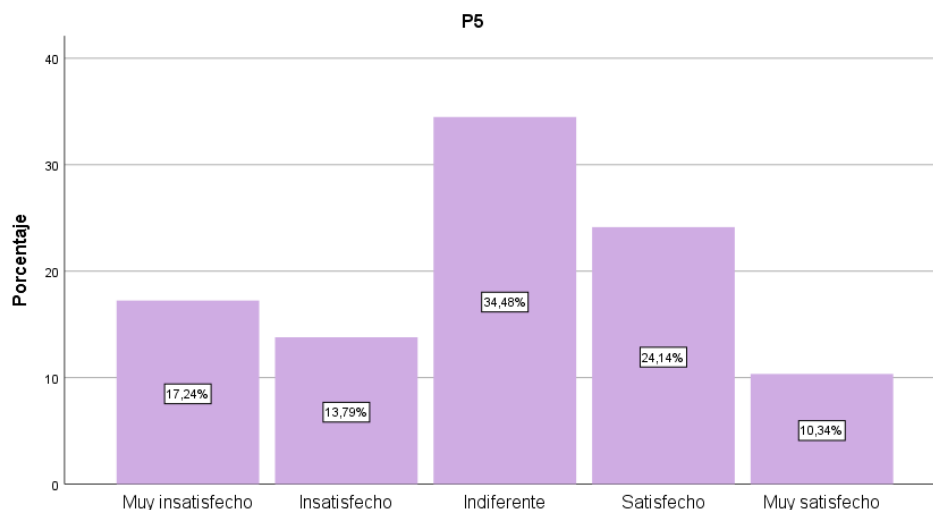
El resultado advierte que en relación a si consideran que se sienten satisfechos con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa, indica el 3.4% que está muy insatisfecho, el 31% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.1% se encuentra satisfecho y el 13.8% marca que está muy satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa.

Tabla 13. Resultados a P5. ¿Se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	17,2	17,2	17,2
	Insatisfecho	4	13,8	13,8	31,0
	Indiferente	10	34,5	34,5	65,5
	Satisfecho	7	24,1	24,1	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 15. Resultados a P5. ¿Se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

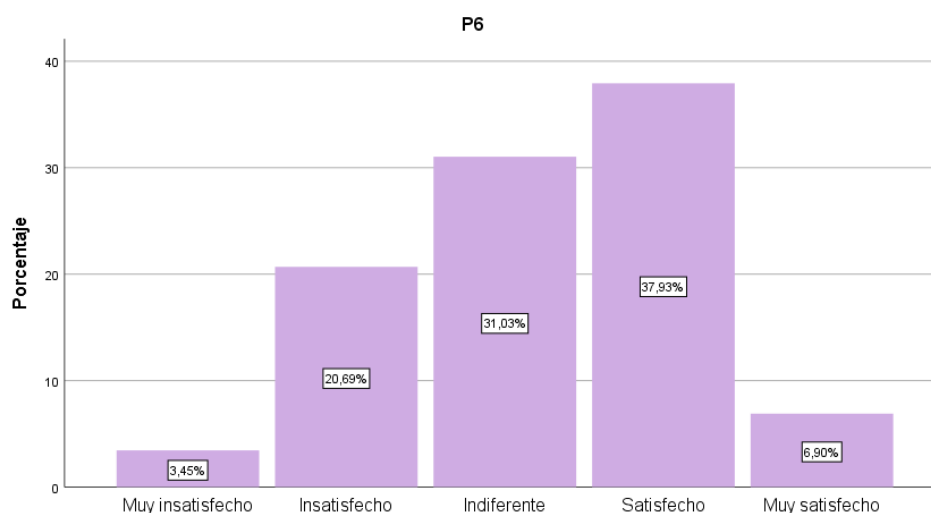
El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos con el ambiente de trabajo en la empresa, indica el 17.2% que está muy insatisfecho, el 13.8% está insatisfecho, entretanto, el 34.5% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.1% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa.

Tabla 14. Resultados a P6. ¿Considera que se encuentra satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	3,4	3,4	3,4
	Insatisfecho	6	20,7	20,7	24,1
	Indiferente	9	31,0	31,0	55,2
	Satisfecho	11	37,9	37,9	93,1
	Muy satisfecho	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 16. Resultados a P6. ¿Considera que se encuentra satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

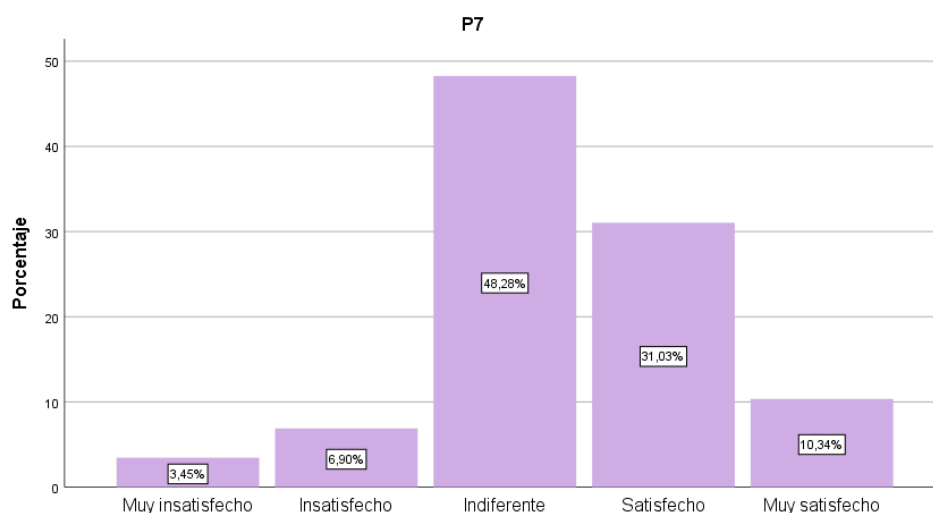
El resultado advierte que en relación a si consideran que se encuentran satisfechos con los días de descanso proporcionados por la empresa, indica el 3.4% que está muy insatisfecho, el 20.7% está insatisfecho, entretanto, el 31% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 37.9% se encuentra satisfecho y el 6.9% marca que está muy satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa.

Tabla 15. Resultados a P7. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	3,4	3,4	3,4
	Insatisfecho	2	6,9	6,9	10,3
	Indiferente	14	48,3	48,3	58,6
	Satisfecho	9	31,0	31,0	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 17. Resultados a P7. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

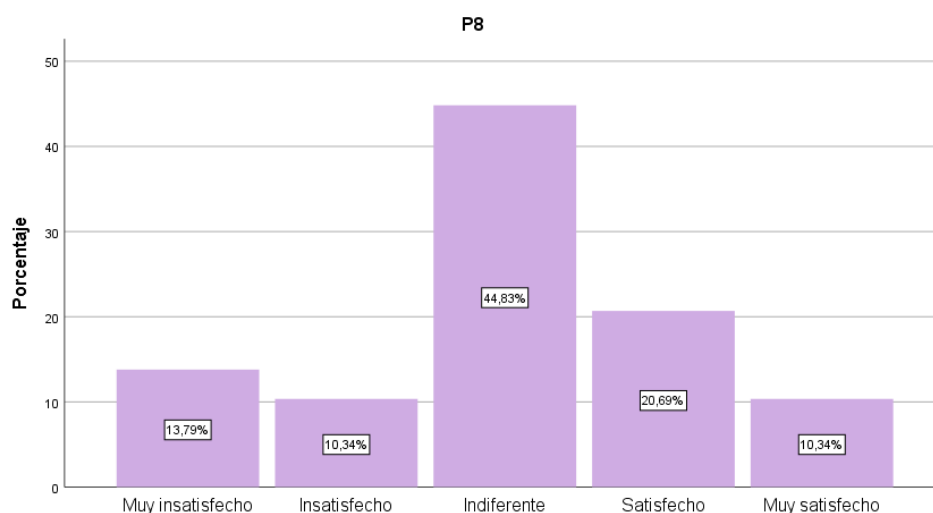
El resultado advierte que en relación a si se sienten satisfechos con el salario recibido en la empresa, indica el 3.4% que está muy insatisfecho, el 6.9% está insatisfecho, entretanto, el 48.3% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 31% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con el salario recibido en la empresa.

Tabla 16. Resultados a P8. ¿Considera que se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	4	13,8	13,8	13,8
	Insatisfecho	3	10,3	10,3	24,1
	Indiferente	13	44,8	44,8	69,0
	Satisfecho	6	20,7	20,7	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 18. Resultados a P8. ¿Considera que se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

El resultado advierte que en relación a si consideran que se sienten satisfechos con los beneficios económicos recibidos en la empresa, indica el 13.8% que está muy insatisfecho, el 10.3% está insatisfecho, entretanto, el 44.8% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 30.7% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa.

