



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA  
EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A., COMAS  
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**GARAY CORSINO, WENDY STEPHANIE**

**ASESOR:**

**Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA- PERÚ**

**2018**

PÁGINA DE JURADO



.....  
Dr. VICTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA  
PRESIDENTE.



.....  
Dra. MARIA DOLORES MARTINEZ ZAVALA  
SECRETARIO



.....  
Dr. PEDRO CONSTANTE CASTILLA CASTILLO  
VOCAL



## Dedicatoria

A dios por la oportunidad que me dio de seguir una carrera profesional.

A mis Padres Liliana Corsino Ángeles y Alan Garay Calderón por sus consejos y su apoyo incondicional en el logro de mis objetivos.

## Agradecimiento

A Dios, por brindarme su apoyo día a día, para lograr mis metas y guiarme en el camino, con las personas que están a mis alrededores que le dan alegría a mi vida

A mis padres: Luis y Liliana en mí y la constante superación donde fue el motivo de seguir adelante a pesar de todas las dificultades que se me presentaron.

A mis hermanos gracias por su apoyo infinito.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Wendy Stephanie Garay Corsino con DNI N° 73220974, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de Noviembre del 2018



Wendy Stephanie Garay Corsino

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad "César Vallejo", para elaborar la tesis de Licenciamiento en Administración, presentamos el trabajo de investigación, "Motivación y Rendimiento Laboral de los Trabajadores en la Empres Industrias y Servicios El Tigre S.A"- Lima Perú-2018.

En el trabajo mencionado describimos la realidad objetiva de los trabajadores de Industrias y Servicios El Tigre S.A, en relación a las variables de la Investigación, nos referimos a la motivación y el rendimiento laboral, Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y en su debida oportunidad merezca su aprobación.



.....

Wendy Stephanie Garay Corsino

## ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Trabajos previos</b>	<b>13</b>
Antecedentes Nacionales	14
Antecedentes Internacionales	16
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Formulación del problema</b>	<b>24</b>
<b>1.5. Justificación del estudio</b>	<b>24</b>
<b>1.6. Hipótesis</b>	<b>25</b>
<b>1.7. Formulación de Objetivos</b>	<b>26</b>
<b>II. METODO</b>	<b>27</b>
<b>2.1. Diseño de investigación</b>	<b>27</b>
<b>2.2. Variables</b>	<b>28</b>
<b>2.3. Operacionalización de variables</b>	<b>30</b>
<b>2.4. Población y muestra</b>	<b>31</b>

<b>2.5.</b>	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
<b>2.6.</b>	Métodos de análisis de datos	33
<b>2.7.</b>	Aspectos éticos	33
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>45</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>47</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>48</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>49</b>
<b>VIII.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>52</b>
✓	Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	52
✓	Anexo 2: Encuesta	55
✓	Anexo 3: Vista de datos de SPSS	62
✓	Anexo 4: Validación de expertos	64
✓	Anexo 5: Validación de expertos	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Operacionalización De Variables	29
Tabla N°2: Validación De Expertos	31
Tabla N°3: Confiabilidad	31
Tabla N°4: Estadísticas De Fiabilidad Variable Independiente	32
Tabla N°5: Variable 1 (Motivación)	33
Tabla N°6: Dimensión 1 – Ambiente laboral	34
Tabla N°7: Dimensión 2– Identidad laboral	35
Tabla N°8: Dimensión 3– Dirección	36
Tabla N°9: Variable 2 (Rendimiento )	37
Tabla N°10: Dimensión 1 – Desempeño del personal	38
Tabla N°11: Dimensión 2 – Actitud del colaborador	39
Tabla N°12: Dimensión 3 – Eficacia	40
Tabla N°13: Prueba De Normalidad Kolmodorov – Sirnov	41
Tabla N°14: Escala de correlaciones	42
Tabla N°15: Prueba estadística de correlación de spearman	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Variable 1 Motivación (agrupada)	33
Figura N°2: Dimensión 1 – Ambiente laboral	34
Figura N°3: Dimensión 2 – Identidad Laboral	35
Figura N°4: Dimensión 3 – Dirección	36
Figura N°5: Variable 2 Rendimiento (agrupada)	37
Figura N°6: Dimensión 1 – desempeño laboral	38
Figura N°7: Dimensión 2 – Actitud del colaborador	39
Figura N°8: Dimensión 3 – Eficacia	40

## **RESUMEN:**

La presente investigación titulada: Motivación en el Rendimiento del Personal de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, tiene como objetivo general; describir cual es la motivación en el rendimiento del personal de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A – 2018.

El tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental, transversal, el análisis es predominantemente explicativo causal, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, determinar cómo influye la motivación en el rendimiento del personal, para lo cual se tomó como tamaño de la muestra de 45 de una población de 45 trabajadores.

En cuanto a la muestra se consideró muestra aleatoria distribuidos o agrupados en tres grupos; los trabajadores operarios estando bien representados en el estudio cada uno de los grupos.

Palabras Clave: Motivación, rendimiento laboral, habilidad, actitud.

## **ABSTRACT:**

The present investigation titled: Motivation in the Performance of the Personnel of the Company Industries and Services El Tigre S.A, has like general objective; Describe what is the motivation in the personal performance of the Company Industries and Services El Tigre S.A - 2018.

The type of research is the application, with the non-experimental design, the analysis is predominantly explanatory causal, because it responds to the result of the application of the data collection instrument, the relationship of the motivation in the performance of the staff, for which took as sample size of 45 from a population of 45 workers.

As for the sample, the random sample distributed or grouped into three groups is shown; The care, administrative and professional workers are well represented in the study.

Keywords: Motivation, work performance, ability, attitude.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El presente trabajo tiene objetivo determinar la motivación en el rendimiento del personal en la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A.

En algunas Empresas se proyectan con objetivos inalcanzables, y en ocasiones, al no concluirlos, el comportamiento es de forma negativa y muchas veces se frustran, otras se ponen metas, más accesibles que es el ideal; para tener un mejor comportamiento y personal motivado, por haber alcanzado esa meta.

A nivel nacional, en las organizaciones el personal cumple un rol muy importante, siendo ellos los encargados de planificar, dirigir y controlar para que pueda crecer la empresa. Por lo tanto, los colaboradores actualmente son pieza importante en la organización, de ellos y del trabajo que realicen dependerá que la organización siga trabajando, de manera eficiente lograr con los resultados.

En el Siglo XXI, los principales problemas que se tenían, es no saber cómo motivar tener motivado al personal, para así poder alcanzar la satisfacción e interés en el trabajo.

Por lo que es importante que se preocupen, que tan motivado se siente el colaborador, para que de esta manera pueda tener un mejor desempeño en sus actividades a realizar.

Schultz B. (1995), Menciona que: “habido unos progresos importantes en los procesos de reclutamiento, selección, asignación y capacitación de los trabajadores. Sin embargo, ninguna de ellas, alcanzara la calidad del trabajo, a menos que el personal este motivado para rendir su máximo esfuerzo posible”.

El cual, en la Gerencia de una empresa pensaba que el resultado, cuando nos referimos de la motivación, esta enlazada al factor económico, de otro modo un trabajador con un buen sueldo, los trabajadores realizan sus actividades con normalidad, poniendo su 100%.

Se tiene que tener en cuenta, que hoy en día los colaboradores, requieren trabajos que satisfagan sus necesidades más profundas. En consecuencia, los trabajos deben estar conforme a satisfacer al trabajador.

