



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS
ECONOMICAS**

Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento
laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Antón De Los Santos, Marco Antonio

ASESOR

Morales Godo, Ángel

Lima, Febrero 2023

Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	hus.org.co Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	2%
8	Submitted to pontificiabolivariana Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A Dios, el Gran Arquitecto del Universo, quien me guía día a día; a toda mi familia, especialmente a mi señora madre Teresa, a mi padre Isaías que está en el cielo, a mi pequeña Teresita; quien hace doce años llegó para alegrar mi vida y ser mi mayor motivación; y finalmente a todas aquellas personas que me apoyaron en lograr mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, que me orientó en mi capacitación profesional.

A mi asesor de Trabajo de Suficiencia Profesional Dr. Morales Godo Ángel por su perseverancia, orientación, experiencia y conocimientos en el logro del presente trabajo.

A la Asociación para Alternativas en Investigación y Desarrollo; ADALID que contribuyó en mi crecimiento profesional, lo cual me ha permitido culminar este proyecto de manera satisfactoria.

RESUMEN

Estudio en la modalidad de suficiencia profesional, cuyo objetivo general fue: Determinar de qué manera los aspectos motivacionales del trabajo mejoran el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.

La metodología empleada precisa que la investigación es de tipo aplicada, nivel de investigación es descriptivo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 70 colaboradores de la empresa, la muestra estuvo conformada por 10 colaboradores, y el instrumento de investigación fue el cuestionario.

La aplicación del teorema central de límite permitió obtener los resultados del límite de control superior e inferior de las medias según las puntuaciones de las preguntas de la variable independiente y la variable dependiente. Se ha deducido que los factores motivacionales inciden en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.

Palabras claves: Factores motivacionales, rendimiento laboral, gestión de proyectos y teorema central de límite.

ABSTRACT

Study in the modality of professional sufficiency whose general objective was: To determine how the motivational aspects of work improve work performance in the management of projects of the collaborators of the company ADALID, Lima, 2020.

The methodology used specifies that the research is applied, the level of research is descriptive, non-experimental design, the population consisted of 70 company employees, the sample consisted of 10 company employees, the data research instrument was the questionnaire.

The application of the central limit theorem made it possible to obtain the results of the upper and lower control limits of the questions of the independent variable and the dependent variable. It has been deduced that motivational factors affect work performance in project management of the employees of the company ADALID, Lima, 2020.

Keywords: Motivational factors, work performance, project management and central limit theorem.

INDICE GENERAL

Caratula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice general	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	10
Índice de gráficos	11
Introducción	12
Capítulo I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1 Marco histórico	14
1.2 Bases teóricas	17
1.3 Marco legal	33
1.4 Antecedentes del estudio	37
1.5 Marco conceptual	43
Capítulo II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	45
2.1 Descripción de la realidad problemática	45
2.2 Formulación del problema general y específicos	46
2.3 Objetivo general y específicos	47
Capítulo III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1 Justificación e importancia del estudio.	48
3.2 Delimitación de la investigación	50
Capítulo IV: FORMULACION DEL DISEÑO	52
4.1 Formulación del diseño	52
4.2 Diseño esquemático	52
4.3 Descripción de los aspectos básicos del diseño	55
Capítulo V: APLICACIÓN DEL DISEÑO	59
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	59
Conclusiones	78
Recomendaciones	79

Referencias bibliográficas	80
Anexos	87
Anexo 1. Cuestionario	88
Anexo 2. Matriz de consistencia	89
Anexo 3. Validación del instrumento de investigación	90
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento de investigación	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 5.1	¿Considera que los factores motivacionales del trabajo son un factor determinante en el rendimiento laboral?	59
Tabla 5.2	¿Considera que la aptitud de trabajo es un elemento importante que incide en el rendimiento laboral?	60
Tabla 5.3	¿Estima que el factor sentido de compromiso es determinante en el rendimiento laboral?	61
Tabla 5.4	¿Valora que el factor salario es determinante en el rendimiento laboral?	62
Tabla 5.5	¿Considera que el factor políticas laborales es importante para el rendimiento laboral?	63
Tabla 5.6	¿Estima que el componente ambiente de trabajo es determinante para el rendimiento laboral?	64
Tabla 5.7	¿Considera que tiene una alta competencia para realizar las tareas encomendadas?	65
Tabla 5.8	¿Se considera apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo?	66
Tabla 5.9	¿Considera que tiene capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios?	67
Tabla 5.10	¿Estima que posee la habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo?	68
Tabla 5.11	¿Considera que es responsable ante las tareas encomendadas por su superior?	69
Tabla 5.12	¿En sus prácticas laborales, se desempeña bajo los principios institucionales?	70
Tabla 5.13	Cuantificación de cada respuesta del cuestionario (VI)	71
Tabla 5.14	Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI)	71
Tabla 5.15	Preguntas de la variable independiente (VI)	72
Tabla 5.16	Cuantificación de los límites de control superior e inferior (Teorema Central del límite) de la Variable Independiente	74
Tabla 5.17	Límites de control superior e inferior	75

Tabla 5.18	Cuantificación de cada respuesta del cuestionario (VD)	75
Tabla 5.19	Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VY)	76
Tabla 5.20	Preguntas de la variable dependiente (VD)	77

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	19
Figura 2	Organigrama asociación para alternativas en investigación y desarrollo ADALID	55

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1	Factores motivacionales del trabajo como factor determinante en el rendimiento laboral.	59
Gráfico 5.2	Aptitud de trabajo es elemento importante que incide en el rendimiento laboral	60
Gráfico 5.3	Sentido de compromiso como determinante en el rendimiento laboral.	61
Gráfico 5.4	El salario como factor determinante en el rendimiento laboral	62
Gráfico 5.5	Las políticas laborales como factor importante para el rendimiento laboral	63
Gráfico 5.6	El ambiente de trabajo como factor determinante para el rendimiento laboral.	64
Gráfico 5.7	Alta competencia para realizar las tareas encomendadas	65
Gráfico 5.8	Apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo.	66
Gráfico 5.9	Capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios.	67
Gráfico 5.10	Habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo.	68
Gráfico 5.11	Responsabilidad ante las tareas encomendadas por su superior.	69
Gráfico 5.12	Las prácticas laborales se practican bajo los principios institucionales	70

INTRODUCCIÓN

Producto de la importancia de la motivación en el rendimiento laboral, nace el interés y motivo por efectuar este trabajo de investigación sobre “Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020”.

La motivación, es en la actualidad, un factor muy importante en las organizaciones, debido a que es la necesidad o el deseo de determinar el comportamiento de sus empleados, por lo que en los últimos años se han realizado investigaciones en países americanos en base a la motivación y desempeño laboral. Por tal motivo, esta investigación se enfocará en el área administrativa de la empresa ADALID, donde hemos observado un déficit en el rendimiento del personal; por tal razón hemos obtenido información sobre lo que está sucediendo en esta área.

Según lo analizado, la motivación del personal administrativo no se encuentra en un estado favorable, esto se debe a que ellos no se sienten cómodos en su lugar de trabajo, se observa que no existe un programa de capacitación, esto con lleva a que el personal nuevo no pueda realizar bien su trabajo afectando a su área

La finalidad de esta investigación es entonces, determinar de qué manera los aspectos motivacionales del trabajo mejora el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.

El trabajo consta de 5 capítulos de desarrollo del trabajo de investigación: El capítulo I, plantea el enfoque histórico, la base teórica, el marco legal, los antecedentes de la investigación y el marco conceptual.

Los capítulos del II: plantea el planteamiento del problema y la formulación de los objetivos.

El capítulo III, la justificación y delimitación del problema. El capítulo I V, proveen información acerca de la metodología y las técnicas para el desarrollo del trabajo de investigación.

El capítulo V, nos formula los resultados de la aplicación del instrumento. Finalmente, presenta las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

Los resultados del presente trabajo de investigación permitirán al investigador aportar propuestas con la finalidad de contribuir al desarrollo empresarial.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco histórico

La motivación en el trabajo a lo largo de la historia laboral se ha ido adecuando de acuerdo con cada época, ya que las organizaciones obedecían a distintos criterios en las relaciones laborales con sus trabajadores.

La motivación es la actitud con la que una persona realiza una actividad o las ganas que esa persona tiene de realizar dicha actividad. Stoner (1996) afirma que “para los antiguos pensadores griegos Sócrates, Platón y Aristóteles, la motivación era la forma en la que el alma organizaba diferentes incentivos de una manera jerárquica”. (p.183)

Para ellos la motivación obedecía a tener un alma que esté organizada y que sea racional. A continuación, presentamos las principales teorías sobre la motivación:

Para Maslow (1954) el concepto de motivación era: el ser humano tiene la prioridad de llenar sus necesidades y la motivación es el impulso que lo hace. La distancia que existe entre como una persona ve una situación a como quiere verla en el futuro, a esos se le considera la motivación. Él encontró varias de proposiciones sobre las necesidades humanas. Según su importancia las personas jerarquizan sus necesidades. El hombre no conoce fin en su capacidad de deseo. Cuando ya ha satisfecho una de sus necesidades inmediatamente busca la superior.

Sin embargo, también hay personas que se encuentran en un nivel de satisfacción y buscan aumentarla con otras necesidades. Las personas se diferencian entre sí por la importancia que les dan a diferentes necesidades. El insaciable deseo de satisfacción también es el causante de todas las innovaciones y nuevos inventos que son importantes para el trabajo productivo. No siempre es necesario aumentar un nivel en la pirámide de necesidades, sino que hay personas que también están satisfechas al bajar un nivel. (p.3)

Para el citado autor, la motivación son la gana que un individuo tiene para llegar a un nivel de satisfacción, es decir la motivación para él es lo que separa a lo que nosotros deseamos vivir como situación o momento a la que estamos viviendo.

Para el referido autor, hablando de las necesidades estableció alguna de las siguientes:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades de aceptación.
- Necesidades de estima.
- Necesidades de auto realización.

Para el citado autor, estas cinco necesidades eran indispensables de cubrir para que una persona se sienta motivada, ya que por ejemplo al cubrir las necesidades fisiológicas que son las que tienen que ver con las necesidades vitales y carnales del ser humano como la comida o el sexo, o también las necesidades de estima que vienen directamente de las personas que están a su alrededor. Así al cubrir el resto de las necesidades era más fácil que una persona se sienta motivada.

De otro lado, la teoría de las relaciones humanas propuesta de Elton Mayo, aportó un nuevo lenguaje y las bases para la Escuela Conductista a la que se sumaron las teorías de diversos estudiosos como: Kurt Lewin, Herbert Simon, Maslow, Skinner, McGregor, pero sus estudios no son el tema del presente escrito, por lo cual no se profundiza en ellos; en general se comenzaron a manejar los siguientes conceptos:

Motivación: Todo comportamiento humano es motivado, en sentido psicológico, es la tensión persistente que origina en el individuo alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción de una o más necesidades.

Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orienta a la consecución de uno o más objetivos mediante el proceso de la comunicación humana.

Comunicación: Es el intercambio de información entre los individuos, constituye uno de los pilares fundamentales de la experiencia humana y la organización social.

Organización informal: Es el conjunto de interacciones y relaciones establecidos por los diversos elementos humanos de una organización, diferente a la formal. Este concepto fue difundido por Rothlisberger y Dickson (Gillespie, 2003, p.1), en su libro sobre el experimento de Hawthorne.

Dinámica de grupo: Son personas que se integran entre si y se perciben como miembros de un grupo, la dinámica es la suma de intereses de sus integrantes, puede ser activada mediante estímulos para lograr mayor acercamiento y aprendizaje. Lewin (1935), en su libro “Dinámica de la Personalidad” desarrolló ampliamente este concepto.

Así mismo, Herzberg (1959), formuló la teoría de los dos factores, para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas.

Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

El autor, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, ósea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

En relación con las teorías sobre el rendimiento laboral, Velázquez (2018) nos plantea las siguientes teorías relacionadas al rendimiento laboral entre las que tenemos; la Teoría del Condicionamiento Operante de Skinner (2013), quien manifiesta que este tipo de Condicionamiento Operante genera una respuesta voluntaria en las personas las mismas que pueden ser fortalecidas de manera positiva o negativa haciendo que la conducta resultante se debilite o en su defecto se fortalezca debido a que en este condicionamiento el elemento aprendizaje se da por el cambio de las probabilidades de que se emita una respuesta; así como también se cuenta con la Teoría de Mc Gregor (1960), el cual refiere que las organizaciones se desarrollan en función a lo que un gerente considera del comportamiento de sus trabajadores y sobre el cual estos se relacionan con sus colaboradores y establecen formas para dirigirlos, por lo que algunas características gerenciales se dan mediante el criterio de unidad de mando de Henry Fayol y que los supuestos implícitos de la motivación se agrupan bajo lo que Douglas Mc Gregor, denominó la famosa Teoría “X”, y la Teoría “Y”

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Motivación

Lacalle (2016), indica que la motivación “es la activación conductual orientada a un objetivo establecido, por lo que impulsa a que un sujeto actúe de manera correcta” (p.8).

García (2015), sostiene que la motivación “permite conocer y averiguar cómo es que

las personas realizan determinadas acciones, en razón a sus necesidades, objetivos, deseos” (p. 217).

Para Perret (2016), la motivación es “la capacidad de distribuir los recursos escasos que se establece, para buscar el logro de objetivos, que dará como resultado los mayores beneficios que un individuo desea obtener” (p. 45).

Según González (2019), define la motivación como: un funcionamiento ideal, subjetivo y psíquico, que orienta al comportamiento en busca de un objetivo, ya sea por un logro de aproximación, y la magnitud de la ocupación. No obstante, el funcionamiento motivacional está en relación con el funcionamiento cerebral que lo fecunda y en correlación con el organismo y actividad nerviosa. (p. 35)

1.2.1.1 Ciclo de la motivación

El ciclo de la motivación puede manifestarse en el comportamiento humano. En el cual las necesidades supeditan al comportamiento de la persona. Las motivaciones son dinámicas y provocan un determinado comportamiento. En el momento que hay una necesidad, causa una tensión y cambios en el organismo, incomodidad, insatisfacción y surge un cambio de comportamiento, en el cual rompe el desequilibrio. Cuando hay satisfacción de la necesidad, la persona regresa a un estado de equilibrio y a la adaptación del ambiente que le rodea (Chiavenato, 2011).

Según el autor, el ciclo de la motivación puede ser planteada de la siguiente manera como se muestra en la figura 1:

Figura 1

Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad



Fuente: Adaptado de Administración, una Perspectiva Global y Empresarial, Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

1.2.1.2 Importancia de la motivación

Los gerentes luchan por motivar a las personas en la organización para desempeñarse en niveles altos. Esto significa hacerlos que trabajen de forma ardua, que vayan a trabajar de manera regular y a hacer contribuciones positivas a la misión de la organización. Pero el desempeño laboral depende de la capacidad y el entorno, así como la motivación.

Según Castillo (2006), el estudio de la motivación humana se propone explicar las razones por las cuales existen trabajadores que hacen su tarea mejor que otros, a pesar de tener conocimientos y capacidades equivalentes.