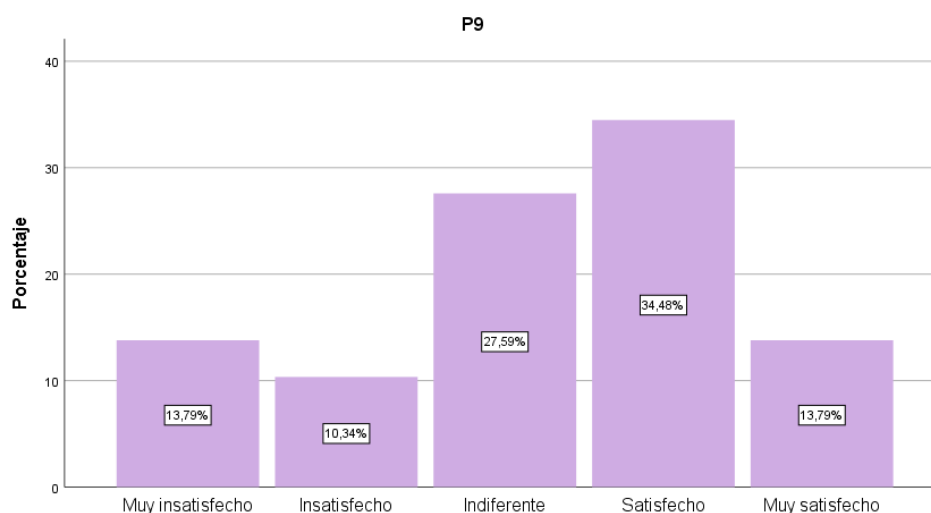


Tabla 17. Resultados a P9. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	4	13,8	13,8	13,8
	Insatisfecho	3	10,3	10,3	24,1
	Indiferente	8	27,6	27,6	51,7
	Satisfecho	10	34,5	34,5	86,2
	Muy satisfecho	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 19. Resultados a P9. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

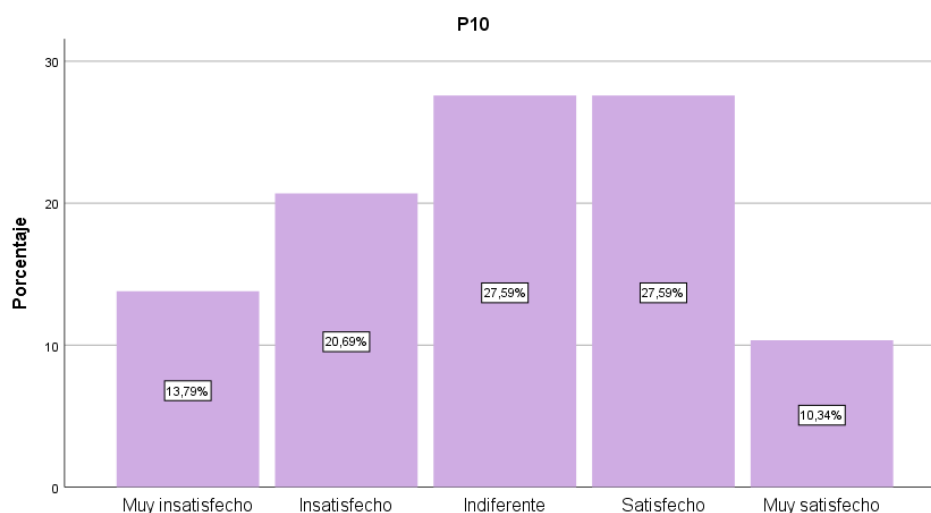
El resultado advierte que en relación a si se sienten satisfechos con la infraestructura donde realiza sus labores, indica el 13.8% que está muy insatisfecho, el 10.3% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 34.5% se encuentra satisfecho y el 13.8% marca que está muy satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores.

Tabla 18. Resultados a P10. ¿Afirma que se siente satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	4	13,8	13,8	13,8
	Insatisfecho	6	20,7	20,7	34,5
	Indiferente	8	27,6	27,6	62,1
	Satisfecho	8	27,6	27,6	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 20. Resultados a P10. ¿Afirma que se siente satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

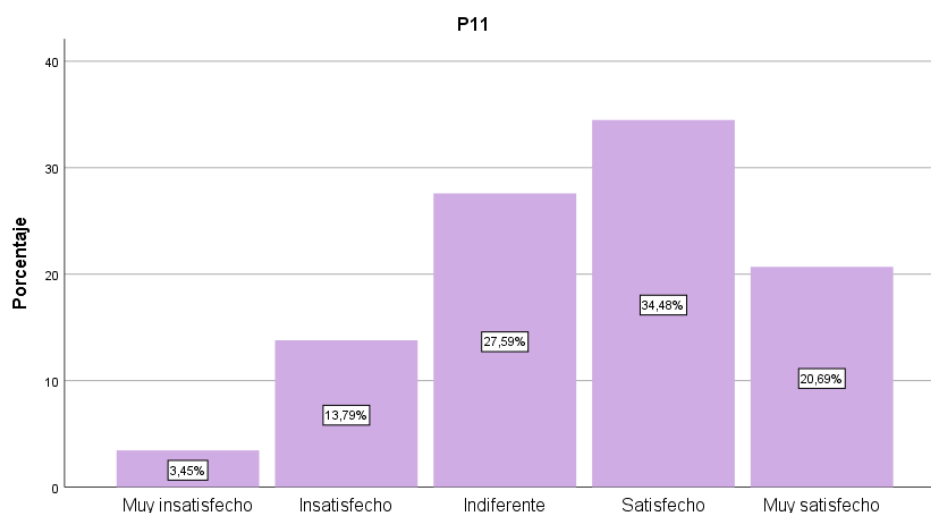
El resultado advierte que en relación a si afirman que se sienten satisfechos con la gestión de los directivos de la empresa, indica el 13.8% que está muy insatisfecho, el 20.7% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 27.6% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa.

Tabla 19. Resultados a P11. ¿Considera que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	3,4	3,4	3,4
	Insatisfecho	4	13,8	13,8	17,2
	Indiferente	8	27,6	27,6	44,8
	Satisfecho	10	34,5	34,5	79,3
	Muy satisfecho	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 21. Resultados a P11. ¿Considera que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

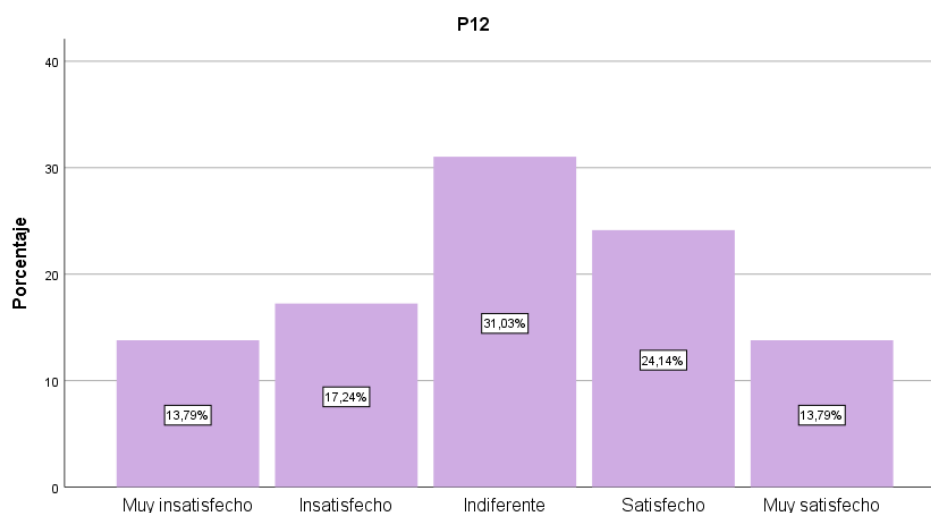
El resultado advierte que en relación a si consideran que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa, indica el 3.4% que está muy insatisfecho, el 13.8% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 34.5% se encuentra satisfecho y el 20.7% marca que está muy satisfecho con la estabilidad laboral en la empresa.

Tabla 20. Resultados a P12. ¿Se encuentra satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	4	13,8	13,8	13,8
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	31,0
	Indiferente	9	31,0	31,0	62,1
	Satisfecho	7	24,1	24,1	86,2
	Muy satisfecho	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 22. Resultados a P12. ¿Se encuentra satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos con el nivel de motivación brindada por la empresa, indica el 13.8% que está muy insatisfecho, el 17.2% está insatisfecho, entretanto, el 31% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.1% se encuentra satisfecho y el 13.8% marca que está muy satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa.