Mc Clelland D. (1966) señala que:

“Al tener un personal motivado, tienen tres impulsos, primero siendo la necesidad de poder lograr, relacionado con el grado de motivación, siendo que las personas buscan socializar con los demás. Y, por último, el tercer impulso, hace referencia al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto al éxito como el fracaso. Algunas veces, en nuestro entorno algunas personas tienen miedo al fracaso y junto con la erosión del poder particular puede resultar un motivador de suma importancia”. (Pág. 19 – 23)

De manera que, es así que diversos investigadores científicos como Maslow (2008), Herzberg (2007), entre otros:

Averiguan lo que genera el comportamiento en los individuos, ayudando a la razón de la motivación que es la voluntad, la iniciativa de realizar actividades a algo que está limitado por la habilidad necesaria para realizarlo y satisfacer esa necesidad del individuo. La importancia de la productividad y la competitividad laboral, ha visto en la obligación a las empresas, organismos públicos y privados a tener que admitir el compromiso de mejoraría continua en su recurso humano.

## **1.2. Trabajos previos**

El rendimiento del personal y la motivación que posean son importantes para la creación de valor. Como bien decía Abraham Maslow, existen jerarquías de necesidades que influyen para que el hombre busque la autorrealización, de ello dependen muchos factores que serán detallados más adelante. Cada uno de dichos factores armará una especie de mapa estratégico que indicará como el rendimiento es influido por la motivación, como la motivación es influida directamente por el clima laboral, etc. Todos los factores que serán mencionados tienen una retroalimentación positiva que lleva al empleado a crear el valor agregado que la empresa necesita.

### **1.2.1. Antecedentes Nacionales.**

En el entorno nacional se encontró a diferentes autores que aportaron sobre las variables de estudio.

Sánchez (2016) en su tesis “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”, para la obtención de Licenciado en Psicología en la Universidad Cesar Vallejo, el trabajo tiene como investigación tiene como diseño descriptivo correlacional, tiene como muestra por 120 colaboradores administrativos. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Motivación MLPA de Steers y Braunsteins. El autor concluyo que Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un nivel de 0.877 lo cual demuestra que existe una correlación muy alta y significativa entre ambas variables. Así mismo en cuanto a los niveles de motivación se observa que el 42.5% de la población se encuentra en un nivel alto; y en los niveles de la variable de satisfacción laboral el 44.2% de la población predomina en un nivel satisfactorio.

Jiménez (2015) en su tesis “La Motivación y su relación con el rendimiento laborales de los trabajadores de la empresa Ferrenergy S.A.C Año 2015 “, para la obtención de Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, el trabajo tiene como investigación, un diseño descriptivo, tiene como muestra por 51 colaboradores, usando la totalidad de colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de la Escala de Likert. El autor concluyo que la Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un nivel de confiabilidad de 750. Se determinó que existe relación significativa entre ambas variables motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Ferrenergy S.A.C, así como también sus dimensiones

Burga Vásquez , Wiesse Eslava ( 2018) en su tesis “ Motivación y Desempeño Laboral del personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque Año 2018 “, para la Obtención del Grado Académico de Maestro en formación directiva y Gobierno de las Personas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Postgrado , el trabajo tiene como diseño no experimental; con un tipo de estudio correlacional

causal mediante un diseño transversal, donde se pretendió determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad a través del desempeño docente y su influencia en los alumnos de primer semestre del Instituto en mención , tiene como muestra 156 personas de ambos sexos . La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, empleándose para tal efecto un cuestionario con 39 preguntas cerradas a escala tipo Lickert. , se relacionan con un nivel de confiabilidad de 0.81. Se determinó que existe entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa.

Castillo (2016) en su investigación concluye: La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la Motivación laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Agro Química Silva SAC, Los Olivos año 2016, la población estuvo conformada por 74 colaboradores y la muestra ha estado conformada por 62 colaboradores, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario de tipo Likert, dichos datos fueron procesados a través del Spss versión 21 lográndose como resultado que existe influencia positiva considerable ( $r=0.51$ ,  $\alpha=0.000 < 0.05$ ) de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Agro Química Silva, siempre que la empresa motive a sus colaboradores, estos se van a desempeñar mejor en su trabajo siendo más eficientes, responsables y esforzándose para dar lo mejor de sí mismos.