Así mismo, el autor analiza las diferentes teorías que tratan de explicar la conducta humana en el trabajo, con la esperanza de identificar los factores que motivan a las personas a desarrollar el máximo potencial laboral, para su beneficio y el de la empresa.

Las organizaciones dependen más del conocimiento, creatividad y lealtad de factor humano, este desempeño extra de la gente no es fácilmente conseguible mediante la

intimidación o el autoritarismo. Por el contrario, la actitud favorable de los trabajadores hacia los objetivos de la organización se promueve mediante la creación de un conjunto de condiciones motivantes. La responsabilidad básica de los administradores en general y del Administrador de Personal en particular, es la creación y mantenimiento de condiciones laborales que animen a los trabajadores a buscar eficientemente los objetivos de la empresa.

1.2.1.3 Dimensiones de la motivación

De la variable Motivación Laboral se definirá las dimensiones con sus respectivos elementos de estas:

La motivación intrínseca

Es aquella que traslada, coloca, elabora e impulsa la persona por sí misma cuando lo desea para realizar lo que ella quiere. A demás lleva en sí, no depende de su entorno, lo realiza cuando lo considera preciso. La motivación intrínseca, es el hecho de ejecutar diligencias que darán complacencia interna. A comparación de la motivación extrínseca se ejecuta sin ningún estímulo. “se encontrará concerniente con la misma complacencia que aprecian las personas y que se muestran a través del beneficio, la curiosidad y facultades de los propios colaboradores” (Silva y Vistin, 2019).

De los conceptos planteados se desglosa los relacionados a motivación intrínseca los que son:

Aptitud en el Trabajo, es la facultad psicofísica de un colaborador para realizar las tareas asignadas a su trabajo sin que éste suponga riesgo para su propia salud o la de terceros (Schlaghecke y Santaularia, 2017).

Crecimiento Personal, Es un desarrollo por el cual las personas pretendemos lograr a crecer todas nuestras capacidades, habilidades y conseguir nuestros propósitos, ambiciones, aspiraciones, etc., impulsados por un beneficio de superioridad, así como por la exigencia de dar un significado a la vida (Dongil y Cano, 2014).

Desafíos Laborales, como acontecimientos que suelen ser útiles para tener en atención el potencial laboral que una persona puede desenvolverse en su trabajo o cada tarea que se le pueda designar (Bertranou y Astorga, 2017).

La motivación extrínseca.

La motivación extrínseca, por otro lado, se refiere a participar en una tarea o actividad para recibir un refuerzo externo o evitar un castigo. Los refuerzos pueden variar desde elogios y reconocimientos verbales hasta premios, dinero, títulos de trabajo, prestigio, fama, popularidad, títulos o récords. (Excelsior, 2019).

De los conceptos planteados se desglosa los relacionados a motivación extrínseca los que son:

El salario, es el sueldo que paga la empresa al personal que trabaja para ella, en virtud de un acuerdo o contrato de trabajo del trabajo que va a realizar (Merchan, 2016).

Políticas laborales, se fundamenta, cuando no exista dificultades en la medida legal o en pactos colectivos, los mercados laborales marcharán bien, lo que originará un grado alto de trabajo y esto conllevará a un mejor momento de paz normal. Si los importes profesionales de los honorarios o de otras situaciones disminuyen, o si a las organizaciones toman la decisión de expulsar a los colaboradores no esperados (de manera agrupada o individual), el grado de ocupación compensaría escalar y ser de gran beneficio que en la materia de que los empleados con trabajo tengan derechos laborales y sociales y sueldos establecidos, pero exista un mayor grupo de personas que sigan en paralización. Es seguro que el trabajo en un sistema adaptable es menos inequívoco, pero existen ensayos que revelan que, en una realidad en la que hay bastantes ocasiones laborales, los empleados se sienten estables desde el lado económico, aunque posean menos seguridad laboral de manera legal en su lugar de trabajo vigente. (Universidad de Warwick, Coventry, Reino Unido, 2015).

Liderazgo, se define como un "transcurso de representación social mediado por

Tecnología de la Información Avanzada (AIT) para causar una transformación en las cualidades, emociones, pensamientos, conducta y / o disposición con personas, conjuntos y/u organizaciones" (Kahai, 2013).

1.2.1.4 Factores motivacionales y el rendimiento laboral

Lacalle (2016), sostiene que los siguientes factores motivacionales tienen una fuerte relación con el rendimiento laboral que los colaboradores generan en las organizaciones:

Factor: Reconocimiento. – Este factor guarda una relación alta con el desempeño y la satisfacción laboral y el correcto comportamiento de los colaboradores en las organizaciones. Por consiguiente, un colaborador que siente ser reconocido y apreciado por sus jefes demuestra una fuerte actitud positiva, seguridad y un nivel alto de autoconfianza y son los mejores y más identificados colaboradores en una organización. Este factor reconocimiento esta dado de manera grupal, personal u organizacional por lo que se realiza de las siguientes dos formas:

- Reconocimientos formales o de retención: Se ofrece a quienes se desenvuelven eficiente y eficazmente en el cumplimiento de sus funciones, a los colaboradores más productivos y rentables, al cumplimiento óptimo de metas, al reconocimiento del tiempo de servicios, al personal extraordinario, como reconocimiento a las actitudes beneficiosas y a la labor bien hecha en beneficio de la empresa y los clientes.

- Reconocimientos informales: Son las formas más sencillas y de bajo costo por el cual se brinda el reconocimiento al buen trabajo del personal pudiendo ser mediante una carta de felicitación, una tarjeta de reconocimiento, un SMS a su wasap, Instagram, correo electrónico, una abrazo o fuerte apretón de manos con palabras de gratitud por su compromiso e identidad con la empresa, sin embargo es el menos empleado muy a pesar de los beneficios que significan en los colaboradores y su rendimiento laboral.

Factor: Remuneración o salario. –Es bueno mencionar que la retribución justa como

contraparte al servicio que presta un colaborador es un factor motivador muy fuerte universalmente considerado; entendiéndose que la mayoría trabaja para obtener el dinero y satisfacer necesidades y obtener cosas. Sin embargo, hay quienes consideran que el dinero no es una fuente confiable para motivar a un colaborador y que este se desenvuelva laboralmente como se espera, sino que existen otros factores más influyentes e importantes en un trabajador; vale decir que el incremento de remuneraciones o salarios no necesariamente generara un incremento en el rendimiento laboral y la satisfacción del trabajador.

Sin embargo, debemos también considerar que si los salarios son ínfimos entonces la persona estará en clara desventaja económica, lo que se reflejará en la insatisfacción y en el bajo rendimiento laboral.

Factor: Entrenamientos y capacitaciones. – Estos factores están considerados como la inversión más significativa que puede hacer una empresa en favor de sus colaboradores, debido que los efectos de capacitar a todos los niveles y jerarquías constituye la mejor fuente de crecimiento y desarrollo personal y profesional como de bienestar tanto para la persona como para la empresa. La importancia de capacitar para motivar y lograr el rendimiento laboral esperado va de la mano de la necesidad de ser flexibles y de adaptación a los contextos cambiantes del entorno organizacional.

Todos los programas de capacitación y entrenamiento permiten maximizar la calidad productiva de la fuerza laboral, a mayor capacitación estarán mejor informados, con mayor conocimiento y experiencias por lo que serán menos propensos a incurrir en fallos costos por el contrario presentarán mejor rendimiento y desempeño funcional.

Factor: Relación interpersonal e interacciones sociales. – Uno de los buenos motivantes en todo ser humano son las buenas y adecuadas Relaciones Humanas porque significan generar relaciones amicales, de respeto, armoniosas y cordiales, entre personas en un contexto favorable de interacción social sobre la base de reglas que fomentan la convivencia armoniosa

con el fin de generar buenos resultados y favorables para las personas y las organizaciones.

Los altos niveles de rendimiento laboral son el resultado de que un trabajador desarrolla sus actividades laborales sintiéndose bien con sus colegas de trabajo, sintiendo agradable la compañía de sus semejantes y disfrutando de sus mismos intereses, actitudes, propósitos, y estatus.

Factor: Adecuadas condiciones físicas laborales. - Está demostrado que las condiciones físicas del ambiente laboral en donde se desenvuelven laboralmente los colaboradores es un buen motivante para conseguir adecuados niveles de desempeño laboral, lo que significa dotarlos de ambientes físicos seguros, con buena iluminación, ventilación, limpios, salubres, con espacios adecuados, y evitar ofrecer ambientes incómodos y peligrosos. La OIT ha establecido estándares mínimos que considerar en las instalaciones e infraestructuras laborales a fin de velar por la salud física, psicológica y mental del trabajador debiendo proporcionar equipos, máquinas y útiles de escritorio con la ergonomía adecuada a fin de favorecer al individuo y la organización.

1.2.1.5 Características sobre la motivación

Lewis (2012), en su libro la solución 7 minutos, menciona siete características:

Entusiasmo y deseo: Para disponer de una motivación real y positiva se debe sentir un auténtico amor por lo que se hace. Toda persona triunfadora, en cualquier campo, siente un impulso o una pasión que empieza con una visión o un sueño de aquello que se desea alcanzar o aquello en lo que desea convertirse.

Valor para triunfar: Una vez que se tiene el deseo y el entusiasmo, cuando se está motivado para lograr un objetivo, es necesario fortalecer el sueño. El coraje para lograrlo nos da el poder y nos anima a convertir los sueños en realidad. Todos soñamos, pero hace falta actuar con el corazón para persistir cuando estamos cansados y sentimos la tentación de rendirnos ante los obstáculos que, inevitablemente, aparecerán en el camino tarde o temprano.

Autodirección: Los triunfadores logran lo que quieren por ellos mismos, no por otros. No lo hacen ni por su familia, ni por los reconocimientos ni por el dinero, lo hacen por ellos mismos. Hay una fuerza interior que los empuja y los dirige en sus pensamientos y sus acciones. Se guían a través de las tres “P” que les dan mayor posibilidad de lograr sus objetivos: Imágenes positivas, palabras poderosas, concentración en el presente.

Compromiso por la excelencia: Una persona que está motivada internamente, por ella misma, que tiene un sueño y está dispuesta a todo por alcanzarlo, siente la necesidad de comprometerse y de ofrecer lo mejor de sí misma. Por el contrario, alguien que trabaja en un propósito por cumplir las expectativas de otros, pierde fácilmente el interés y no tiene la fuerza necesaria para enfrentarse a los obstáculos y superarlos.

Disciplina y organización: Difícilmente aquel que no tiene una motivación personal interna logra ser tan disciplinado y organizado como alguien que sí desea lo que busca por él mismo. La motivación, para ayudarnos a alcanzar nuestras metas, tiene que estar respaldada por la constancia y la disciplina, así como por la capacidad para organizarse.

Equilibrio entre atención y relajación: Para permanecer motivada, la persona debe mantener el equilibrio entre la atención intensa, que genera fuerza y energía, y la relajación que restaura y recupera. Mantener el control de la atención y de la concentración es esencial para permanecer motivados.

Capacidad para sortear la adversidad: Los contratiempos y los problemas son inevitables. La adversidad es parte de la vida y no existe ningún ser humano que, desde que nace hasta que muere, enfrente una serie interminable de retos y desafíos. La adversidad no es para convertirnos en víctimas, sino para templarnos y hacernos más fuertes y hábiles

1.2.2 Rendimiento laboral

1.2.2.1 Rendimiento

Según Motowidlo (2003), define al rendimiento como “el valor absoluto eficiente en el que una entidad espera de su trabajador al llevar a cabo una labor en un tiempo determinado, que muchas veces resulta negativo o positivo” (p. 14). Es decir, pueden ser comportamientos y conductas que llevan a resultados dentro del ámbito de una tarea, un contexto e incluso consecuencias causales. Por lo tanto, para medir el rendimiento incluye resultados y conductas en función de la consecuencia de una organización.

Bajo la misma línea, Campbell (1993), afirma que “el rendimiento se asocia a resultados y consecuencias causales que están supeditados a condiciones organizacionales tales como las practicas organizativas, preocupaciones relacionadas al puesto de trabajo y las preocupaciones familiares” (p. 22).

1.2.2.2 Rendimiento laboral

Gabini (2018), lo define como un “conjunto de comportamientos relacionados y/o enfocados con la finalidad de la empresa en la que un individuo trabaja, por lo tanto, la eficacia y la productividad son el resultado de tales comportamientos” (p. 26).

Chiavenato (2019), relaciona a ello como: un conjunto de características o capacidades de conducta o desempeño de un individuo, organización o equipo de trabajo. Considerándose la manera en que un individuo, equipo u organización realiza sus tareas y actividades para alcanzar las metas organizacionales y promover resultados de nivel superior. (p. 55)

Para Muchinsky (2007), el rendimiento laboral es “la capacidad eficaz, es el producto del trabajo del hombre, de un grupo de trabajadores, mientras que el desempeño se centra en la estimación de la forma que se cumplen funciones encomendadas y las labores dentro de una empresa” (p. 55).

El rendimiento de los colaboradores en el lugar de trabajo está relacionado con un conjunto de factores que afectan la salud, los hábitos y el entorno de los trabajadores, el bienestar de los colaboradores y la calidad de existencia de las personas en el aspecto del trabajo, este se relaciona con la complacencia del trabajo, la estimulación, el rendimiento, la fortaleza, la estabilidad en el trabajo, el estar en paz y tranquilidad, englobando cuatro fundamentos primordiales: un ambiente de trabajo estable; atención de la salud ocupacional; periodo de trabajo adecuado; y un pago apropiado (Leitão et al., 2019).

El rendimiento laboral refleja la eficacia con la que una persona está utilizando las oportunidades de influencia, es decir, si el trabajo realizado por los colaboradores es efectivo o si pueden mostrar un buen talento. Han demostrado que las personas que tienen una clara capacidad de expresión emocional y una capacidad de reparación emocional pueden contribuir significativamente al éxito individual (Zhun et al., 2019).

1.2.2.3 Características del rendimiento laboral

Iniciativa. No es necesario que se le dé una orden al colaborado para que realice una tarea, es decir es proactivo y eficaz, afronta eventualidades y problemáticas con soluciones óptimas y maneja la situación lo mejor posible (Orozco, 2013).

Competencia. (Vargas et al., 2002), indican que la competencia en una organización son las capacidades que tienen los colaboradores de querer realizar sus funciones de una manera efectiva teniendo en cuenta sus destrezas, habilidades y conocimientos, así como también querer llegar a un mismo objetivo siendo mejor que los demás.

Productividad. La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos (Orozco, 2013).

Reconocimiento. Los colaboradores necesitan ser reconocidos, además de la motivación, brinda el incremento de la autoestima y mejora el esfuerzo que puede desempeñar

un colaborador al realizar sus funciones (Orozco, 2013).

Comunicación. La comunicación en una organización es de suma importancia, debido a que permite implementar los canales entre los colaboradores para obtener la información necesaria sobre los procesos, problemáticas o datos que es trascendental comunicar. La comunicación organizacional también nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo (Martínez, 2014).