### 3.1.2. Resultados sobre Rendimiento Laboral

Luego de la participación de los encuestados, se analizaron los datos relacionados al rendimiento laboral en la empresa, con el programa SPSS v. 26, los 12 ítems del instrumento tuvieron como escala de valores la siguiente tabla:

*Tabla 21. Escala cuestionario de rendimiento laboral*

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

*Fuente: Hernández et al. (2014)*

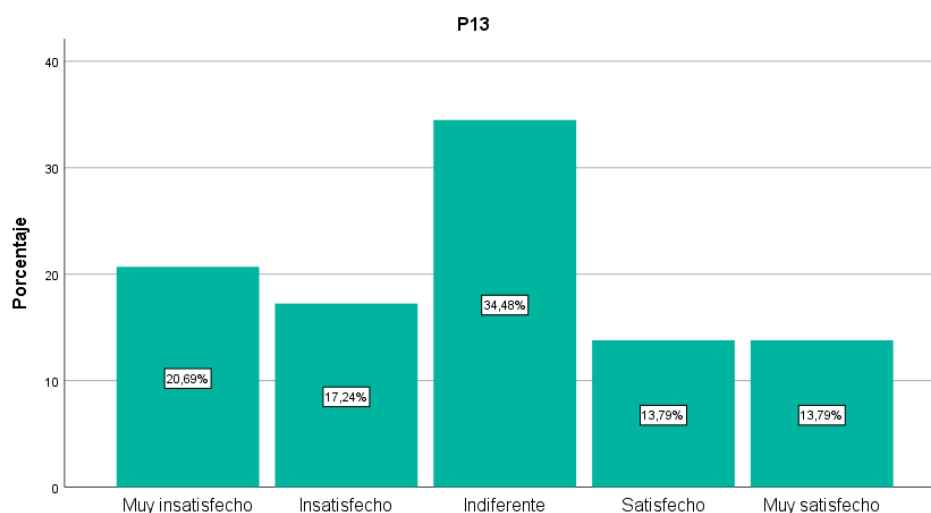
En el orden en el que se presentaron en el cuestionario se procedió a ordenar las tablas y gráficas de frecuencias de la siguiente manera:

Tabla 22. Resultados a P13. ¿Considera satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	6	20,7	20,7	20,7
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	37,9
	Indiferente	10	34,5	34,5	72,4
	Satisfecho	4	13,8	13,8	86,2
	Muy satisfecho	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 23. Resultados a P13. ¿Considera satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

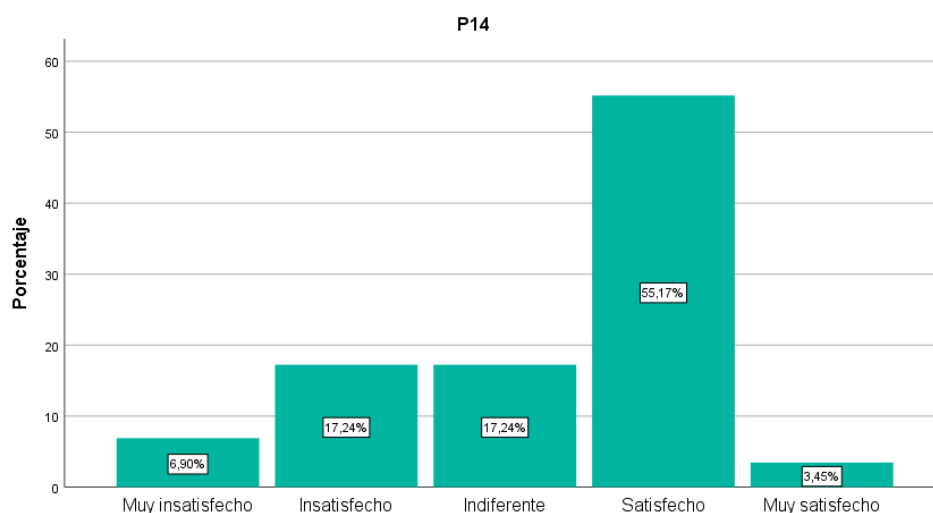
El resultado advierte que en relación a si consideran satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo, indica el 20.7% que está muy insatisfecho, el 17.2% está insatisfecho, entretanto, el 34.5% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 13.8% se encuentra satisfecho y el 13.8% marca que está muy satisfecho con el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo.

Tabla 23. Resultados a P14. ¿Se encuentra satisfecho por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	6,9	6,9	6,9
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	24,1
	Indiferente	5	17,2	17,2	41,4
	Satisfecho	16	55,2	55,2	96,6
	Muy satisfecho	1	3,4	3,4	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 24. Resultados a P14. ¿Se encuentra satisfecho por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

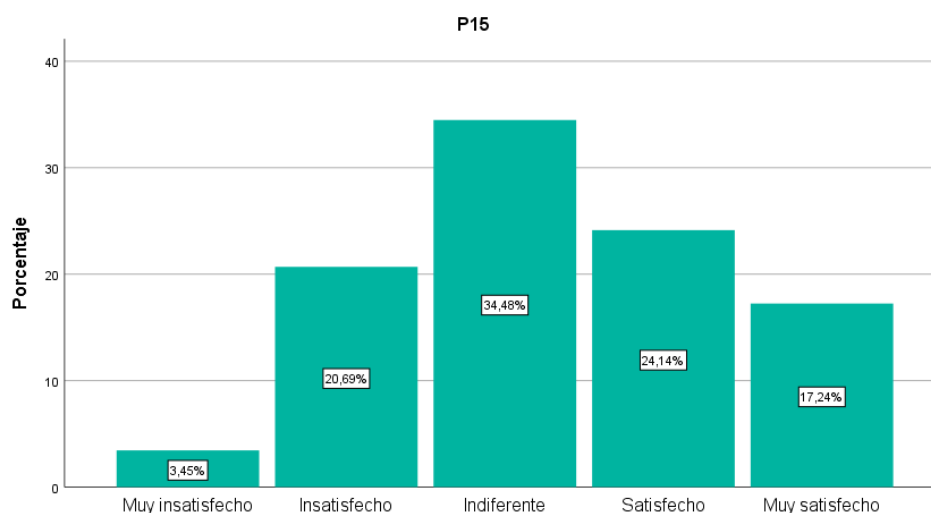
El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas, indica el 6.9% que está muy insatisfecho, el 55.2% está insatisfecho, entretanto, el 17.2% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 13.8% se encuentra satisfecho y el 3.4% marca que está muy satisfecho con la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas.

Tabla 24. Resultados a P15. ¿Considera que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	3,4	3,4	3,4
	Insatisfecho	6	20,7	20,7	24,1
	Indiferente	10	34,5	34,5	58,6
	Satisfecho	7	24,1	24,1	82,8
	Muy satisfecho	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 25. Resultados a P15. ¿Considera que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

El resultado advierte que en relación a si consideran que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa, indica el 3.4% que está muy insatisfecho, el 20.7% está insatisfecho, entretanto, el 34.5% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.1% se encuentra satisfecho y el 17.2% marca que está muy satisfecho con la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa.

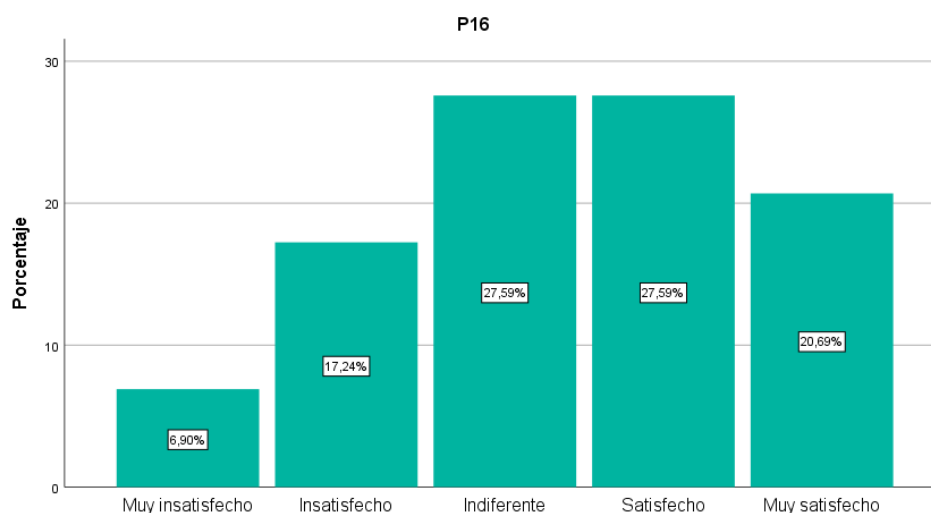


Tabla 25. Resultados a P16. ¿Considera satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	6,9	6,9	6,9
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	24,1
	Indiferente	8	27,6	27,6	51,7
	Satisfecho	8	27,6	27,6	79,3
	Muy satisfecho	6	20,7	20,7	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 26. Resultados a P16. ¿Considera satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

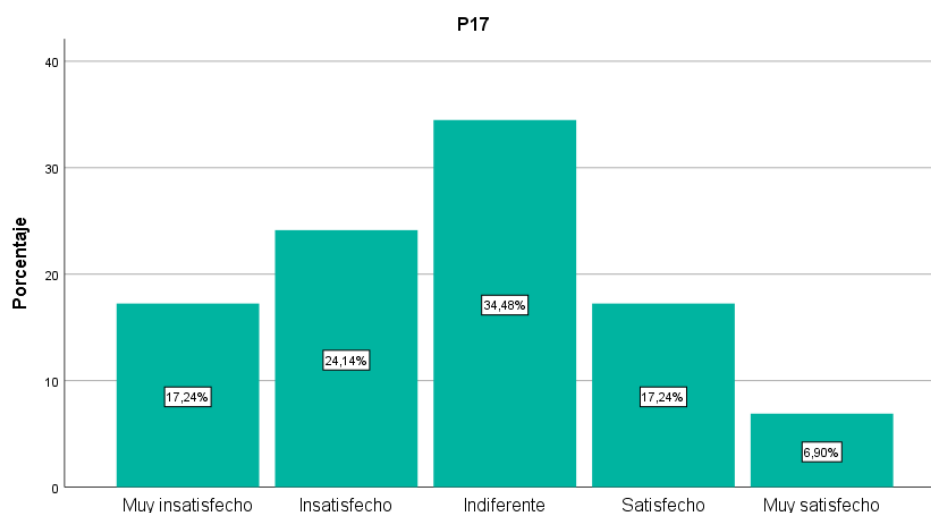
El resultado advierte que en relación a si consideran satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa, indica el 6.9% que está muy insatisfecho, el 17.2% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 27.6% se encuentra satisfecho y el 20.7% marca que está muy satisfecho con la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa.