1.2.2.4 Factores de evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral

Ecoembes (2022)

- a. Conocimiento del Cargo: Mide el grado de conocimientos que tiene el trabajador respecto al cargo que desempeña.
- b. Calidad de Trabajo: Considere la precisión, minuciosidad, limpieza y dedicación del trabajador en sus labores. Tome en cuenta la magnitud y frecuencia de sus aciertos y errores.
- c. Responsabilidad: Mide la actuación del servidor para cumplir sus deberes con convicción y sin necesidad de control, así como el grado de confianza que se merece su trabajo.
- d. Iniciativa e identificación: Mide la dedicación al trabajo, de superación y cooperación con otros servidores y la institución.
- e. Espíritu de superación: Tome en cuenta su inclinación para aprender y conocer más el cargo. Inclinación por aprender nuevas tareas.
- f. Actitud: Evaluar la disposición del trabajador hacia su trabajo.
- g. Asistencia: Mide el grado de asistencia y puntualidad al puesto de trabajo, así mismo la permanencia en el puesto.

- h. Trabajo en equipo: Mide el espíritu de colaboración que demuestra el trabajador para brindar al grupo ayuda necesaria.
- i. Relaciones interpersonales: Mide las relaciones interpersonales que desarrolla el servidor con respecto a sus compañeros y público en general.

1.2.2.5 Evaluación del Rendimiento Laboral

Según Dolan et al. (2007), “la evaluación del rendimiento se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si puede mejorar su rendimiento futuro” (p. 229).

La evaluación del rendimiento laboral es también conocida, como evaluación del desempeño laboral. Asimismo, hacen mención a la productividad y eficiencia del trabajador al momento de realizar sus actividades y tareas, medidos por su destreza, capacidades y fabricación. Además, es una labor crítica en concordancia a la administración de personal. Su finalidad es facilitar un cuadro preciso del rendimiento de los empleados en el pasado; y además proponer expectativa sobre el rendimiento en el futuro. Hay muchas maneras de determinar el rendimiento laboral del trabajador. Respecto a la secuencia de trabajo, la evaluación se realizaría en las siguientes fases: en primer lugar, es durante el entrenamiento previo; es cuando el trabajador está aprendiendo una actividad.

En segundo lugar, es por simulación; se establece en el trabajo un entorno artificial y luego mediante una experimentación, se desarrolla situaciones críticas, para observar el desempeño del trabajador. Por último, es durante el trabajo real. Por otro lado, con respecto a la evaluación del trabajador se considera los siguientes aspectos: en primer lugar, la producción del trabajador; se genera por la cantidad de servicios o productos elaborados, son un indicador para medir la productividad. Se aplica para trabajos físicos o de rutina.

En segundo lugar, el comportamiento laboral del trabajador; es importante conocer el

desempeño del trabajador, solicitando información sobre su conducta; en otras palabras, quejas, tardanzas, faltas, accidentes, entre otros. Por último, opiniones y juicios sobre el trabajador; se considera al obtener opiniones o juicios sobre el desempeño y actitud del trabajador, por parte de sus superiores o sus compañeros de trabajo (Granda, 2006).

1.2.2.6 Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Según Gibson (1997), la evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativa o estimativa sobre el desempeño en el trabajo (desempeño pasado).

- Permite la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción, mantenimiento y finalización del contrato de trabajo.
- Proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño.
- Contribuye al desarrollo de los empleados.
- Motiva a los trabajadores.
- Disminuye el favoritismo en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa.

De acuerdo a Chiavenato (2002), la evaluación del desempeño:

- Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
- Fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva.
- Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales.

La tendencia actual es emplear cada vez con mayor frecuencia la evaluación de 360°, esto es, obteniendo información procedente de múltiples fuentes (compañeros, subordinados, el propio trabajador, clientes internos o externos). La lógica de este sistema es que el trabajo tiene múltiples dimensiones, algunas de las cuales el supervisor no puede observar, pero sí otras personas. Al proporcionar feedback de múltiples personas, la fiabilidad y validez de la

retroalimentación puede verse mejorada sustancialmente frente a la evaluación única del supervisor (Moun et al., 1998).

La evaluación de desempeño es una técnica para gerenciar, dirigir y supervisar el comportamiento de las personas en las organizaciones, pero no es un fin en sí mismo. Es un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos dentro de la organización, aumentar su desarrollo personal y profesional.

La comunicación del resultado de la evaluación al trabajador es un punto de fundamental importancia. Schein (citado en Alles, 2006) explicaba que “un trabajador necesita saber cómo está realizando su trabajo”. De nada sirve la evaluación si el propio empleado, no llega a conocer el resultado. Por eso es necesario dar a conocer al interesado la información pertinente y significativa acerca de su desempeño. Esta comunicación se establece durante la entrevista de evaluación del desempeño.

1.2.2.7 Importancia del rendimiento laboral

Orozco (2013), indica que, el rendimiento laboral tiene suma importancia debido a que se pueden generar diversos principios para compensar a los colaboradores, incrementa el nivel de desempeño, implementar líneas de carrera, identificar cuando se necesita capacitación y encontrar diferentes problemáticas en corto tiempo para ser solucionadas lo más rápido posible para que de esta manera no tenga perjuicios graves. (p. 36)

1.2.2.8 Dimensiones del rendimiento laboral

Eficacia laboral

Eficacia hace referencia a la suficiencia de lograr las metas establecidas por una organización. Así pues, se es eficaz cuando se conquista obtener la meta acordada desde un inicio, independientemente de cómo se hayan obtenido el procedimiento que se ha continuado para llegar a su obtención (Systems & Manufacturing, 2021).

Eficacia es formar lo indispensable para conseguir y obtener los propósitos anhelados,

del mismo modo, una organización, producto o persona es "eficaz" cuando está apto para realizar lo preciso para lograr las metas, objetivos anhelados o planteados, (Langemeier, 2015).

Habilidades técnicas

Si bien las habilidades técnicas siempre serán de suma importancia, se espera que los profesionales de hoy brinden soluciones comerciales y traten más directamente con los líderes y los clientes, además de colaborar con otros grupos dentro de la organización (Kawamoto, 2016).

Las habilidades técnicas pueden referirse a la capacidad para realizar tareas que requieren el uso de ciertas herramientas, ya sean tangibles o intangibles, y la tecnología requerida para dominar los usos previstos en una variedad de escenarios. En este sentido, el conocimiento en la capacidad de habilidades técnicas se considera de naturaleza práctica porque le permite a un individuo completar una tarea designada en un mundo real, no teórico. Dado el crecimiento de la tecnología en las economías locales y mundiales, es probable que la necesidad de diversas habilidades técnicas y conocimientos continúe creciendo en el futuro previsible (Farley, 2019).

Compromiso institucional.

Se llama compromiso, a uno de los dispositivos que tiene la dirección para evaluar la honestidad y vinculación de los trabajadores a la organización. Los principios de responsabilidad de la organización alteran de un individuo a otro, consiguiente, el compromiso inicial de los trabajadores con una empresa está establecida, en su mayoría, por las particularidades personales (como la conducta y los principios), así también, que las prácticas laborales de un inicio pertenecen a las perspectivas. Con el transcurso, la responsabilidad de una empresa tiende a fortificarse debido a que los individuos implantan lazos mayores con el corporativo y con sus colaboradores de trabajo (Fuentes et al., 2020).

1.3 Marco legal

Las bases legales según Villafranca (2002), son todas aquellas normas, leyes, reglamentos que sustentan de forma legal el desarrollo de la investigación.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral.

Para darle un sustento al presente trabajo de investigación se presentan las siguientes bases legales: La configuración de la normativa laboral en el Perú tiene como punto de partida el reconocimiento que la Constitución Política (1993), hace del trabajo como derecho fundamental de la persona, y como deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona, y que se expresa en una política de protección del trabajador.

Decreto Legislativo N° 728

Que el Congreso mediante Ley 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante Decretos Legislativos, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo;

Que corresponde al Estado, de conformidad con los artículos 42, 43, 48, y 130, de la Carta Magna, promover las condiciones económicas y sociales que aseguren por igual a los habitantes de la República, la oportunidad de una ocupación útil, y que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones; así como exigir a las empresas que sean unidades de producción eficientes que contribuyan al bien común;

Que, en ese contexto, la normatividad vigente aún mantiene un marco formal rígido e ineficiente, que representa un verdadero obstáculo para las mayorías nacionales que carecen de trabajo;

Que, es necesario dictar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, flexibilizando las modalidades y mecanismos de acceso al trabajo, en especial en el caso de jóvenes desempleados, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales, o sensoriales y sectores similares, asimismo la generación masiva de empleo en las franjas más débiles de la sociedad;

Que, es imperativo por ello definir el marco legal de la contratación laboral individual, así como alentar las diversas formas de acceso al trabajo a través de la actividad empresarial, de producción y servicios, estimulado el trabajo autónomo a domicilio, la creación de empresas y cooperativas de trabajadores, entre otras;

Que, debe incentivarse la formalización de las pequeñas unidades de producción de bienes y servicios que mayoritariamente componen el denominado sector informal de la economía, a través de mecanismos o instrumentos legales idóneos y eficaces, que potencien su capacidad generadora de empleo;

Que, es deber del Estado propiciar y asegurar los medios de capacitación para y en el trabajo a fin de contar con trabajadores calificados que puedan hacer frente a los cambios tecnológicos del mundo moderno, incluyendo la productividad como uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico.

Decreto Supremo N° 013-2021-TR.

Decreto supremo que aprueba la política nacional de empleo decente.

Que, los incisos 2, 15 y el literal b) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establecen que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, a trabajar libremente con sujeción a ley, a la libertad y a la seguridad personal, encontrándose prohibida la esclavitud, servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. Asimismo, en sus artículos 22 al 29 señala que el trabajo es un

deber y un derecho, que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; así como que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, bienestar material y espiritual;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece, entre otras, la competencia exclusiva del Poder Ejecutivo para diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Además, esta norma señala que las políticas nacionales conforman la política general de gobierno y definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas;

Que, de acuerdo con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias

laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, Aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales, se regulan las políticas nacionales de competencia exclusiva del Poder Ejecutivo y se establecen las normas que rigen su rectoría, en el marco de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021, incluye los ejes y lineamientos prioritarios de gobierno al 2021 y se desarrolla sobre 5 ejes, que se encuentran interrelacionados y que guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país, los cuales, a su vez, comprenden lineamientos prioritarios. Así, en el Eje 3 “Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible” se encuentra el Lineamiento 3.6 “Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes”;

Que, mediante el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, se encargó a la Dirección General de Promoción del Empleo del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral la formulación de la Política Nacional del Empleo Decente y, con Resolución Ministerial N° 060-2020-TR, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial de Naturaleza Temporal, encargado de la formulación de la mencionada política nacional, conformado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside; el Ministerio de la Producción; el Ministerio de Economía y Finanzas; el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo; y el Ministerio de Educación;

Que, en ese contexto se ha formulado la Política Nacional de Empleo Decente, la cual promoverá las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para enfrentar el problema público del déficit de empleo decente, y de este

modo garantizar que la población económicamente activa ocupada acceda a un trabajo decente y productivo; asimismo, cuenta con seis objetivos prioritarios: i) Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar; ii) Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral; iii) Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas; iv) Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores; v) Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial; y vi) Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

1.4 Antecedentes del estudio

1.4.1 Antecedentes internacionales

Con relación a los antecedentes internacionales, se han considerado los siguientes: Reyes (2022) en su tesis titulada “Identificación de las estrategias que las empresas están desarrollando para potenciar las capacidades de sus colaboradores” para optar el grado de Licenciado en Ciencias Administrativas, cuyo problema general fue conocer cuáles son las estrategias que las empresas están desarrollando para potenciar las capacidades de sus colaboradores, y el objetivo general fue establecer las estrategias que las empresas están desarrollando para potenciar las capacidades de sus colaboradores.

Los resultados de lo necesario que resulta el que las empresas realicen un trabajo continuo con el objetivo de mantener relaciones estables con el personal que la componen, logrando que los colaboradores se consideren incluidos dentro de la organización. Así mismo dentro de las conclusiones está el que procesos relacionados a la integración de colaboradores, recompensas, desarrollo personal, políticas de retención de personal y monitoreo influyen en el rendimiento laboral. En relación con la recomendación: establecer convenios con entidades de nivel superior, que brinde acceso al personal a recibir especialización para mejorar competencias, capacidades, conocimientos y habilidades

profesionales, y fortalecer el rendimiento laboral del personal.

Nobuki (2021) en su tesis intitulada “La motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Tokio, 2021”, para optar el grado de licenciado en Ciencias Administrativas, cuyo problema general es ¿La motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Tokio, 2021? Y el objetivo general: Demostrar si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Tokio, Japón 2021.

Los resultados evidenciaron que la motivación extrínseca contribuye más que la motivación intrínseca en el desempeño de laboral de trabajos operativos donde es usada gran mano de obra, así mismo la motivación extrínseca afecta su compromiso. Concluyendo que tanto trabajadores jóvenes como mayores se vieron afectados por motivaciones extrínsecas, no obstante, el efecto de estas motivaciones en el rendimiento laboral era diferente según la edad, pues los trabajadores mayores le dan más relevancia a la motivación extrínseca. Recomendación: que la motivación sea colocada como un tema prioritario en la agenda de la institución, con el fin de aumentar la autorrealización, la comunicación, la autoestima, los incentivos, los reconocimientos y las capacitaciones.

Manjarrez et al. (2020), en su estudio de investigación titulada “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador”, para optar el grado de licenciado en Ciencias Administrativas, cuyo problema general fue Cómo La motivación incide en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador, cuyo objetivo general fue determinar el impacto de las variables motivacionales en el desempeño del empleado.

Los resultados señalan que el contexto del desempeño laboral los colaboradores se

muestran conformista y las empresas tampoco cuentan con políticas establecidas que permita direccionar con una visión organizacional. Se concluyó referente al desempeño laboral; que se observan elementos tangibles e intangibles dados por las características individuales de sus trabajadores, al desarrollar al colaborador hay un impacto positivo en el desarrollo de la empresa. Recomendación: Elevar los conocimientos y capacitaciones de los colaboradores, al igual que la promoción de las mismas a otros puestos.

Larzabal y Cadena (2019), estudio cuyo titulado es “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”, para optar el título de pregrado en la especialidad de administración, propuso problema general Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, como objetivo general fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha.

Los resultados señalan que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que la calidad del trabajo muestra una correlación de Pearson positiva con las necesidades de protección y seguridad con un 0,758; además el trabajo en equipo también se relaciona con las necesidades sociales y de pertenencia con un 0,488. Recomendación: A los gerentes de la empresa, que promuevan programas de fortalecimiento de rendimiento laboral y evaluar a cada colaborador para tener conocimiento de sus niveles de motivación laboral, con lo cual se garantizará la buena performance en las labores encomendadas.

Meléndez et al. (2018) en su estudio cuyo título es “Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017”, para

optar el grado de licenciado en ciencias administrativas, cuyo problema general fue cómo la Motivación influye en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, propuso como objetivo analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del área Administrativa del Grupo Industrial Agrosa.

Finalmente, los resultados demostraron que la motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, se obtuvieron las siguientes conclusiones: se identificó que los niveles de motivación y rendimiento laboral de los empleados son “satisfactorio” y “muy bueno” respectivamente; según los puntajes 4,44 y 4,38 para las dos variables. Recomendación: promover una cultura de comunicación con sus colaboradores a través de la interacción horizontal para favorecer en la apertura al dialogo de manera oportuna, frente a cualquier aspecto que pueda afectar su rendimiento laboral.

1.4.2 Antecedentes nacionales

Sosa (2020), en su trabajo de investigación titulado “Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019”, para optar el grado de maestría en gestión Pública, se formuló el problema general: cómo la motivación influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad de Puerto Eten, 2019 y como objetivo general: Diagnosticar la relación de la motivación en el rendimiento laboral de la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten – Lambayeque, 2019.

De modo que, según los resultados obtenidos podemos decir que el 100% de los servidores consultados aprecian a la Motivación como regular, del mismo modo el 100% de los encuestados califica como bueno al Rendimiento laboral. Conclusiones: se evidencio un escaso nivel de reconocimiento y algunas debilidades en sus condiciones de trabajo. Recomendación: Incentivar a todo el personal de la unidad de limpieza pública, con descansos

personales remunerados por los logros destacados que hayan realizado mensualmente.

Labajos y Tarrillo (2020), en su investigación titulada “Motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2020”, para optar el título profesional de licenciado en administración, formuló el problema general: ¿Cuál es el grado de motivación en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2020?, tuvo como objetivo general determinar el grado de motivación en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2020.

Los resultados establecieron que en la variable motivación laboral, el 41% es deficiente, 47% adecuada; se identificó que, el 44% está de acuerdo y un 22% en desacuerdo. Logrando concluir que, existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores; lo cual es contrastada por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,891 la cual es positiva considerable; es decir, al ser la motivación bajo, menor será el rendimiento laboral. Recomendación: Al gerente, debe realizar capacitaciones para los empleados con la finalidad de poder superar cualesquiera situaciones se le presente mucho más que en esta situación que estamos atravesando existen muchas circunstancias que puedan suceder por medio de necesidades, es por ello que se debe realizar estas capacitaciones para poder ofrecer un desempeño eficiente.

Zárate (2018), estudio cuyo título ”Motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2020”, para optar el grado de licenciado en Administración, para ello se formuló la siguiente pregunta principal: ¿Cuál es el nivel de influencia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02,

del mismo modo se formuló el objetivo general: determinar el nivel de influencia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02.

Resultados: En las encuestas aplicadas a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02 podemos resaltar que la motivación tiene gran influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores haciendo que este no sea el más adecuado. Conclusión: podemos resaltar que la motivación tiene gran influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores haciendo que este no sea el más adecuado. Recomendación: La motivación en los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, es esencial para el desarrollo correcto de sus actividades, exclusivamente se debe fortalecer esta herramienta para lograr que los colaboradores obtengan un mejor rendimiento laboral en sus áreas de trabajo.

García (2019), en su estudio de la investigación titulado: “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02.Lima. Perú. 2017”, para optar el grado de Licenciado en Administración, estudio que se planteó la pregunta general: ¿Cuál es el nivel de influencia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02?; y cuyo objetivo fue determinar el nivel de influencia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02.

Los resultados obtenidos durante la investigación determinan que la motivación influye en el rendimiento laboral del personal administrativo. Como conclusión del mismo se espera que no se debe olvidar que la motivación es de gran importancia si desea obtener como resultado un buen rendimiento laboral de los colaboradores; el rendimiento laboral se ve reflejado en las acciones realizadas en el día a día de los colaboradores en sus áreas de

trabajo. Recomendación: La motivación en los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, es esencial para el desarrollo correcto de sus actividades, exclusivamente se debe fortalecer esta herramienta para lograr que los colaboradores obtengan un mejor rendimiento laboral en sus áreas de trabajo

Barreiro (2019) cuyo título fue “La influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt – 2018”, para optar el grado de licenciado en administración, cuyo problema general fue: ¿Cómo la motivación influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt – 2018, y el propósito de la presente investigación fue determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del departamento de alumbrado Público de CNEL EP. Unidad de Negocios Milagro en el primer semestre del 2018.

El resultado estableció que existe una relación media entre la variable motivación y rendimiento y la percepción de los trabajadores es que la motivación es siempre necesaria para un muy alto rendimiento.

Conclusión: Se precisa que del 100% de los encuestados para los niveles de rendimiento laboral, en cuanto a los niveles de motivación laboral se advirtió que el 26.9% está en un nivel medio, mientras que el 73.1% oscila en un nivel alto; el valor de Rho de Spearman fue 0.643, el cual indica una correlación directa, estadísticamente significativa y moderada. Recomendación: Brindar a los colaboradores de la sede departamento de alumbrado Público, capacitaciones de manera más continuas sobre temas que ayuden a que ellos estén motivados y así se vea el impacto en su rendimiento laboral.

1.5 Marco conceptual

Compromiso institucional: El compromiso institucional se considera como un vínculo entre la organización y los trabajadores

Eficacia laboral: A eficacia es la virtud, la actividad, la fuerza y el poder para obrar o producir efecto.

Habilidades técnicas: Las habilidades técnicas son habilidades y conocimientos que nos permiten realizar tareas específicas.

Motivación: Se realiza, cuando al ejecutar una acción propia, permite desarrollar acciones que dirigen a la culminación de verdaderas metas y objetivos a fin de complacer cierto elemento de obligación y/o perspectiva.

Motivación intrínseca: La motivación puede ser clasificada como “intrínseca o interna”; dado que, aparece desde el interior de un individuo.

Motivación extrínseca: La motivación “extrínseca o externa” es aquella producida por un factor ajeno al individuo.

Rendimiento laboral: Relacionado con un conjunto de factores que afectan la salud, los hábitos y el entorno de los trabajadores, el bienestar de los colaboradores y la calidad de existencia de las personas en el aspecto del trabajo.

Rendimiento en la Tarea: Se refiere al grado en el cual los colaboradores demuestran cada una de sus competencias en las actividades formalmente reconocidas y que contribuyen de manera directa o indirecta al núcleo técnico de la empresa.

Productividad: La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo.

CAPÍTULO II:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, en el mundo el desarrollo humano está íntimamente relacionado con la motivación, a lo largo de la vida se manifiesta en los estudios, el trabajo y los logros personales, en una organización, campo o aspecto de la vida, los cuales también pueden diferir dependiendo del momento o etapa de su vida. Las empresas han realizado investigaciones que muestran que los empleados de las organizaciones en las que trabajan o pasan la mayor parte de su tiempo y sus vidas están motivados para lograr un nivel de desempeño que proporcione una satisfacción laboral óptima y logre objetivos individuales y el rendimiento mejor o esperado. (Napolitano, 2018)

La motivación, es en la actualidad, un factor muy importante en las organizaciones, debido a que es la necesidad o el deseo de determinar el comportamiento de sus empleados, por lo que en los últimos años se han realizado investigaciones en países americanos en base a la motivación y desempeño laboral; uno de ellos es Knippenberg (2000), se basa en identificar la relación que existe entre organización y motivación.

En las empresas en la actualidad tiene mucha relevancia la motivación, “es un elemento fundamental, los trabajadores de todas las instituciones públicas y privadas tengan un buen rendimiento laboral”, “un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad. En cuanto a la motivación. Según Robbins y Coulter (2015) define la “motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.” De igual manera Soto (2016). “define el Rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.”

En el Perú, los incentivos que brindan las empresas a los empleados para lograr resultados laborales son importantes para lograr las metas planteadas, como lo explican Tito y Acuña (2015), en cuanto a los incentivos, afecta en gran medida el desempeño de los empleados, es fundamental porque ayuda a alcanzar ciertas metas establecidas en la organización. Por lo tanto, muestra lo importante que es mantener a los empleados motivados para generar compromiso y pertenencia.

Del mismo modo, la empresa de Gestión de Proyectos ADALID, siendo una empresa de servicios en el sector de construcción eléctrica y que, durante muchos años desde su fundación, se ha mantenido sostenible con el tiempo, esto debido a que sus colaboradores, son una pieza clave para su éxito empresarial. Por ello la empresa cuenta con distintas áreas.

Por tal motivo, esta investigación se enfocará en el área administrativa de la empresa ADALID, donde hemos observado un déficit en el rendimiento del personal; por tal razón hemos obtenido información sobre lo que está sucediendo en esta área. Según lo analizado, la motivación del personal administrativo no se encuentra en un estado favorable, esto se debe a que ellos no se sienten cómodos en su lugar de trabajo, se observa que no existe un programa de capacitación, esto con lleva a que el personal nuevo no pueda realizar bien su trabajo afectando a su área. Ante lo descrito, se formuló el problema de investigación:

2.2 Formulación del problema general y específicos

2.2.1 Problema general

¿Cómo los aspectos motivacionales del trabajo inciden en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la motivación intrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020?
- ¿Cómo la motivación extrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020?

2.3 Objetivo general y específicos

2.3.1 Objetivo general

Determinar si los aspectos motivacionales del trabajo mejoran el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.

2.3.2 Objetivos específicos

- Establecer de qué manera la motivación intrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.
- Determinar de qué manera la motivación extrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.

CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Justificación e importancia del estudio.

3.1.1 Justificación del estudio

Justificación teórica

El presente estudio brinda la oportunidad de desarrollar aportes teóricos, así como conceptos básicos, motivación y desempeño laboral, aplicandomp5ra ello, tanto la motivación extrínseca como la intrínseca, con el objetivo de establecer si existe una incidencia positiva o negativa entre las dos variables, ya que es importante para obtener resultados positivos, respecto al mejoramiento de la productividad, eficacia y eficiencia de los trabajadores; así como brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Justificación metodológica

El presente estudio se desarrollará según lineamientos detallados elaborados por la casa de estudios, que nos ayudarán a organizar el trabajo de acuerdo con los parámetros expertos de cada parte de la investigación. Del mismo modo, el propósito del estudio es analizar si la motivación externa e interna incide directamente en el rendimiento laboral de los empleados. Del mismo modo, esta investigación podrá ser aplicada como instrumento para nuevos estudios e investigaciones; asimismo, permitirá ser aplicado como un referente o antecedente en las organizaciones que pretendan conocer la influencia y relación de la motivación y el rendimiento laboral, como fortalecimiento para el recurso humano. Asimismo, con la finalidad de responder a nuestros objetivos planteados en la presente investigación, diseñaremos un cuestionario en relación a las dos variables y dimensiones previamente establecidas, las cuales arrojarán datos numéricos que conformarán los resultados finales del estudio planteado.

Justificación práctica

El objetivo de este estudio es obtener resultados en beneficio de los altos mandos de la empresa de gestión de proyectos ADALID, las cuales les permitan proponer y desarrollar alternativas de mejora a través de programas de capacitación y de fortalecimiento de la motivación para un mejor rendimiento laboral, lo que se verá reflejado en sus actividades diarias. Por otro lado, fortalecer la toma de decisiones de la alta dirección en materia de productividad de los empleados, implementando adicionalmente estrategias que se implementarán en el mediano plazo.

3.1.2 Importancia del estudio

Importancia Social

La presente investigación tiene como finalidad analizar si la motivación extrínseca e intrínseca afecta directamente al desempeño del colaborador. La actual investigación tiene la intención de ayudar a la empresa y a los altos mandos a reconocer los problemas de motivación en sus colaboradores, presentando posibles soluciones, proponiendo mejoras para el rendimiento laboral de sus empleados, puesto que si la empresa logra reconocer la problemática, dará importancia a la motivación intrínseca e extrínseca, mejorando así la calidad de vida de ellos, asimismo, a las diferentes empresas que presenten el mismo problema así como a los estudiosos que buscan ahondar más sobre el tema propuesto.

Importancia Aplicada

El presente proyecto de investigación permitirá conocer como la motivación laboral incide en el desempeño rendimiento laboral del personal de gestión de proyectos, además presenta propuestas con el propósito de mejorar la productividad y eficiencia del área en estudio.

La presente investigación, tuvo como finalidad estimar el rendimiento laboral del personal en gestión de proyectos de la empresa ADALID, siendo esto de vital importancia

para la entidad debido a que en los últimos meses se ha incrementado el nivel de renuncias e inasistencia del personal según indica la Gerencia de Recursos Humanos, el cual es objeto de estudio, siendo necesario por ello realizar este proyecto de investigación.

Por lo tanto, la investigación tiene como fin presentar propuestas que intenten mejorar las políticas de motivación laboral por parte de la entidad, esto permitirá elevar los indicadores de desempeño laboral, el cual podrían reflejarse con el incremento de las utilidades de la entidad en el mediano plazo, asimismo un aumento en la productividad y eficiencia en la entidad.

3.2 Delimitación de la investigación

El proyecto es transversal, porque su objetivo es analizar y visualizar la relación de dos variables de investigación en un solo momento, es decir, durante el transcurso del año 2020.

Delimitación Geográfica

La investigación se realizará en una compañía de gestión de proyectos, esta empresa se dedica a contribuir en mejorar la calidad de vida y al progreso de la sociedad mediante programas y actividades multinacionales. La empresa se encuentra en la ciudad de Lima,

Delimitación Sociodemográfica

El estudio será aplicado a los trabajadores o colaboradores de una compañía de gestión de proyectos ADALID, que forman parte del sector de servicios y las áreas son administrativas, recursos humanos y financiera. La sede que será estudiada es la que está ubicada en Lima, que cuenta con setenta trabajadores.

Delimitación temporal

El presente estudio de investigación se inició en diciembre del 2022, pretendiendo culminarlo en febrero del 2023.

CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

4.1 Formulación del diseño

La aplicación del cuestionario sobre los aspectos motivacionales evidencia la mejora en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.

4.2 Diseño esquemático

La asociación para Alternativas en Investigación y Desarrollo; ADALID se encarga de desarrollar capacitaciones teoría-prácticas, en relación al desarrollo de planes de negocio, participación en ferias locales y regionales, fortalecimiento de capacidades tecnológicas, asistencias técnicas agrícolas, fortalecimiento de capacidades artesanales entre otras; las mismas que se encuentran contextualizadas en función a la realidad de las empresas, organizaciones, instituciones (productores agrarios, asociaciones culturales, consejos departamentales, gobiernos locales) para estudiantes, egresados; así como a profesionales que laboran en sector público y privado; en diferentes regiones del Perú, como por ejemplo, Ayacucho, Cajamarca, Huánuco, Huancayo, Lima, etc.

4.2.1 Misión

Brindar soluciones innovadoras y sostenibles a empresas privadas responsables socialmente.

4.2.2 Visión

Ser una empresa consolidada en el mundo globalizado que brinde soluciones sostenibles e innovadoras que integre la tecnología y lo social.