Tabla 26. Resultados a P17. ¿Se encuentra satisfecho con la planificación y organización de las actividades en su puesto laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	17,2	17,2	17,2
	Insatisfecho	7	24,1	24,1	41,4
	Indiferente	10	34,5	34,5	75,9
	Satisfecho	5	17,2	17,2	93,1
	Muy satisfecho	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 27. Resultados a P17. ¿Se encuentra satisfecho con la planificación y organización de las actividades en su puesto laboral?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

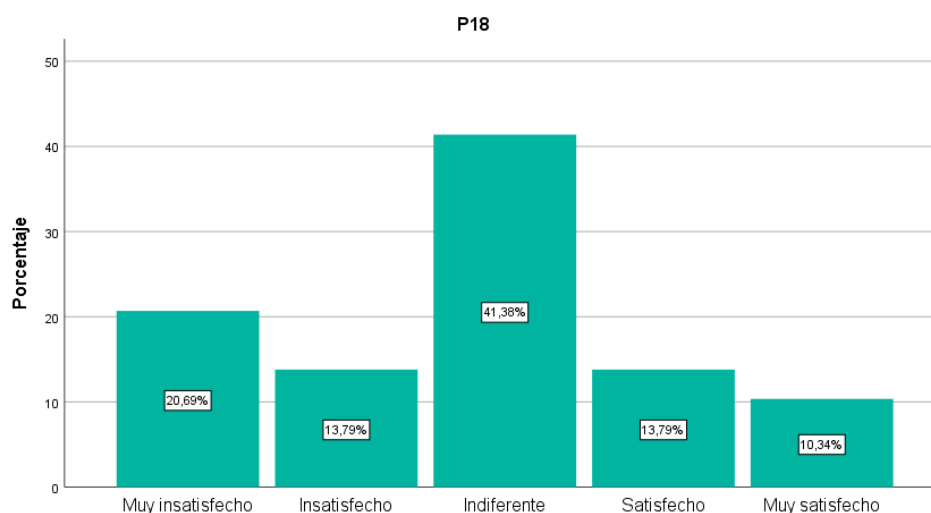
El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos con la planificación y organización de las actividades en sus puestos laborales, indica el 17.2% que está muy insatisfecho, el 24.1% está insatisfecho, entretanto, el 34.5% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.2% se encuentra satisfecho y el 6.9% marca que está muy satisfecho con la planificación y organización de las actividades en sus puestos laborales.

Tabla 27. Resultados a P18. ¿Se encuentra satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	6	20,7	20,7	20,7
	Insatisfecho	4	13,8	13,8	34,5
	Indiferente	12	41,4	41,4	75,9
	Satisfecho	4	13,8	13,8	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 28. Resultados a P18. ¿Se encuentra satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

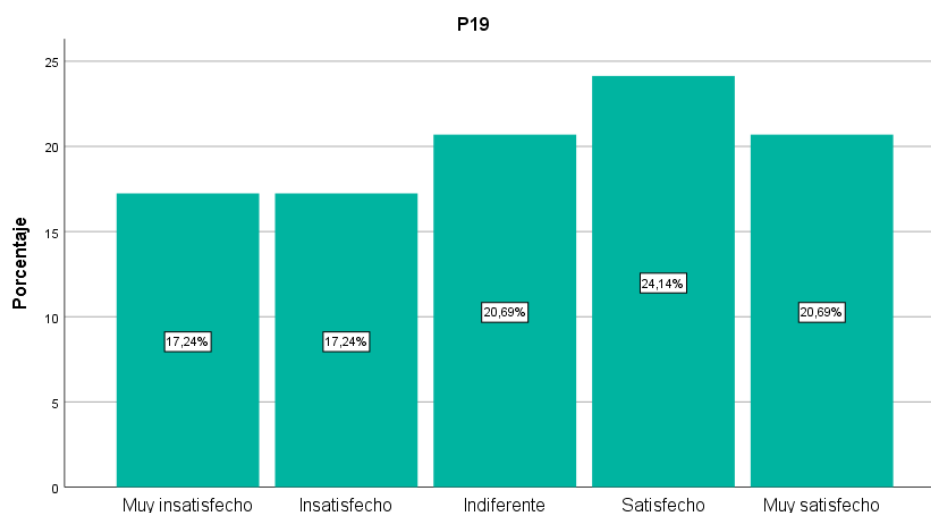
El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo, indica el 20.7% que está muy insatisfecho, el 13.8% está insatisfecho, entretanto, el 41.4% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 13.8% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo.

Tabla 28. Resultados a P19. ¿Considera satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	17,2	17,2	17,2
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	34,5
	Indiferente	6	20,7	20,7	55,2
	Satisfecho	7	24,1	24,1	79,3
	Muy satisfecho	6	20,7	20,7	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 29. Resultados a P19. ¿Considera satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

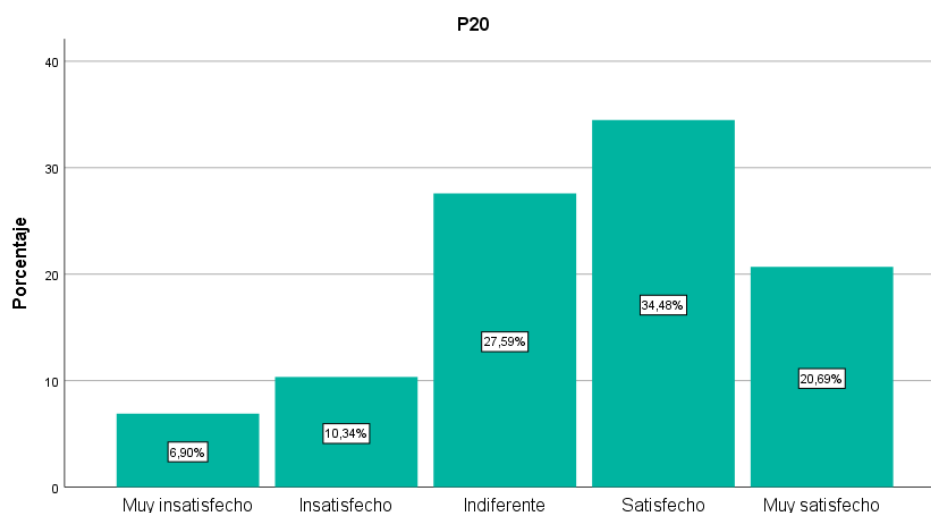
El resultado advierte que en relación a si consideran satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato, indica el 17.2% que está muy insatisfecho, el 17.2% está insatisfecho, entretanto, el 20.7% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.1% se encuentra satisfecho y el 20.7% marca que está muy satisfecho con el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato.

Tabla 29. Resultados a P20. ¿Considera usted satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	6,9	6,9	6,9
	Insatisfecho	3	10,3	10,3	17,2
	Indiferente	8	27,6	27,6	44,8
	Satisfecho	10	34,5	34,5	79,3
	Muy satisfecho	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 30. Resultados a P20. ¿Considera usted satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

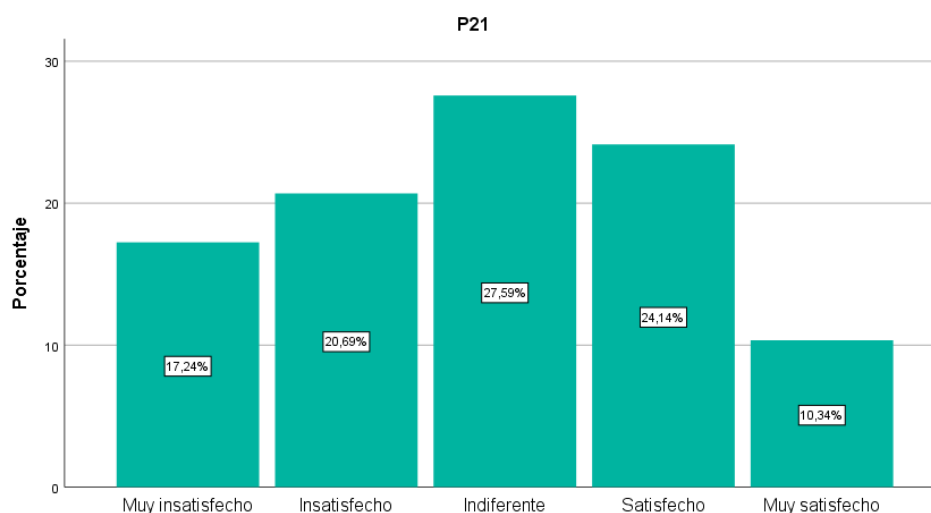
El resultado advierte que en relación a si consideran satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa, indica el 6.9% que está muy insatisfecho, el 10.3% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 34.5% se encuentra satisfecho y el 20.7% marca que está muy satisfecho con las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa.