4.2.3 Objetivos Estratégicos

Capacitar permanentemente al equipo en nuevas técnicas de producción como de comercialización.

Certificarse en Empresa B que válida nuestro modelo de negocio de triple impacto.

4.2.4 Principios Organizacionales

Vocación de servicio: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.

Ética: Coherencia entre el pensar, el decir y el actuar, para promover los comportamientos deseables conforme a la ley moral natural y las normas legales de la sociedad.

Solidaridad: Capacidad de Comprender el dolor, la pena y la desventura de los demás; que nos permita asumir, como propias, las justas y razonables demandas de los otros. El solidario se interesa por los demás, pero no se queda en las buenas intenciones, sino que se esmera por ayudarlos de manera efectiva.

Trabajo en equipo: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades sin excepción, con armonía, cooperación, compromiso y responsabilidad compartida, para multiplicar el logro de resultados en búsqueda de los objetivos y metas comunes.

Respeto: Capacidad de Conocer el valor propio y honrar el valor de los demás. Hay que reconocer que el otro, es tan real y semejante a nosotros y a la vez un individuo diferente. Es ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos dignos que merecen nuestro reconocimiento y protección.

4.2.5 Valores institucionales

Humanización del servicio: Reconocer en cada usuario su dignidad humana, su valor

intrínseco como persona y en consecuencia contribuir a la realización de sus proyectos de vida, a la satisfacción de sus necesidades respetándolo como persona y con derechos y deberes como paciente.

Excelencia: Es un estilo de vida, en el que buscamos con nuestras actividades diarias alcanzar el nivel máximo de calidad, Eficiencia y efectividad en nuestros compromisos.

Lealtad: Obligación de fidelidad que un sujeto le debe a su institución o comunidad, siempre estar presente, cumplir siempre. Es el sentimiento que nos guía en presencia de una obligación no definida con la Primacía de los intereses colectivos de la institución sobre los particulares o ajenos a nuestra entidad.

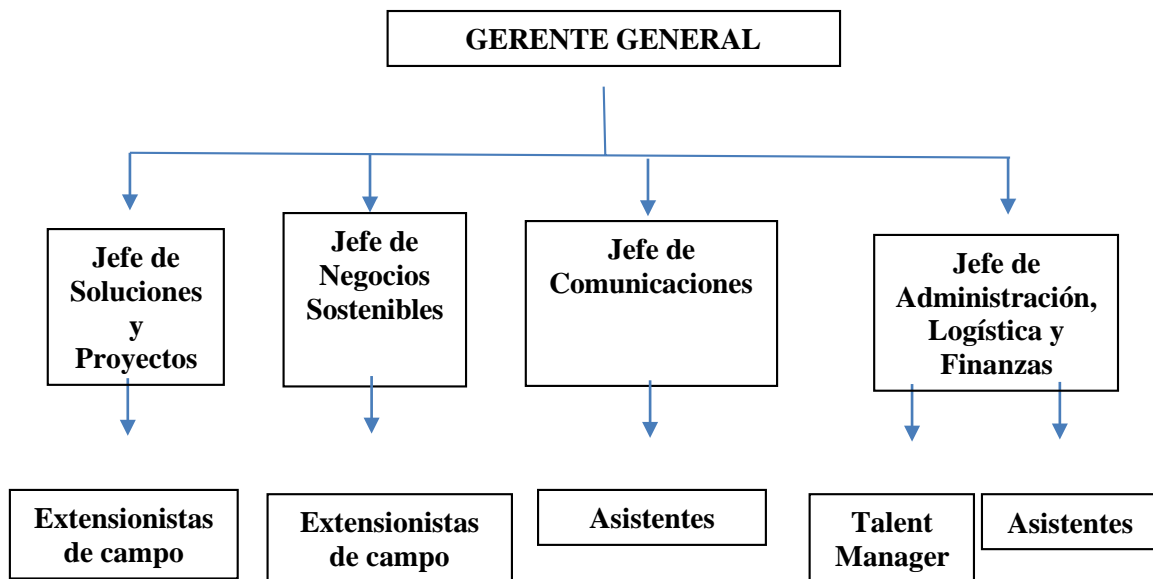
Participación: Acceder voluntaria y conscientemente a la toma de decisiones en las cuales está involucrada la persona, con miras al Bien Común. Presencia activa de cada uno en la toma de decisiones para la construcción y el desarrollo de la entidad.

Responsabilidad Social: Responsabilidad es hacernos cargo de las consecuencias de nuestras palabras, decisiones y todos nuestros actos. Responsabilidad Social es hacer de la mejor manera lo que nos corresponde, con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo de la comunidad a la que servimos y la comunidad en la cual estamos. Por esto, implica asumir las consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

4.2.6 Organigrama de la institución

Figura 2

Organigrama asociación para alternativas en investigación y desarrollo ADALID



Fuente. RR. HH de la empresa ADALID, 2022.

4.3 Descripción de los aspectos básicos del diseño

4.3.1. Aspectos metodológicos

El trabajo de investigación de suficiencia profesional corresponde al tipo de investigación aplicada. Hernández et al. (2014) señala que la investigación es aplicada debido que se buscará resolver determinada problemática a través de recopilación de conocimiento para su posterior aplicación y por ende fortalece el desarrollo científico.

Además, el nivel de investigación es descriptiva porque se “recopilarán todos los datos a la vez. Teniendo como propósito, analizar su incidencia e interrelaciones y describir variables en un momento dado” Hernández et al., (2014).

Asimismo, el trabajo de investigación es de diseño no experimental porque no se realizará la manipulación deliberada de la variable independiente. Es decir, se trata de un estudio en el que no se hace variar en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre la variable dependiente. En ese sentido, se tiene el diseño de aplicación que

permite evaluar el uso de técnicas específicas, sea un modelo matemático o software, para dar con la solución del problema planteado.

La investigación está basada en el diseño no experimental, porque no se realizará la manipulación deliberada de las variables, y su medición será realizada en un único periodo de tiempo (Hernández et al., 2014).

4.3.2 Población

Según Arias (2016) se hace referencia a la población como el conjunto de unidades de análisis que cumple criterios predeterminados. De acuerdo con este criterio la población del presente estudio está conformada por 70 colaboradores que prestan su servicio en la empresa ADALID, Lima durante el año 2020.

4.3.3 Muestra

Según Gallardo (2017), la muestra es aquel subconjunto representativo dentro de una población, esta tiene características que ayudan a definirla. Dado que la muestra es una representación numéricamente pequeña, fueron seleccionados 10 colaboradores de la empresa ADALID, Lima.

4.3.4 Cuestionario

El cuestionario, según Sánchez y Reyes (2015) es un instrumento de recolección de información la cual es específica y precisa. Para la presente investigación se emplearán dos cuestionarios, destinado a cada una de las variables.

Ficha técnica de instrumento V.I.: Aspectos motivacionales

Autor: Antón De Los Santos, Marco Antonio

Año: 2022

Lugar: empresa ADALID, Lima, 2020

Características: con escala de Likert, conformado por un total de 6 ítems.

Administración: Individual

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente

Nunca	= 1
Pocas veces	= 2
A veces	= 3
Frecuentemente	= 4
Siempre	= 5

Ficha técnica de instrumento V.D.: Rendimiento laboral

Autor: Antón De Los Santos, Marco Antonio

Año: 2022

Lugar: empresa ADALID, Lima, 2020

Características: con escala de Likert, conformado por un total de 6 ítems.

Administración: Individual

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente

Nunca	= 1
Pocas veces	= 2
A veces	= 3
Frecuentemente	= 4
Siempre	= 5

4.3.4.1 Importancia del cuestionario

Permitirá plasmar las interrogantes, los fines y las conjeturas que se han planteado en la formulación de los problemas y el enunciado de los objetivos (Arias, 2016).

4.3.4.2 Beneficios del cuestionario

Permite al investigador recopilar información o datos directamente de los actores involucrados o usuarios, con la finalidad de conocer las opiniones, ideas o hechos específicos, sobre un determinado problema (Arias, 2016).

4.3.5 Encuesta

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015), han indicado que son procesos que permiten levantar una información importante de un contexto en relación con los propósitos que se deseen establecer en el estudio investigativo. Según Mendoza (2015), la técnica de la encuesta nos permite obtener información importante sobre una parte de la población con el propósito de conocer el problema planteado y que se pretende estudiar.

CAPITULO V: APLICACIÓN DEL DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

Para el presente estudio de investigación, se ha utilizado el instrumento de investigación de cuestionario, la misma que se ha diseñado de acuerdo con las variables independiente y dependiente, respectivamente, y sus dimensiones.

A continuación, se adjuntan las puntuaciones de los encuestados según cada pregunta.

Tabla 5.1

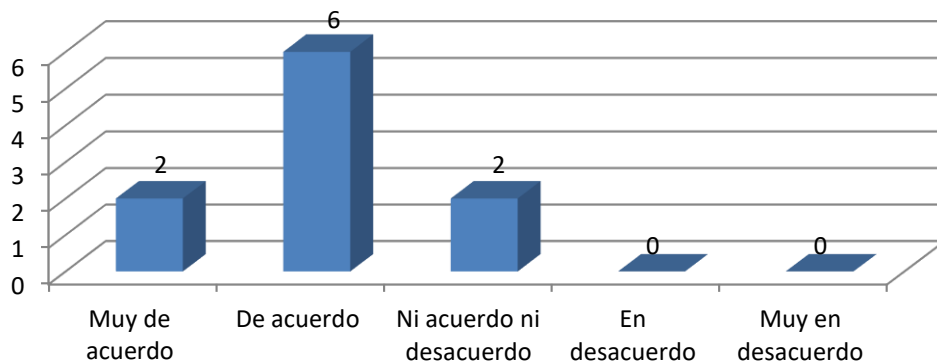
¿Considera que los factores motivacionales del trabajo son un factor determinante en el rendimiento laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	6	60.0	80.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	20.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1

Factores motivacionales del trabajo como factor determinante en el rendimiento laboral.



Se percibe que el 60% de los encuestados está de acuerdo en que los Factores motivacionales es un factor determinante en el rendimiento laboral, que mientras que el 20% está muy de acuerdo y ni acuerdo ni en desacuerdo el 20%.

Tabla 5.2

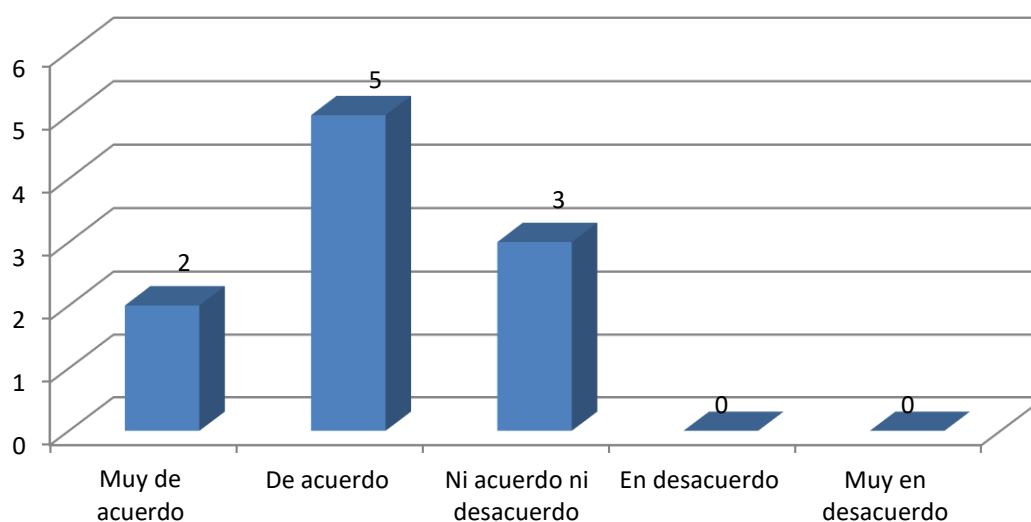
¿Considera que la aptitud de trabajo es un elemento importante que incide en el rendimiento laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	5	50.0	70.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	30.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.2

Aptitud de trabajo es elemento importante que incide en el rendimiento laboral



Se percibe que el 50% de los encuestados está de acuerdo en que la Aptitud de trabajo es un elemento importante que incide en el rendimiento laboral, que mientras que el 30% está ni acuerdo ni en desacuerdo y muy de acuerdo un 20%.

Tabla 5.3

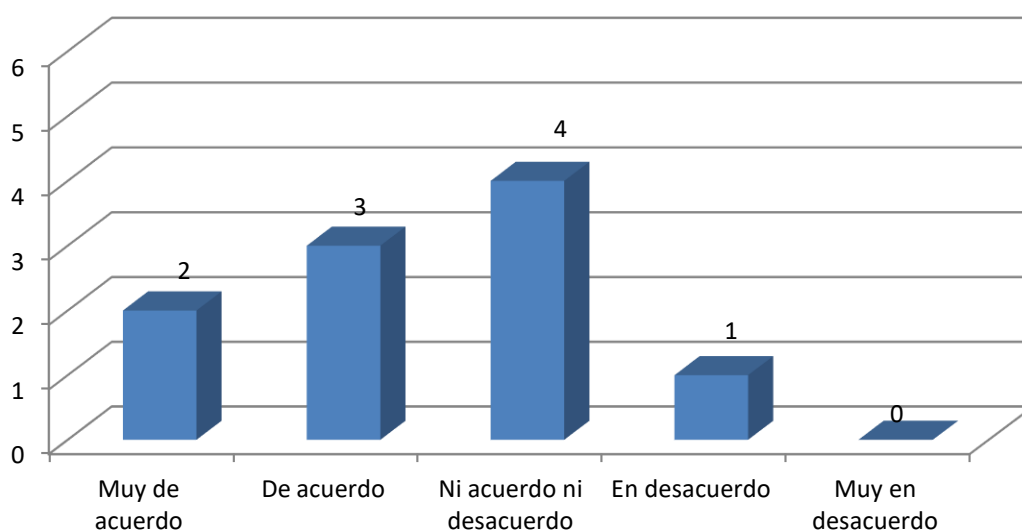
¿Estima que el factor sentido de compromiso es determinante en el rendimiento laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	3	30.0	50.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	40.0	90.0
En desacuerdo	1	10.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.3

Sentido de compromiso como determinante en el rendimiento laboral.



Se percibe que el 40% de los encuestados está ni acuerdo ni en desacuerdo en que el Sentido de compromiso es determinante en el rendimiento laboral, que mientras que el 30% está de acuerdo y muy de acuerdo un 20%.