Tabla 30. Resultados a P21. ¿Considera que es satisfactorio los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	17,2	17,2	17,2
	Insatisfecho	6	20,7	20,7	37,9
	Indiferente	8	27,6	27,6	65,5
	Satisfecho	7	24,1	24,1	89,7
	Muy satisfecho	3	10,3	10,3	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 31. Resultados a P21. ¿Considera que es satisfactorio los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

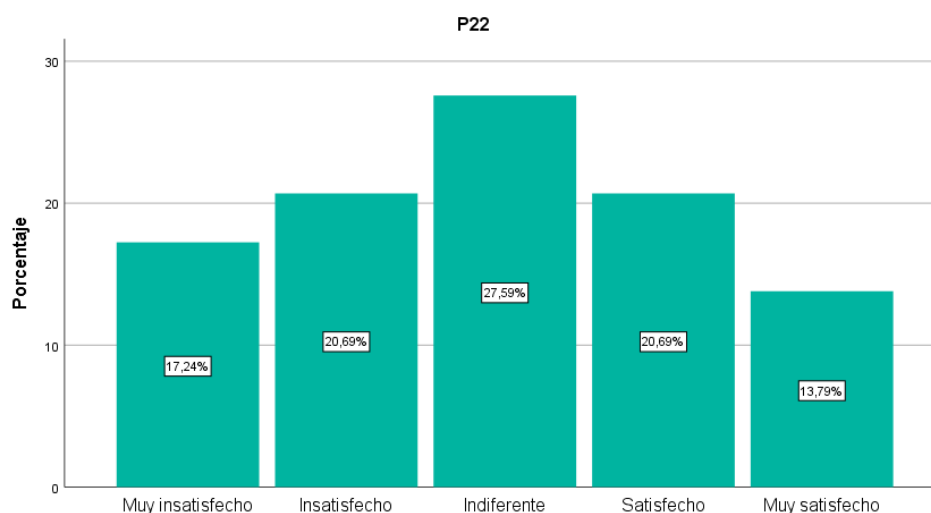
El resultado advierte que en relación a si consideran que son satisfactorios los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa, indica el 17.2% que está muy insatisfecho, el 20.7% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 24.1% se encuentra satisfecho y el 10.3% marca que está muy satisfecho con los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa.

Tabla 31. Resultados a P22. ¿Se encuentra satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	17,2	17,2	17,2
	Insatisfecho	6	20,7	20,7	37,9
	Indiferente	8	27,6	27,6	65,5
	Satisfecho	6	20,7	20,7	86,2
	Muy satisfecho	4	13,8	13,8	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 32. Resultados a P22. ¿Se encuentra satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

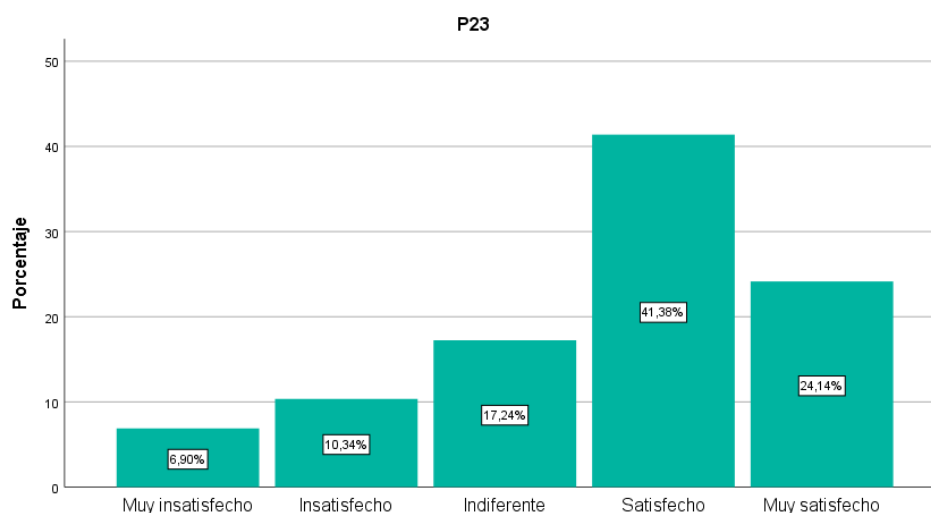
El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos con el tiempo asignado para realizar sus funciones, indica el 17.2% que está muy insatisfecho, el 20.7% está insatisfecho, entretanto, el 27.6% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 20.7% se encuentra satisfecho y el 13.8% marca que está muy satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones.

Tabla 32. Resultados a P23. ¿Se encuentra satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	6,9	6,9	6,9
	Insatisfecho	3	10,3	10,3	17,2
	Indiferente	5	17,2	17,2	34,5
	Satisfecho	12	41,4	41,4	75,9
	Muy satisfecho	7	24,1	24,1	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 33. Resultados a P23. ¿Se encuentra satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

El resultado advierte que en relación a si se encuentran satisfechos con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo, indica el 6.9% que está muy insatisfecho, el 10.3% está insatisfecho, entretanto, el 17.2% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 41.4% se encuentra satisfecho y el 24.1% marca que está muy satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo.

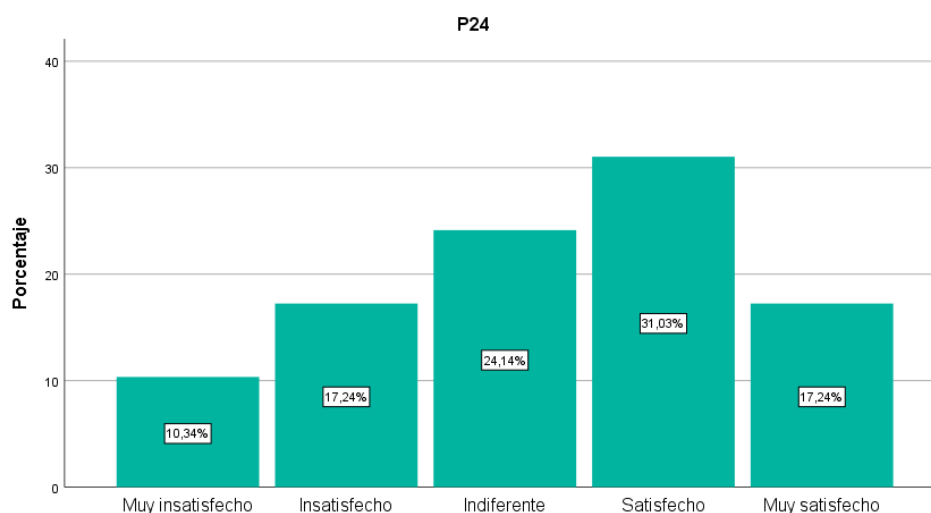


Tabla 33. Resultados a P24. ¿Considera que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	3	10,3	10,3	10,3
	Insatisfecho	5	17,2	17,2	27,6
	Indiferente	7	24,1	24,1	51,7
	Satisfecho	9	31,0	31,0	82,8
	Muy satisfecho	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

Figura 34. Resultados a P24. ¿Considera que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo?



Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

### Interpretación:

El resultado advierte que en relación a si consideran que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo, indica el 10.3% que está muy insatisfecho, el 17.2% está insatisfecho, entretanto, el 24.1% muestra indiferencia a la interrogante; por otro lado, el 31% se encuentra satisfecho y el 17.2% marca que está muy satisfecho con el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo.

### 3.2. Prueba de normalidad

La normalidad fue evaluada por la prueba de Shapiro-Wilk, que considera para su aceptación la hipótesis nula que la distribución tiene distribución normal, y como alterna que tiene diferente distribución a la normal, contemplando para la aceptación de la hipótesis nula una significancia mayor a 0.05.

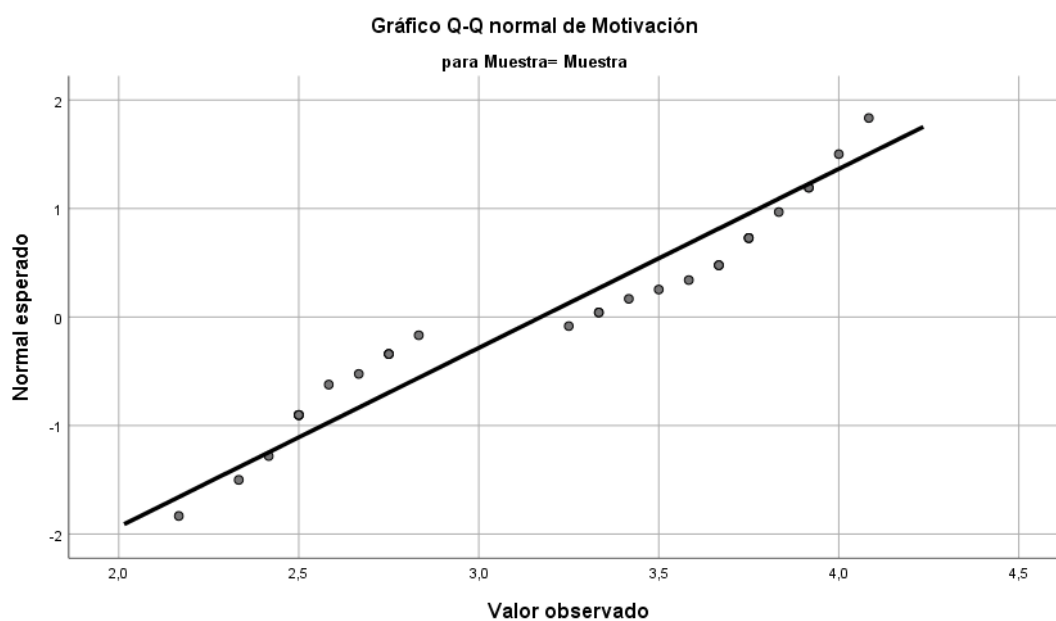
Tabla 34. Análisis de normalidad

		Estadístico	gl	Sig.
Motivación	Muestra	,906	29	,114
Rendimiento laboral	Muestra	,957	29	,273

Fuente: Encuesta, 2020.

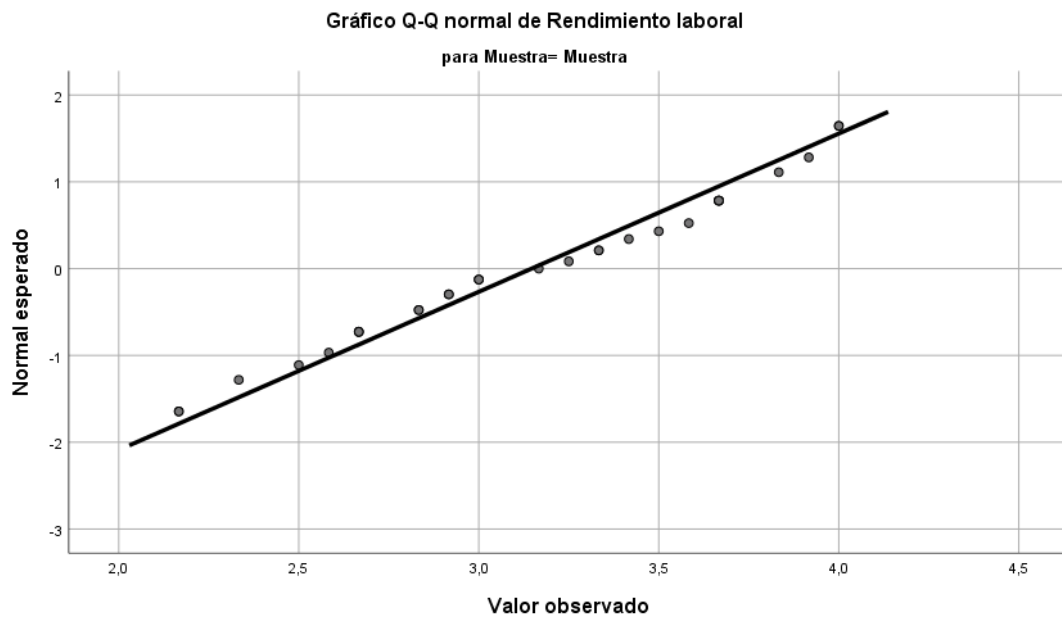
Se observan significancias superiores al permitido, por lo tanto, se acepta la hipótesis que plantea que la distribución de datos es normal, como se expone en las siguientes figuras:

Figura 35. Normalidad esperada para motivación



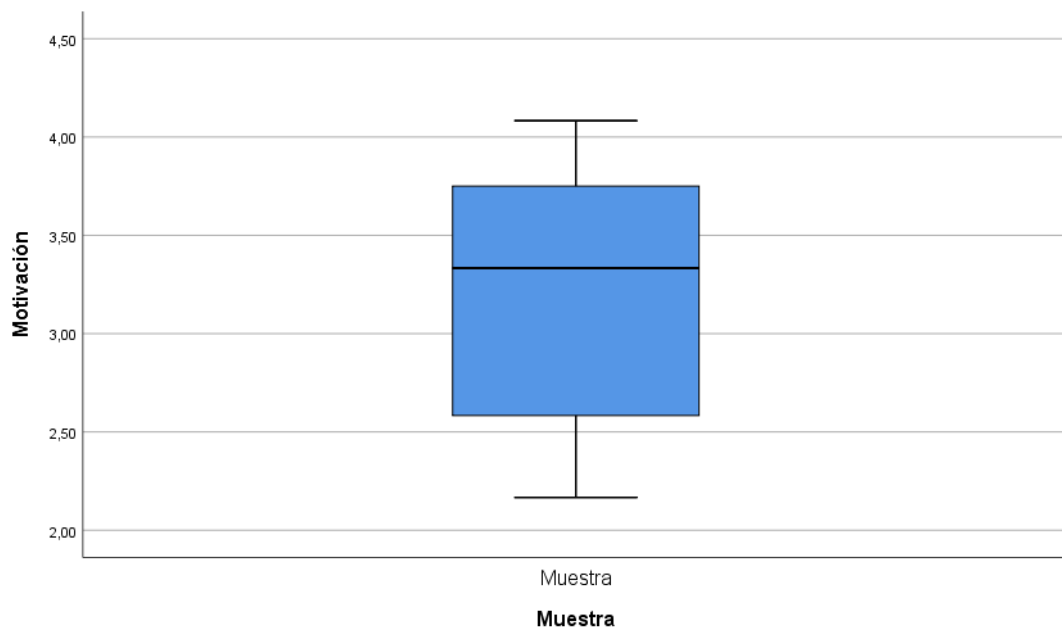
Fuente: Encuesta, 2020.

Figura 36. Normalidad esperada para rendimiento laboral



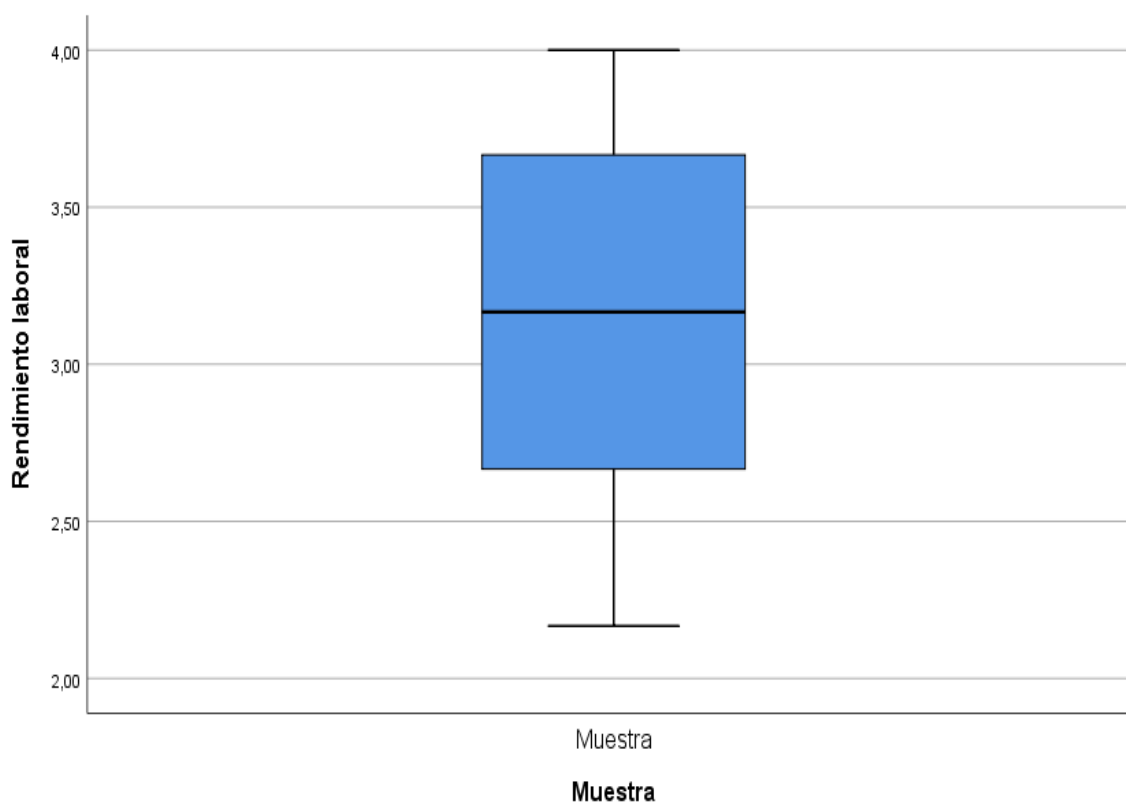
Fuente: Encuesta, 2020.

Figura 37. Diagrama de cajas para motivación



Fuente: Encuesta, 2020.

Figura 38. Diagrama de cajas para rendimiento laboral



Fuente: Encuesta, 2020.

### 3.3. Contratación de las Hipótesis

En relación a la contratación de hipótesis se contempló como prueba de comparación el análisis de correlación bivariada de Pearson, cuya condición esencial para la aceptación se sostiene en el valor de significancia bilateral que no debe exceder de 0.05 para aceptar la hipótesis de la investigación, obteniendo en los cuatro análisis de correlación lo siguiente:

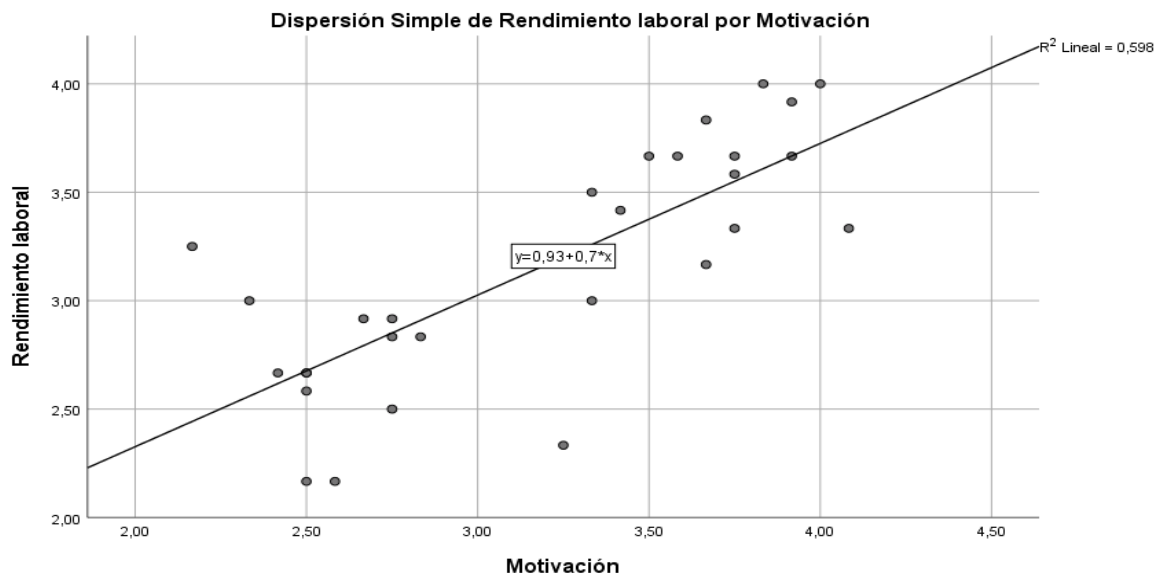
Tabla 35. Correlación en prueba de hipótesis general

			Motivación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: Encuesta, 2020.