Tabla 5.4

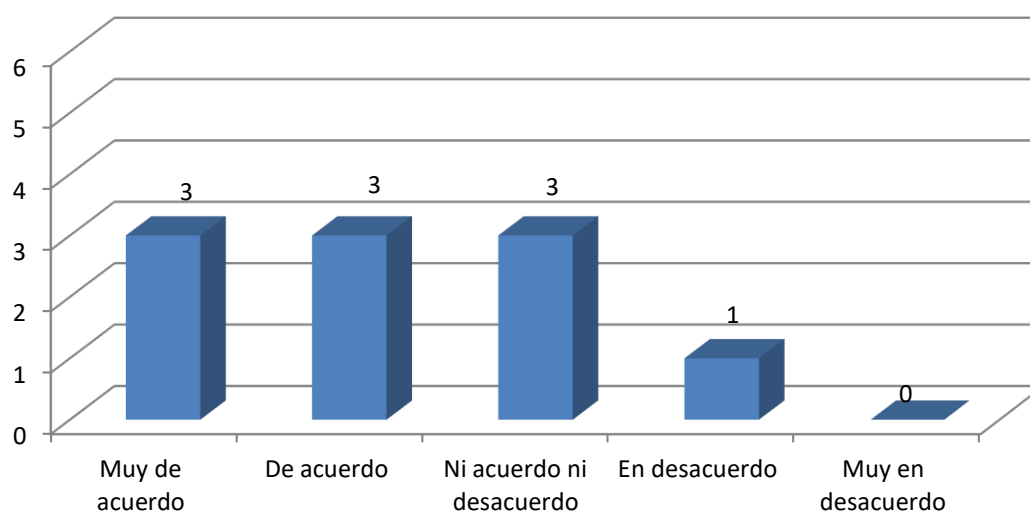
¿Valora que el factor salario es determinante en el rendimiento laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	3	30.0	30.0
De acuerdo	3	30.0	60.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	30.0	90.0
En desacuerdo	1	10.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.4

El salario como factor determinante en el rendimiento laboral



Se percibe que el 30% de los encuestados está de acuerdo, ni en desacuerdo y muy de acuerdo en que el salario es un factor determinante en el rendimiento laboral, que mientras que el 10% está en desacuerdo.

Tabla 5.5

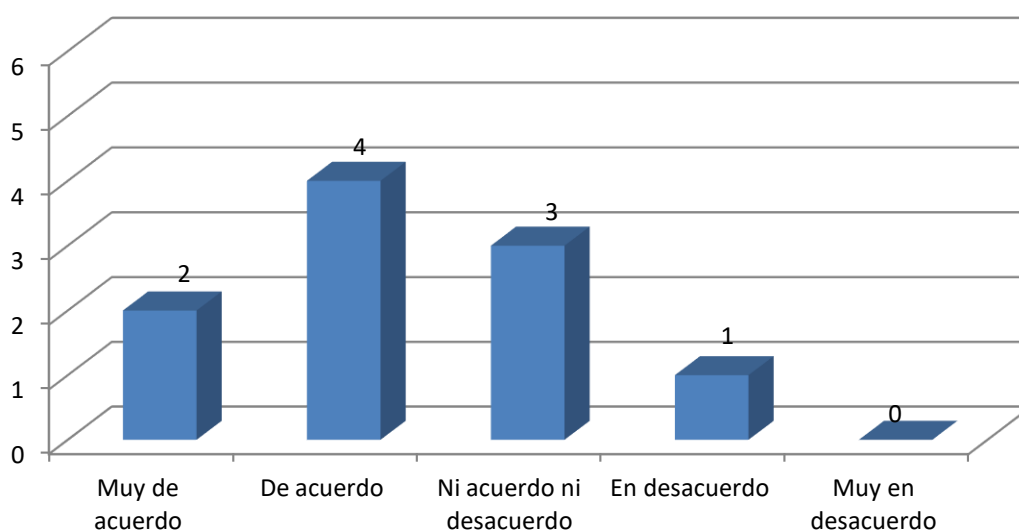
¿Considera que el factor políticas laborales es importante para el rendimiento laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	4	40.0	60.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	30.0	90.0
En desacuerdo	1	10.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.5

Las políticas laborales como factor importante para el rendimiento laboral



Se percibe que el 40% de los encuestados está de acuerdo en que las políticas laborales son un factor importante para el rendimiento laboral, que mientras que el 30% está ni acuerdo ni desacuerdo, un 20% muy de acuerdo y desacuerdo un 10%.

Tabla 5.6

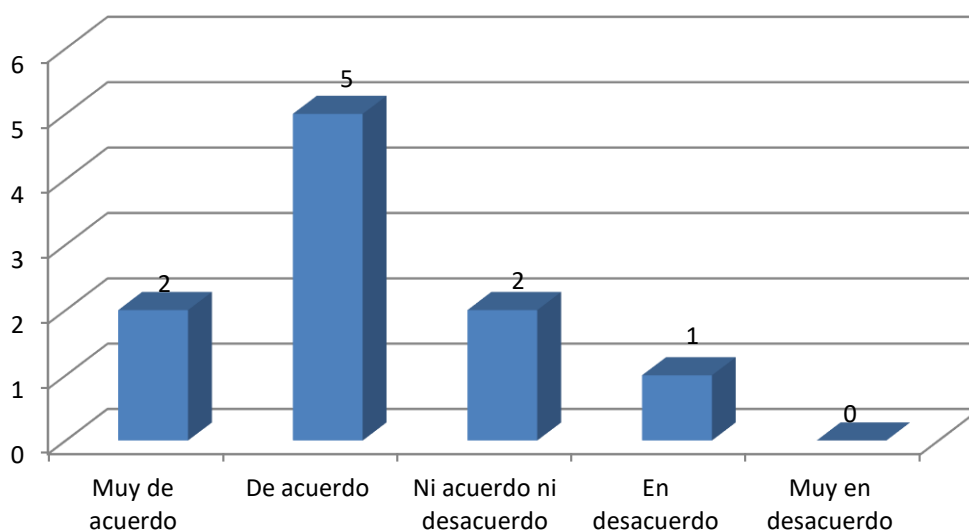
¿Estima que el componente ambiente de trabajo es determinante para el rendimiento laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	5	50.0	70.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	20.0	90.0
En desacuerdo	1	10.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.6

El ambiente de trabajo como factor determinante para el rendimiento laboral.



Se percibe que el 50% de los encuestados está de acuerdo en que el ambiente de trabajo es un factor determinante para el rendimiento laboral., que mientras que el 20% está ni acuerdo ni desacuerdo, un 20% muy de acuerdo y desacuerdo un 10%.

Tabla 5.7

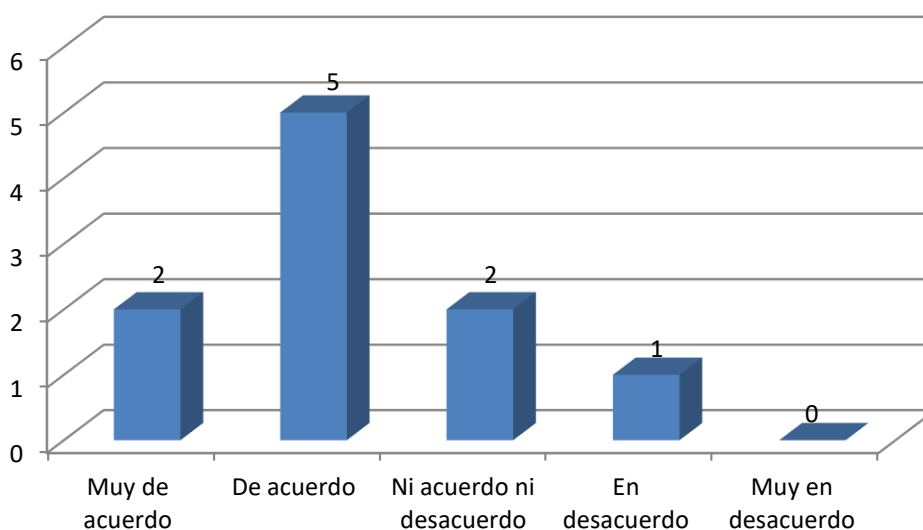
¿Considera que tiene una alta competencia para realizar las tareas encomendadas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	5	50.0	70.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	20.0	90.0
En desacuerdo	1	10.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.7

Alta competencia para realizar las tareas encomendadas



Se percibe que el 50 % de los encuestados está de acuerdo en que posee alta competencia para realizar las tareas encomendadas, que mientras que el 20% está ni acuerdo ni desacuerdo, un 20% muy de acuerdo y desacuerdo un 10 %.

Tabla 5.8

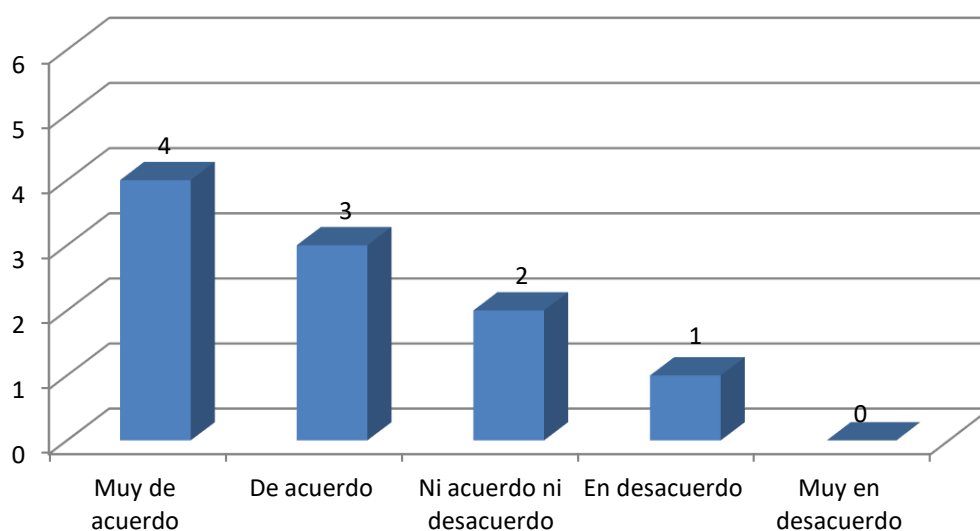
¿Se considera apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	4	40.0	40.0
De acuerdo	3	30.0	70.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	20.0	90.0
En desacuerdo	1	10.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.8

Apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo.



Se percibe que el 40% de los encuestados está muy de acuerdo en que se encuentra apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo, que mientras que el 30% está de acuerdo, mientras que el 20% está ni acuerdo ni desacuerdo y en desacuerdo un 10%.

Tabla 5.9

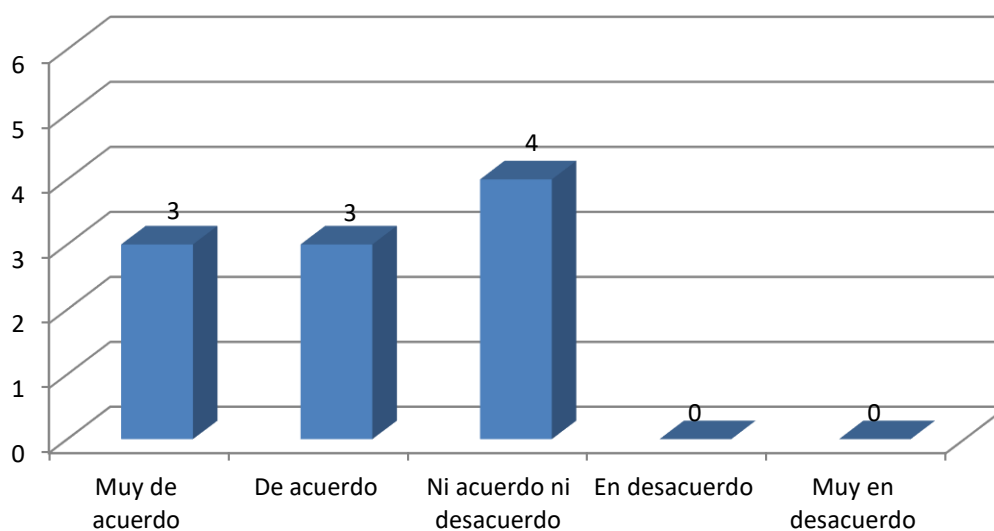
¿Considera que tiene capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	3	30.0	30.0
De acuerdo	3	30.0	60.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	40.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.9

Capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios.



Se percibe que el 40% de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo en que tiene capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios, un 30% de acuerdo, mientras que el 30% está muy de acuerdo.

Tabla 5.10

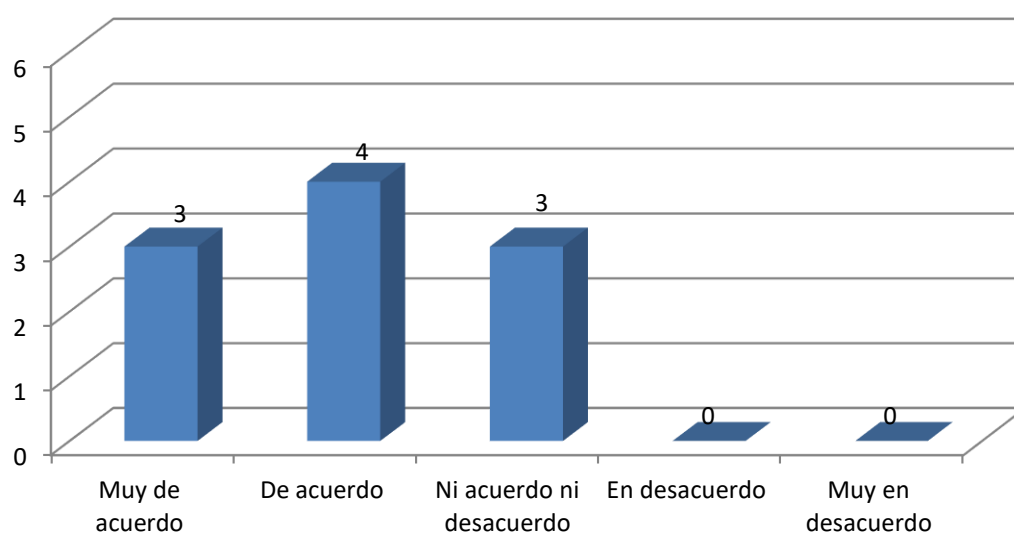
¿Estima que posee la habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	3	30.0	30.0
De acuerdo	4	40.0	70.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	30.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.10

Habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo.



Se percibe que el 40% de los encuestados está de acuerdo en que tiene habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo, un 30% de muy de acuerdo, mientras que el 30% está ni acuerdo ni desacuerdo.