Figura 39. Regresión lineal con las variables



Fuente: Encuesta, 2020.

Tabla 36. Correlación en prueba de hipótesis específico 1

			Motivación interna	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación interna	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: Encuesta, 2020.

Tabla 37. Correlación en prueba de hipótesis específico 2

			Motivación externa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación externa	Coefficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: Encuesta, 2020.

Tabla 38. Correlación en prueba de hipótesis específico 3

			Factores motivacionales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: Encuesta, 2020.

Se observan en las tablas 35, 36, 37 y 38 que las correlaciones identificadas son favorables en niveles moderados y altos, con valores de significancia menores a 0.05, con este criterio, se aceptan las cuatro hipótesis de la investigación.

#### IV. DISCUSIÓN

Si bien es cierto que la investigación proponía “Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”, se pudo describir la situación de la motivación y el rendimiento laboral con los ítems del cuestionario identificando valores medios en la escala de valoración relacionados.

En el caso de la contrastación general de la hipótesis se obtuvo con el análisis de Rho de Spearman de 0.764 con un error de 0.00, que expresa correlación moderada alta entre la motivación y el rendimiento laboral.

Se observa que los resultados obtenidos por la investigación coinciden con los autores considerados como antecedentes del trabajo, como es el caso de Cubas (2016) que también obtiene significancia de cero en su análisis e indica que “existe relación significativa entre motivación y el rendimiento laboral”, por su parte, Reategui (2016) obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.581 como correlación media, indicando además que “existe una correlación media entre la Motivación

con el desempeño laboral”; así mismo, Cadena (2019) indica que “ sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral”, tal como, Santacruz (2017) que indica relación favorable entre las variables indicando que es “factible mantener una motivación equilibrada y un desempeño laboral eficiente”; mientras que Sum (2015) determinó que “la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores”.



## V. CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que la motivación se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020, que se pudo demostrar con la prueba de Rho de Spearman, cuyo resultado de 0.764 indica una relación moderada alta, es decir, si mejoran las condiciones y procedimientos para la motivación en la empresa, podrán mejorar significativamente los resultados en el rendimiento laboral de los trabajadores.
- 2) Se puede afirmar que la motivación interna se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020, que se pudo demostrar con la prueba de Rho de Spearman, cuyo resultado de 0.724 indica una relación moderada alta, es decir, si se logra mejorar las estrategias de motivación interna, podrán mejorar significativamente los resultados en el rendimiento laboral de los trabajadores.
- 3) Se concluye que la motivación externa se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020, que se pudo demostrar con la prueba de Rho de Spearman, cuyo resultado de 0.705 indica una relación moderada alta, es decir, si se aplican las estrategias pertinentes para la motivación a los colaboradores con un adecuado acompañamiento y un plan de gestión de recursos humanos, podrán mejorar significativamente los resultados en el rendimiento laboral de los trabajadores.
- 4) Se concluye que los factores motivacionales se relacionan favorablemente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020, que se pudo demostrar con la prueba de Rho de Spearman, cuyo resultado de 0.688 indica una relación moderada alta.

## VI. RECOMENDACIONES

- 1) Al gerente general de la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. se recomienda tomar en cuenta los resultados de esta investigación y poder tomar mayor interés en la motivación de los trabajadores de la empresa, que si bien es cierto demanda una inversión relativa para su ejecución en el plan de recursos humanos, pero los resultados esperados en el rendimiento laboral valen la pena, además de contar con trabajadores comprometidos e identificados con la empresa, además se recomienda implementar la evaluación del rendimiento laboral a 360 grados para contemplar todos los aspectos necesarios del saber.
- 2) Al jefe de la oficina de recursos humanos de la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. se recomienda como parte de su gestión la identificación de las características de todos los trabajadores de la empresa en una base de datos, para contar con la información necesaria de cada uno de ellos sobre sus actividades favoritas, sensaciones de satisfacción, pasatiempos, calidad de tiempo familiar, valor de los descansos, valoración del empoderamiento, valor de la recompensas entre otros; para generar actividades integradoras que consideren pertinentes para todos los trabajadores como las ferias motivacionales, dinámicas de integración laboral, concursos deportivos, de talentos, etc.
- 3) Se recomienda al encargado de recursos humanos no bajar la guardia en la selección de personal idóneo, capacitado y que traiga mayores beneficios a la empresa además de fortalecer la motivación externa a los trabajadores a través de la promoción laboral, la premiación de los mejores trabajadores, así como generar las condiciones que permitan mejorar los beneficios económicos de los trabajadores con mejor rendimiento laboral. Además se recomienda a la empresa,

implementar una política de aportes de ideas de desarrollo esto a la misma vez sea se han reconocido de alguna u otra forma.

- 4) Se recomienda al personal encargado y/o asistente social de recursos humanos de la empresa, que pongan mucho más énfasis en los factores motivacionales, es decir en las actividades enfocadas en crecimiento o desarrollo del personal, en las actividades o en la promoción de actividades para el reconocimiento profesional y las condiciones para que los trabajadores se sientan realizados en la empresa, también promover las capacitaciones para el personal de diferentes áreas, enfocadas en el desarrollo personal y profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, M. (1986). Características de control político. Control Parlamentario como control político. 23. 9-39. Recuperado de [www.index.php/derechopolitico](http://www.index.php/derechopolitico).
- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Bateman, T. & Snell. S. (2009). Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. Octava edición. Editorial Mc Graw Hill. México
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Editorial Pearson educación: Bogotá.
- Calderón & Alzamora (2010) Libro metodología de la investigación científica en postgrado.
- Camisón & Ignacio (2009) Libro Introducción a los negocios y gestión
- Cunas, (2019). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Dean, P & Ripley, P (2005). Los principios de la mejora del rendimiento.
- Del Cid, A; Mendez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da edición. Editorial Pearson. México.
- García (2004) Libro El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario.
- García (2005) libro Investigación Comercial.
- Hernández, Sánchez y Baptista (2003). Metodología de Investigación.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición México: Mc Graw Hill.

Hitt, M., Black, J. & Porter, L. (2006). Administración. Editorial Pearson. México

La Torre (1996). Teoría general de sistemas aplicada a la solución integral de problemas.

[https://books.google.com.pe/books?id=giKtX6alF34C&pg=PA27&dq=teoria+de+encuesta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQ\\_-mowsvzAhXoTTABHbCJDGYQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=teoria%20de%20encuesta&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=giKtX6alF34C&pg=PA27&dq=teoria+de+encuesta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQ_-mowsvzAhXoTTABHbCJDGYQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=teoria%20de%20encuesta&f=false)

Mateo (2001) La motivación pilar Básico de todo tipo de esfuerzo  
file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/DialnetLaMotivacionPilarBasicoDeTodo  
TipoDeEsfuerzo-209932.pdf

Motowidlo (2003) en el libro, liderazgo y comunicaciones.

Münch (2007) Libro Administración, Escuelas, Proceso Administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor.

Naranjo (2009) Revista Educación <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Santacruz (2017) En su tesis titulada La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Sum (2015) En su tesis titulada “motivación y desempeño laboral”

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Velasque (1996), en su libro motivos y motivación en la empresa.

[https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&pg=PA13&dq=rendi-](https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&pg=PA13&dq=rendimiento+laboral&hl=es-)  
[mientto+laboral&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&pg=PA13&dq=rendimiento+laboral&hl=es-)

[419&sa=X&ved=2ahUKEwi3p\\_ybsMvzAhX\\_VTABHartARIQ6AF6BAgFEAI](https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&pg=PA13&dq=rendimiento+laboral&hl=es-)  
[#v=onepage&q=rendimiento%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDOdQC&pg=PA13&dq=rendimiento+laboral&hl=es-)

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades.

Editorial Macro: Lima.

Werther, W., Davis, K. & Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos.

Gestión del capital humano. Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill. México

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?	Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.	La motivación se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020	<b>Motivación</b>	1. Motivación interna	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Descriptiva - Explicativa <b>Diseño:</b> No experimental, Transversal
				2. Motivación externa	
				3. Factores motivacionales	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	
1) ¿La motivación interna se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.?	1) Determinar en qué medida la motivación interna se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.	1) La motivación interna se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.	<b>Rendimiento Laboral</b>	1. Factor laboral	<b>Población:</b> 29 trabajadores. <b>Muestra:</b> 29 trabajadores. <b>Instrumento:</b> cuestionario.



2) ¿En qué medida la motivación externa se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?	2) Determinar en qué medida la motivación externa se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.	2) La motivación externa se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.		2. Competencias del puesto  3. Nivel de productividad	Contrastación de hipótesis con el SPSS v.26.
3) ¿En qué medida los factores motivacionales se relacionan con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020?	3) Determinar en qué medida los factores motivacionales se relacionan con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.	3) Los factores motivacionales se relacionan favorable y significativamente con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020.			

*Fuente: Elaboración propia, 2020.*

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Estimados señores (as), se ha diseñado el presente cuestionario para el estudio: “La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”. Estos datos serán de mucha importancia para mejorar la motivación y el rendimiento laboral en la empresa. Por lo que se le ruega responder a las alternativas de manera imparcial y objetiva, marcando con un aspa “X” en la alternativa que considere pertinente, tomando en cuenta que:

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P1. ¿Se siente satisfecho con su desarrollo personal en la empresa?					
P2. ¿Considera satisfactorio el nivel de la auto realización que tiene con su puesto laboral en la empresa?					
P3. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza diariamente en su puesto laboral en la empresa?					
P4. ¿Considera que se siente satisfecho con los trabajos asignados de su jefe inmediato en la empresa?					
P5. ¿Se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo en la empresa?					
P6. ¿Considera que se encuentra satisfecho con los días de descanso proporcionados por la empresa?					
P7. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la empresa?					
P8. ¿Considera que se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la empresa?					
P9. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza sus labores?					
P10. ¿Afirma que se siente satisfecho con la gestión de los directivos de la empresa?					
P11. ¿Considera que es satisfactorio la estabilidad laboral en la empresa?					

P12. ¿Se encuentra satisfecho con el nivel de motivación brindada por la empresa?					
P13. ¿Considera satisfactorio el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo?					
P14. ¿Se encuentra satisfecho por la fluides y la interrelación entre los puestos de diferentes áreas?					
P15. ¿Considera que es satisfactorio la evaluación de desempeño del jefe inmediato en la empresa?					
P16. ¿Considera satisfactorio la aplicación de la auto evaluación en los puestos laborales de la empresa?					
P17. ¿Se encuentra satisfecho con la planificación y organización de las actividades en su puesto laboral?					
P18. ¿Se encuentra satisfecho con la ejecución y control de las actividades en su puesto de trabajo?					
P19. ¿Considera satisfactorio el nivel de la carga laboral asignada diariamente por su jefe inmediato?					
P20. ¿Considera usted satisfactorias las relaciones laborales entre jefes y trabajadores en la empresa?					
P21. ¿Considera que es satisfactorio los resultados de la labor realizada por su persona en la empresa?					
P22. ¿Se encuentra satisfecho con el tiempo asignado para realizar sus funciones?					
P23. ¿Se encuentra satisfecho con la cantidad de tareas realizadas en el trabajo?					
P24. ¿Considera que es satisfactorio el nivel de cumplimiento de metas que le fueron asignadas en el trabajo?					

## Anexo 3. Base de datos

	Motivación												Rendimiento Laboral											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Res. Enc._1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	4	3	2	1	3
Res. Enc._2	4	3	3	2	1	3	2	1	4	1	3	1	3	4	1	4	2	3	2	5	5	1	5	1
Res. Enc._3	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	4	2	3	5	3	2	3	2	1	2	3	4
Res. Enc._4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5
Res. Enc._5	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	2	1	3	4	3
Res. Enc._6	3	2	3	2	3	2	4	3	2	5	3	1	3	1	3	3	5	4	2	3	1	3	5	1
Res. Enc._7	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	2	5	5	4	3	4	3	4
Res. Enc._8	2	1	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	2	4	3	5	2	5	3	4	4	3	4	3
Res. Enc._9	3	2	2	2	3	2	4	3	1	5	4	2	5	1	5	1	1	1	2	1	4	3	4	2
Res. Enc._10	3	1	2	1	3	4	3	2	2	2	5	2	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	1
Res. Enc._11	3	1	2	5	1	1	1	4	3	4	4	3	1	4	5	5	1	1	1	4	5	4	2	2
Res. Enc._12	4	4	3	3	4	3	5	5	4	2	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4
Res. Enc._13	3	3	5	3	3	4	2	4	5	2	4	3	3	3	4	5	4	2	1	5	2	5	4	3
Res. Enc._14	1	1	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	4	4	5	3	4	1	4	3	1	1	4	5
Res. Enc._15	4	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3
Res. Enc._16	4	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5

Res. Enc._17	2	3	3	2	2	2	4	3	1	3	2	3	1	4	4	2	3	3	2	2	3	1	4	2
Res. Enc._18	2	3	4	3	1	3	3	1	3	1	2	5	1	4	2	2	1	2	1	1	3	3	1	5
Res. Enc._19	3	5	4	5	4	3	4	2	5	3	4	3	4	5	2	5	2	4	3	4	4	2	4	4
Res. Enc._20	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2
Res. Enc._21	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	2	3	4	3	2	2	5	4
Res. Enc._22	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	1	5	5	2	4	2	2	3	3	5	2	3	2	3
Res. Enc._23	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4
Res. Enc._24	4	3	1	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	2	1	3	5	5	2	1	4	2
Res. Enc._25	3	4	4	5	2	5	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	5	4	4	5	4	2	4
Res. Enc._26	5	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	5	4
Res. Enc._27	4	2	3	2	5	2	3	4	4	3	5	2	1	3	5	1	1	1	1	3	2	2	3	5
Res. Enc._28	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3
Res. Enc._29	3	2	3	2	3	4	4	1	1	1	3	2	1	3	3	3	4	3	1	4	2	1	3	4

Fuente: Encuesta en HAG Soluciones & Diseño S.A.C.

## Anexo 4. Evidencia de similitud digital

# La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020

*por* Mendivil Chaparro Lizet

---

**Fecha de entrega:** 05-oct-2022 11:14a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1929367091

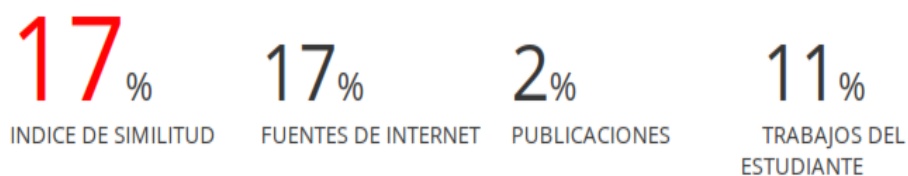
**Nombre del archivo:** Tesis\_\_Mendivil\_Chaparro\_Lizet\_\_Administraci\_n\_y\_Neg\_Int.docx (4.57M)

**Total de palabras:** 15817

**Total de caracteres:** 83342

## La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6</b> %
<b>2</b>	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %

9	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Politécnica Estatal de Carchi Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias &lt; 20 words

Excluir bibliografía

Activo



## Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Mendivil Chaparro Lizet  
 DNI: 72408196 Correo electrónico: lmchlizet@gmail.com  
 Domicilio: Asent. H. Nueva Generación H/L H. 04 - Independencia - Lima  
 Teléfono fijo: — Teléfono celular: 970765564

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: de Ciencias Empresariales y de Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

La Motivación y su relación con el Rendimiento  
laboral en la Empresa Hog Soluciones & Diseño  
S.A.C. 2020

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de octubre de 2022.

[Firma manuscrita]  
Firma



## Anexo 6. Formatos de validación de instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: MELGAREJO MENDOZA, PAULO CESAR  
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI  
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:  
**“La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”**  
 Autor del Instrumento: Bachiller Mendivil Chaparro, Lizet

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGIA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACION	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACION	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

#### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:  
 Ninguno.....

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 20 de setiembre de 2021.

  
**Firma del Experto Informante**  
 DNI: 04069109 | Telf./Cel.: 945380532

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: YUCRA RODRIGUEZ, LUIS CIPRIANO  
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI  
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:  
**“La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”**  
 Autor del Instrumento: Bachiller Mendivil Chaparro, Lizet

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGIA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					<b>X</b>
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					<b>X</b>
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				<b>X</b>	
ORGANIZACION	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					<b>X</b>
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					<b>X</b>
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				<b>X</b>	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					<b>X</b>
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					<b>X</b>

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:  
**Ninguno**.....

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

**Muy bueno**.....

Lima, 20 de setiembre de 2021.

  
**Firma del Experto Informante**  
 DNI: 08121462 | Telf./Cel.: 993640182

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR  
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI  
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:  
**“La motivación y su relación con el rendimiento laboral en la empresa HAG Soluciones & Diseño S.A.C. 2020”**  
 Autor del Instrumento: Bachiller Mendivil Chaparro, Lizet

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGIA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					<b>X</b>
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					<b>X</b>
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				<b>X</b>	
ORGANIZACION	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					<b>X</b>
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					<b>X</b>
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				<b>X</b>	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					<b>X</b>
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					<b>X</b>

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:  
 Ninguno.....

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 20 de setiembre de 2021.

  
**Firma del Experto Informante**  
 DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983