Tabla 5.11

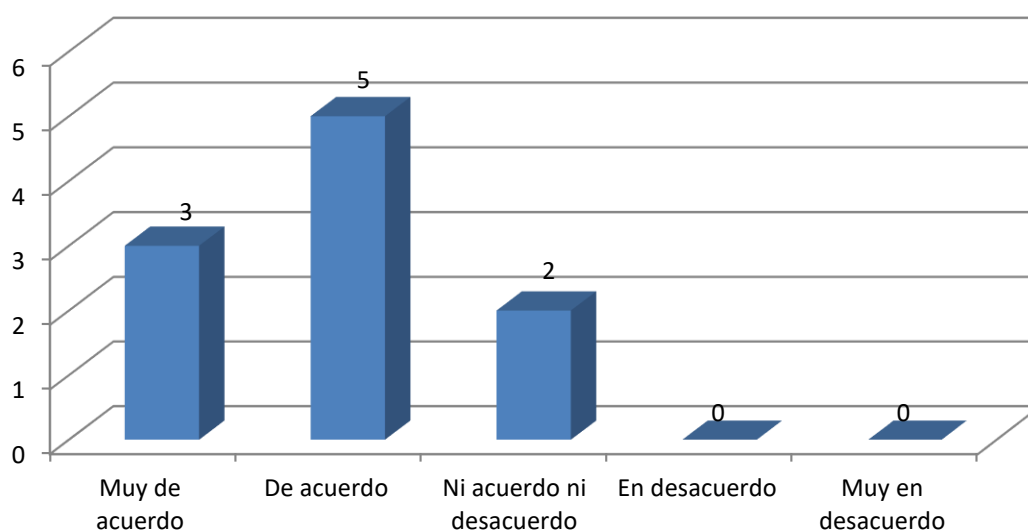
¿Considera que es responsable ante las tareas encomendadas por su superior?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	3	30.0	30.0
De acuerdo	5	50.0	80.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	20.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.11

Responsabilidad ante las tareas encomendadas por su superior.



Se percibe que el 50% de los encuestados está de acuerdo en que tiene responsabilidad ante las tareas encomendadas por su superior, un 30% de muy de acuerdo, mientras que el 20% está ni acuerdo ni desacuerdo.

Tabla 5.12

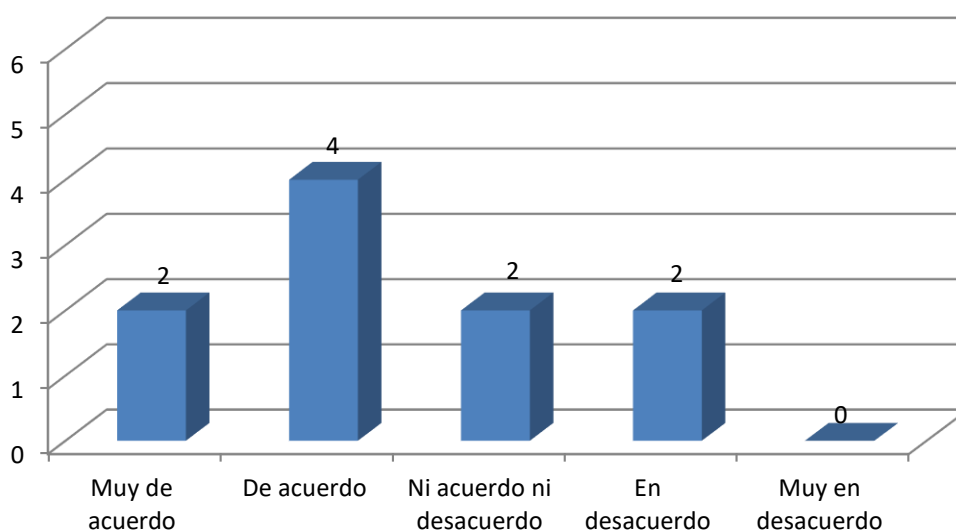
¿En sus prácticas laborales, se desempeña bajo los principios institucionales?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	4	40.0	60.0
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	20.0	80.0
En desacuerdo	2	20.0	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	10	100.0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.12

Las prácticas laborales se practican bajo los principios institucionales



Se percibe que el 40% de los encuestados está de acuerdo en que las prácticas laborales se practican bajo los principios institucionales, un 20% de muy de acuerdo, mientras que el 20% está ni acuerdo ni desacuerdo y en desacuerdo un 20%.

Tabla 5.13: Cuantificación de cada respuesta del cuestionario (VI)

Nº	X1	X2	X3	X4	X5	X6
1	3	3	3	3	2	2
2	4	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	3	3
5	3	3	3	3	3	2
6	3	4	4	4	3	2
7	3	4	4	3	3	3
8	3	3	3	2	3	4
9	4	3	3	3	2	4
10	2	4	3	3	2	3
Total	$\Sigma X1$	$\Sigma X2$	$\Sigma X3$	$\Sigma X4$	$\Sigma X5$	$\Sigma X6$
10	32	33	34	28	26	29

Tabla 5.14: Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI)

V.I.	Escala de valoración										Total %
	Nunca		Pocas veces		A veces		Frecuentemente		Siempre		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
X1	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	100
X2	0	0	0	0	7	70	3	30	0	0	100
X3	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	100
X4	0	0	3	30	6	60	1	10	0	0	100
X5	0	0	4	40	6	60	0	0	0	0	100
X6	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	100

**ENCUESTA SOBRE LOS ASPECTOS MOTIVACIONALES DEL TRABAJO Y SU
INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
GESTIÓN DE PROYECTOS,**

Esta encuesta se aplicó a la muestra que asciende a 10 representantes de la empresa ADALID, Lima

Tabla 5.15. Preguntas de la variable independiente (VI)

PREGUNTAS	N = 10	Desviación estándar
	MEDIA	
X ₁ ¿Considera que los factores motivacionales del trabajo son un factor determinante en el rendimiento laboral?	3,20	0.63
X ₂ ¿Considera que la aptitud de trabajo es un elemento importante que incide en el rendimiento laboral?	3,30	0.48
X ₃ ¿Estima que el factor sentido de compromiso es determinante en el rendimiento laboral?	3,40	0.51
X ₄ ¿Valora que el factor salario es determinante en el rendimiento laboral?	2,80	0.63
X ₅ ¿Considera que el factor políticas laborales es importante para el rendimiento laboral?	2,60	0.51
X ₆ ¿Estima que el componente ambiente de trabajo es determinante para el rendimiento laboral?	2,90	0.73

INTERPRETACIÓN

Conforme a la Tabla 5.15 encontramos que según las preguntas referidas a la variable independiente (VI) el 82 % de los colaboradores encuestados de la empresa ADALID, Lima tienen valores de respuesta promedio de 3.20 hasta 3.40 mientras que el otro 18 % tienen valores de respuesta promedio de 2.60, esto permite evidenciar la tendencia de que la mayoría está de acuerdo en que los aspectos motivacionales tienden a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa ADALID.

Además, apreciamos en esta Tabla, que las medias obtenidas según las preguntas señaladas demuestran que la mayoría de los representantes encuestados están de acuerdo que los aspectos motivacionales es un factor relevante que influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa ADALID.

Con relación a las desviaciones estándar obtenidas según las preguntas relacionadas con la variable independiente, la Estadística señala que el fundamento teórico de los gráficos de control para la media (\bar{X}) está en el Teorema Central del Límite.

En términos generales, este teorema dice que la distribución de las \bar{X} , es decir, cada una de las medias de una muestra, tenderá a una normal sea el tamaño de la muestra relativamente grande o si la muestra es pequeña, en ambos casos, la distribución de las medias tenderá a una normal. Entonces la desviación estándar será igual a la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra.

Si conocemos la media y la desviación estándar de la distribución muestral, podemos determinar los límites de control superior e inferior utilizando las siguientes fórmulas:

$$\text{Límite de control superior (UCL)} = \bar{X} + z\sigma$$

$$\text{Límite de control inferior (LCL)} = \bar{X} - z\sigma$$

Dónde:

= Media de las medias de la muestra.

z = Número de desviaciones estándar normales, siendo 3 para el 99.7 % de nivel de confianza.

σ = Desviación estándar, siendo igual a la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra:

$$\sigma = \frac{\sigma_x}{\sqrt{N}}$$

Por ello, respecto a la desviación estándar de la primera pregunta (x_1) podemos señalar que el 99.7 % de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$\text{UCL} = 3.20 + 3 \times 0.63 / \sqrt{10}$$

$$\text{UCL} = 3.79$$

Luego,

$$\text{LCL} = 3.20 - 3 \times 0.92 / \sqrt{10}$$

$$\text{LCL} = 2.60$$

Por lo tanto, las puntuaciones se ubicarán en un rango que va de 3.79 hasta 2.60, lo cual significa que existe una mínima dispersión teniendo en cuenta las puntuaciones de los encuestados. Esto implica que siendo similares las desviaciones estándar de las demás preguntas, queda demostrado que las puntuaciones tienen una mínima dispersión con relación a sus medias o promedios.

Podemos señalar que los aspectos motivacionales no generarán de por sí una consecuente mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa ADALID, mientras que no exista el compromiso de hacer que los aspectos motivacionales sean sostenidos.

RESUMEN DE LIMITES DE CONTROL SUPERIOR (UCL) E INFERIOR (LCL) DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (VI)

Tabla 5.16. Límites de control superior e inferior

Variable Independiente	Media	Límite control superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
X1	3.20	3.79	2.60
X2	3.30	3.75	2.80
X3	3.40	3.88	2.91
X4	2.80	3.39	2.20
X5	2.60	3.08	2.11
X6	2.90	3.59	2.20

De acuerdo con los datos obtenidos al aplicar la encuesta según el cuestionario, y conforme a los resultados obtenidos del análisis estadístico basado en el límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que los aspectos motivacionales posibilitan la mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, Perú.

Tabla 5.17: Cuantificación de cada respuesta del cuestionario (VD)

Nº	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	3	3	2	3	2	3
2	4	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	2	3
4	3	3	2	4	3	3
5	3	3	3	4	3	2
6	3	4	3	4	3	2
7	4	3	3	3	3	3
8	4	2	3	3	3	3
9	3	3	4	3	4	4
10	4	4	4	3	3	3
Total	$\Sigma Y1$	$\Sigma Y2$	$\Sigma Y3$	$\Sigma Y4$	$\Sigma Y5$	$\Sigma Y6$
10	34	31	28	33	28	29

Tabla 5.18: Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VY)

V.D.	Escala de valoración										
	Nunca		Pocas veces		A veces		Frecuentemente		Siempre		Total %
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Y1	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	100
Y2	0	0	1	10	7	70	2	20	0	0	100
Y3	0	0	4	40	4	40	2	20	0	0	100
Y4	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	100
Y5	0	0	3	30	5	50	1	10	0	0	100
Y6	0	0	2	20	6	60	2	20	0	0	100

**ENCUESTA SOBRE LOS ASPECTOS MOTIVACIONALES DEL TRABAJO Y SU
INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
GESTIÓN DE PROYECTOS,**

Esta encuesta se aplicó a la muestra que asciende a 10 representantes de la empresa ADALID, Lima

Tabla 5.19: Preguntas de la variable dependiente (VD)

PREGUNTAS	N = 10	Desviación estándar
	MEDIA	
Y1 ¿Considera que tiene una alta competencia para realizar las tareas encomendadas?	3,40	0.51
Y2 ¿Se considera apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo?	3,10	0.56
Y3 ¿Considera que tiene capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios?	2.80	0.78
Y4 ¿Estima que posee la habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo?	3.30	0.48
Y5 ¿Considera que es responsable ante las tareas encomendadas por su superior?	2.80	0.63
Y6 ¿En sus prácticas laborales, se desempeña bajo los principios institucionales?	2,90	0.56

INTERPRETACIÓN

Conforme a la Tabla 5.19 encontramos que según las preguntas referidas a la variable dependiente (VD) el 80 % de los colaboradores encuestados de la empresa ADALID, Lima tienen valores de respuesta promedio de 3.10 hasta 3.40 mientras que el otro 20 % tienen valores de respuesta promedio de 2.80, lo que demuestra que la mayoría está de acuerdo en que el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa ADALID está en relación directa con los aspectos motivacionales.

Del mismo modo, ante la pregunta sobre la competencia (Y₁), se observa que los encuestados tienen como respuesta promedio 3.40, que si bien no están plenamente de acuerdo, sin embargo, este promedio nos dice que tienden a estar de acuerdo por su trascendente relevancia.

Además, observamos en esta Tabla, que las medias obtenidas según las preguntas señaladas evidencian que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la mejora del rendimiento laboral es un factor determinante en la empresa.

En cuanto a la desviación estándar de la primera pregunta (Y_1) podemos señalar que el 99.7 % de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 3.40 + 3 \times 0.51 / \sqrt{10}$$

$$UCL = 3.88$$

Luego,

$$LCL = 3.40 - 3 \times 0.51 / \sqrt{10}$$

$$LCL = 2.91$$

Por lo tanto, las puntuaciones se ubicarán en un rango que va de 3.88 hasta 2.91, lo cual significa que existe una mínima dispersión teniendo en cuenta las puntuaciones de los encuestados. Esto implica que siendo similares las desviaciones estándar de las demás preguntas, queda demostrado que las puntuaciones tienen una mínima dispersión con relación a sus medias o promedios.

Así, podemos señalar que la mejora del rendimiento laboral en la empresa ADALID es viable, en la medida que los aspectos motivacionales sean sostenidos.

RESUMEN DE LIMITES DE CONTROL SUPERIOR (UCL) E INFERIOR (LCL) DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (VD)

Tabla 5.20. Límites de control superior e inferior

Variable Independiente	Media	Límite control superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
Y1	3,40	3.88	2.91
Y2	3,10	3.63	2.56
Y3	2.80	3.54	2.05
Y4	3.30	3.75	2.80
Y5	2.80	3.39	2.20
Y6	2,90	3.43	2.36

De acuerdo con los datos obtenidos al aplicar la encuesta según el cuestionario, y conforme a los resultados obtenidos del análisis estadístico basado en el límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que el rendimiento laboral está directamente relacionado con los aspectos motivacionales de los colaboradores de la empresa ADALID.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que los factores motivacionales evidencian la mejora en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020. Esto significa que los factores motivacionales se relacionan con las dimensiones de los objetivos específicos, las cuales son la motivación intrínseca y extrínseca. Por ello, las dimensiones señaladas inciden en la variable dependiente, a través de los objetivos específicos antes planteados, en la empresa ADALID.
2. Se demostró que los datos obtenidos mediante la encuesta según las preguntas de la variable independiente, permitió deducir que están cercanos al promedio o media de dichas preguntas. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que los factores motivacionales tienden a mejorar el rendimiento laboral en una entidad empresarial.
3. Se estableció que los datos obtenidos mediante la encuesta según las preguntas de la variable dependiente, permitió deducir que están cercanos al promedio o media de dichas preguntas. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la mejora del rendimiento laboral es un aspecto trascendente para la entidad empresarial.
4. Se determinó que los resultados de los límites de control superior e inferior, respecto al promedio o media de cada pregunta de la variable independiente, permite concluir que existe una mínima dispersión de los datos obtenidos. Lo que conlleva a deducir que los factores motivacionales posibilitan la mejora en el rendimiento laboral.
5. Se determinó que los resultados de los límites de control superior e inferior, respecto al promedio o media de cada pregunta de la variable dependiente, permite deducir que existe una mínima dispersión de los datos obtenidos. Esto conlleva a concluir que el rendimiento laboral está directamente relacionado con los factores motivacionales, en tanto esta última sea sostenida.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar y fortalecer los factores motivacionales para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en la gestión de proyectos, de la empresa en mención. Esto significa que, para lograrlo la empresa debería evaluar y monitorear periódicamente los factores motivacionales y su impacto en el rendimiento laboral, para continuar mejorando los aspectos de motivación.
2. Los jefes de cada oficina deben fomentar una mayor comunicación con su equipo de trabajo, para que los colaboradores se sientan apoyados y confiados en el desempeño de sus tareas y toma de decisiones. De esta manera, los colaboradores pueden trabajar con mayor seguridad y eficacia.
3. Promover la participación de todos los colaboradores en charlas, capacitaciones y demás eventos que organiza la institución para tener personas comprometidas e identificadas institucionalmente, ya que son valores muy importantes para que el personal pueda desempeñarse y tener un buen rendimiento laboral dentro de la organización.
4. Las organizaciones empresariales deben enfocarse en promover, tanto en lo que motiva extrínseca e intrínsecamente al personal, ya que se evidencia que ambos factores de motivación pueden darse de manera simultánea en el rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Edit. Granica.
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. (3^a ed.). Caracas –Editorial Episteme, C.A. / Orial Ediciones
- Barreiro, H. (2019). La influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt – 2018. (Tesis para licenciatura) Universidad César Vallejo.
- Bertranou, F. y Astorga, R. (2017). Desafíos de la productividad y el mundo laboral. Organización mundial del trabajo.
- Campbell, M. (1993). Una propuesta. Evaluación del rendimiento según resultados. Editorial Paraninfo S.A.
- Castillo, J. (2006). Administración de Personal. Un enfoque hacia la calidad. Ecoe Ediciones Ltda.
- Chiavenato, I. (2011). Recursos Humanos; 7^a Ed. – São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. 10ma Edición. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.S. De C. V. <https://es.b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, C. (2007). La gestión de los recursos humanos (3^o ed.). Editorial: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW
- Dongil, E, y Cano, A. (2014). Habilidades Sociales. Ediciones Ltda. Editorial McGraw-Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ecoembes (2022). *Estrategia 2021 – 2023*. <https://ecoembes.com/landing/informe-anual-2021/transformacion-circular/estrategia-2021-2023/>

Excelsior, C. (2019). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Implications in School, Work, and Psychological Well-Being. Excelsior College. <https://www.excelsior.edu/article/types-of-motivation/>

Farley, A. (2019). Habilidades Técnicas. Investopia. <https://www.investopedia.com/terms/t/technical-skills.asp>

Fuentes, L., López, D. y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral Una exploración empírica. Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-delrendimiento-laboral.pdf>

García, G. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02. Lima. (Tesis para licenciatura) Universidad César Vallejo.

García, L. (2015). *Gestión de Recursos Humanos en una Empresa Turística*. Dirección

Gibson, H. (1997). *Evaluación del desempeño*. <https://www.termpaperwarehouse.com/essay-on/Evaluacion-Del-Desempeno/152878>

Gillespie, H. (2003). *Experimento de Hawthorne*. Prentice- Hall.

González, D. (30 de mayo de 2019). *Una Concepción Integradora de la Motivación Humana*.

Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6° ed.).
- Herzberg, F. (1959). Teoría de los dos factores. Prentice- Hall.
- Kahai, S. (2013). Leading in a digital age: What's different, issues raised, and what we know.
En M. C. Bligh y R. E. Riggio (Eds.), Exploring Distance in Leader—Follower Relationships: When Near is Far and Far is Near.. New York, NY: Routledge
- Kawamoto, D. (2016). Habilidades Técnicas Lo Llevan a La Puerta, Pero Las Habilidades Blandas Hacen Avanzar Su Carrera. Ieee Usa Insight.
<https://insight.ieeeusa.org/articles/why-technical-skills-get-you-in-the-door-but-soft-skills-advance-your-career-2/>
- Knippenberg, D. (2000). *Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective*.
<https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración – Una perspectiva global y
- Labajos, K. y Tarrillo, T. (2020). Motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2020. (Tesis para licenciatura) Universidad César Vallejo.
- Lacalle, G. (2016). Operaciones administrativas de recursos humanos. El área de recursos humanos en la empresa. Editorial Editex S.A.
- Langemeier, M. (2015). Evaluación comparativa de la eficiencia y la productividad laboral. farmdoc daily. <https://farmdocdaily.illinois.edu/2015/09/benchmarking-labor-efficiency-andproductivity.html>
- Larzabal, F. y Cadena, E. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. (Tesis de licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Leitão, J., Pereira, D., y Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational

Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int J Environ Res Salud pública*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>

Lewin, K. (1935). *Dinámica de la Personalidad*. Harper & Row Publishers.

Lewis, A. (2012). *Solución 7 minutos*. Ediciones B.

los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de*

Martínez, D. (2012). *Importancia del área de gestión humana para la empresa*.
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/importancia-del-rrhh-en-las-empresas/>

Maslow, H. (1954). *Motivación y personalidad* (Tercera ed.). Harper & Row Publishers.

Meléndez, C., Pineda, G., Lestenia, S., y Santana, S. (2018). *Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Merchan, A. (2016). *Factores que Inciden en los Sueldos de los Profesionales de las Tics en Loja año 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad Guayaquil, Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15772/1/TESIS%20SUELDOS%20Impresi%C3%B3n.pdf>

Motowidlo, S. (2003). *Rendimiento Laboral*. Ediciones Ltda.

Mount, M.K., Judge, R.A., Scullen, S.E., Sytsma, M.R. y Hezlett, S.A. (1998). Trait, rater and level effects in 360-degree performance ratings. *Personnel Psychology*, 51(3), 557-576.

Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología*

industrial y organizacional (Thomson (ed.)).

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Edit. Babelcubel.

Nobuki, G. (2021). La motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Tokio, 2021. (Tesis de Licenciatura) Universidad Técnica de Veracruz.

Orozco, G. (2013). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Cl9XDIs4CwJ:repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6269/1/TESIS%2520FINAL.doc+&cd=1&hl=es419&ct=cInk&gl=pe>

Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa*. Edit. Fedupel.

Perret, R (2016). El Secreto de la Motivación. Ediciones Raúl Perret. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db> Psicología en Estudio. <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/44183>

Reyes, L. (2022). Identificación de las estrategias que las empresas están desarrollando para potenciar las capacidades de sus colaboradores. (Tesis para licenciatura) Universidad Militar Nueva Granada.

Robbins, S. y Coulter, M. (2015). *Administración*. Decimosegunda ed. Pearson Educacion.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica*

Schlaghecke, C., y Santaularia A. (2017). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. Scielo Analytics. <http://dx.doi.org/10.12961/apr1.2017.20.01.4>

Silva, A. y Vistin, F. (2019). Motivación Extrínseca e Intrínseca En El Estudiante. Atlante. [doi://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinsecaintrinseca](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinsecaintrinseca)

- Sosa, J. (2020). Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019. (Tesis para Maestría) Universidad César Vallejo.
- Soto, .R. (2016). Comportamiento organizacional. Nueva York: Prentice Hall.
- Stoner, J. (1996). Motivación (Sexta ed.). Prentice- Hall.
- Systems, A., & Manufacturing, L. (2021). Los fabricantes inteligentes buscan productividad por encima de la eficiencia. Shop Floor IQ. <https://www.shopflooriq.com/why-smart-manufacturers-pursue-productivityover-efficiency/>
- Universidad de Warwick, Coventry, Reino Unido. (2015). Empleo y política laboral en Europa. Economía Global. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/empleo-y-politica-laboral-eneuropa/>
- Vargas, G. (2015). Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque.
- Velásquez, D., (2018). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila durante el periodo de septiembre-octubre del 2016. (Tesis de grado), Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Villafranca, D. (2002). Metodología de la investigación. Miranda, Editorial Fundaca. y trabajo en equipo. Editorial Paraninfo S.A.
- Zarate, G. (2018). Motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2020. (Tesis para licenciatura) Universidad César Vallejo.

Zhun, G., Chen, Y., y Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers*. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>

ANEXOS

**ANEXO 1
CUESTIONARIO**

V.I.: Aspectos Motivacionales	Escala valorativa				
	1	2	3	4	5
X ₁ ¿Considera que los factores motivacionales del trabajo son un factor determinante en el rendimiento laboral?					
X ₂ ¿Considera que la aptitud de trabajo es un elemento importante que incide en el rendimiento laboral?					
X ₃ ¿Estima que el factor sentido de compromiso es determinante en el rendimiento laboral?					
X ₄ ¿Valora que el factor salario es determinante en el rendimiento laboral?					
X ₅ ¿Considera que el factor políticas laborales es importante para el rendimiento laboral?					
X ₆ ¿Estima que el componente ambiente de trabajo es determinante para el rendimiento laboral?					
V.D.: Rendimiento Laboral	1	2	3	4	5
Y ₁ ¿Considera que tiene una alta competencia para realizar las tareas encomendadas?					
Y ₂ ¿Se considera apto para lograr cualquier objetivo planteado en su área de trabajo?					
Y ₃ ¿Considera que tiene capacidad para emplear tecnología diversa en una variedad de escenarios?					
Y ₄ ¿Estima que posee la habilidad técnica para resolver un problema en su área de trabajo?					
Y ₅ ¿Considera que es responsable ante las tareas encomendadas por su superior?					
Y ₆ ¿En sus prácticas laborales, se desempeña bajo los principios institucionales?					

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos,
empresa ADALID, Lima, 2020**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DISEÑO
Problema General	Objetivo General	V.I. Aspectos motivacionales	Formulación de diseño: La aplicación de la encuesta sobre los aspectos motivacionales evidencian la mejora en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.
¿Cómo los aspectos motivacionales del trabajo inciden en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020?	Determinar de qué manera los aspectos motivacionales del trabajo mejoran el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa		
Problemas específicos	Objetivos específicos	V.D. Rendimiento laboral	Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
¿Cómo la motivación intrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020?	Establecer de qué manera la motivación intrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.		
¿Cómo la motivación extrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020?	Determinar de qué manera la motivación extrínseca incide en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos de los colaboradores de la empresa ADALID, Lima, 2020.		

ANEXO 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El proceso de validez del estudio investigativo se realizó a través del juicio de expertos, conformado por 3 personas expertas en el tema problemático, según Hernández (2014), quienes valorarán la redacción, pertinencia y coherencia de cada ítem, de tal forma apoyar y reforzar el contenido del instrumento empleado.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres de Validador: SALAZAR CAYAO, IRIS DARLING
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asistente de Logística - Dirección General de Administración Universidad Peruana Cayetano Heredia
- 1.3. Especialidad del Evaluador: Administrador
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la Investigación: Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020
- 1.6. Autor del Instrumento: Marco Antonio Antón De Los Santos

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20 %	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 –80%	Excelente 81 -100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				75	
2. Objetiva	Está expresado en conductas observables.				80	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
4. Organización	Existe una organización lógica.				80	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				75	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				70	
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.				80	

9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				75	

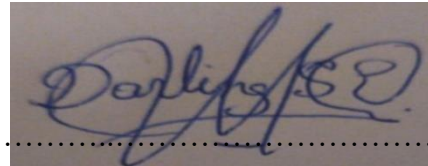
III. PROMEDIO DE VALORACION

78.00%

Lima, 24 de Enero 2023

NOMBRE Y APELLIDOS: IRIS DARLING SALAZAR CAYAO

DNI: 28105514



FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACION**

I. DATOS GENERALES

- 1.7. Apellidos y Nombres de Validador: ZARATE TACCA, WALTER ROLANDO
- 1.8. Cargo e institución donde labora: Dirección de Medio Ambiente – Policía Nacional del Perú
- 1.9. Especialidad del Evaluador: Economista
- 1.10. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.11. Título de la Investigación: Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020
- 1.12. Autor del Instrumento: Marco Antonio Antón De Los Santos

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20 %	Regular 21 – 40%	Buena 41 –60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 -100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				70	
2. Objetiva	Está expresado en conductas observables.				80	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				70	
4. Organización	Existe una organización lógica.				70	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				75	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				75	
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.				77	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				70	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				70	

III. PROMEDIO DE VALORACION

73.70%

Lima, 21 de Enero 2023

NOMBRE Y APELLIDOS: WALTER ROLANDO ZARATE TACCA

DNI: 09289579



FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACION**

I. DATOS GENERALES

- 1.13. Apellidos y Nombres de Validador: ANTÓN DE LOS SANTOS, PEDRO JUAN
- 1.14. Cargo e institución donde labora: Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional Federico Villarreal
- 1.15. Especialidad del Evaluador: Administrador - Economista
- 1.16. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.17. Título de la Investigación: Aspectos motivacionales del trabajo y su incidencia en el rendimiento laboral en la gestión de proyectos, empresa ADALID, Lima, 2020
- 1.18. Autor del Instrumento: Marco Antonio Antón De Los Santos

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20 %	Regular 21 – 40%	Buena 41 –60%	Muy Buena 61 –80%	Excelente 81 -100%
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				70	
2.Objetiva	Está expresado en conductas observables.				80	
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
4.Organizacion	Existe una organización lógica.				70	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				75	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				70	
8.Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.				80	
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				70	
10.Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				75	

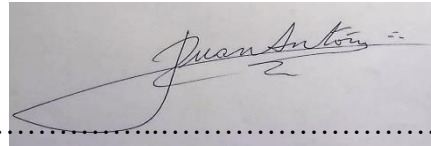
III. PROMEDIO DE VALORACION

75.00%

Lima, 25 de Enero 2023

NOMBRE Y APELLIDOS: PEDRO JUAN ANTÓN DE LOS SANTOS

DNI: 06109642

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is written in a cursive style and appears to read "Juan Antonio de los Santos". The signature is positioned above a horizontal dotted line.

FIRMA

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Rango de la confiabilidad del instrumento de investigación:

Según Palella y Martins (2006) señalan que la confiabilidad puede variar en rangos, como sigue:

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

El coeficiente alfa de Cronbach puede calcularse mediante la varianza de los ítems o criterios establecidos y la varianza del puntaje total de los expertos (jueces), según la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Tabla para calcular la confiabilidad del instrumento

EXPERTOS	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5	Criterio 6	Criterio 7	Criterio 8	Criterio 9	Criterio 10	Total
1	75	80	80	80	75	80	70	80	80	72	917
2	70	80	70	70	75	80	75	77	70	70	882
3	70	80	80	70	75	80	70	80	70	75	900
Total	215	240	230	220	225	240	215	237	220	217	2699
Promedio	71.67	80.00	76.67	73.33	75.00	80.00	71.67	79.00	73.33	72.33	74.97
Des. Est. (S)	2.89	0.0	5.77	5.77	0.0	0.0	2.89	1.73	5.77	2.52	35.23
Varianza (S ²)	8.33	0.0	33.33	33.33	0.0	0.0	8.33	3.00	33.33	6.33	134.3

CONFIABILIDAD

$$\Sigma S^2 = 134.00$$

$$S^2 = \frac{\Sigma S^2}{n} = \frac{134.00}{9} = 14.888,900 = 2,101$$

Reemplazando los resultados obtenidos en la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach, tenemos lo siguiente:

$$\left(\frac{10}{10-1}\right) \times \left(1 - \frac{134}{2,101}\right) = 0.76$$

Siendo el valor obtenido de 0.76, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que es de confiabilidad alta.