Cayetano (2015) En su investigación concluye: El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera las Condiciones laborales influyen en el desempeño de los colaboradores de la financiera Edyficar-Chimbote, para lo cual se hizo una encuesta específicamente dirigida a los colaboradores de Edyficar. El trabajo de investigación se complementó con temas sobre teorías sobre condiciones laborales y sus indicadores como las relaciones interpersonales, satisfacción laboral, salario, clima organizacional, motivación, el estrés laboral, desempeño laboral, entre otros. La muestra seleccionada estuvo constituida por veinticuatro colaboradores que trabajan en dicha entidad financiera. De acuerdo a los resultados se concluyó que las condiciones 14 laborales no contribuyen al buen desempeño de

los colaboradores de la organización, las relaciones interpersonales en la empresa no son favorables y existe poca confianza entre compañeros, la empresa promueve poco la comunicación en la financiera, el riesgo de tener algún tipo de accidente en el trabajo es muy riesgoso, el nivel de estrés en el trabajo es alto y muy pocas veces se reconoce un trabajo bien hecho, lo cual no contribuye al buen desempeño de los colaboradores ni de la empresa. Finalmente se recomienda algunos lineamientos para mejorar las condiciones laborales para el bienestar de los colaboradores el cual permitirá a la empresa mejorar su gestión en el mediano y largo plazo.

### **1.2.2. Antecedentes Internacionales**

En el ámbito internacional encontramos con:

García, V. (2014), en su tesis de “Motivación laboral”. Para la obtención de grado no publicado, tuvo como objetivo indispensable poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental, La investigación utilizada está referida a la investigación de campo no experimental - nivel descriptivo, En cuanto a la población la presente investigación señalo, que el estudio tuvo un tamaño muestral de 40 trabajadores, entre las edades de 25 a 45 años. El autor concluyo que la retribución económica es una parte importante, ya que se pudo observar como fuente de motivación; no obstante, existe un abandono de un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental. De la misma manera un 55% de los entrevistados abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral. Por lo tanto, la retribución económica es de suma importancia para que un trabajador se encuentre motivado y así obtenga un buen rendimiento laboral.

Candel (2014) En su artículo de investigación “Las competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa, para obtener el título profesional de Licenciado en administración”. Para poder obtener del grado de doctorado, siendo como su objetivo buscar predictores del desempeño laboral entre las competencias profesionales las variables sociodemográficas y los rasgos personales. La investigación utilizada está referida a la investigación descriptiva. La población de la muestra del estudio, fue de los trabajadores de la empresa del casino de juego, a los que se administró el cuestionario de personalidad SOSIA.

El autor, de esta investigación concluye diciéndonos, en cuanto a su variable sociodemográficas, como es que influye sobre los aspectos concretos de esfuerzo diario y precisión técnica, en las competencias profesionales la alta capacidad predictiva del Trabajo en Equipo y la escasa aportación de las variables de personalidad o de valores. Por último, se discuten los resultados y se señalan las distintas repercusiones que tienen estos hallazgos en la gestión de la organización, sobre todo en selección, promoción y gestión del talento.

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. y Hernández, M. (2015), En su artículo de investigación, "Causas de la satisfacción laboral en una organización mayorista", para obtención del grado no publicado, tiene como objetivo determinar las causas que influyen en la satisfacción laboral en una comercializadora mayorista, la investigación utilizada es referida a la investigación de diseño descriptivo. En cuanto a la población de la presente investigación señala, que la población está conformada por todos los trabajadores. El autor concluye que se detectaron los aspectos que tuvieron la satisfacción laboral en los empleados, así como el conjunto principal de dimensiones e indicadores que estos identifican a las principales insuficiencias existentes.

Vizcaíno & Jurado (2013) en su investigación concluye: Esta investigación fue de tipo descriptiva de corte transversal univariado, analizó el desempeño profesional en el periodo enero –diciembre 2011 de los licenciados de enfermería graduados en la Universidad Técnica del Norte en unidades de salud del Ministerio de salud pública en Imbabura Como técnica de recolección de datos se utilizó la revisión documental con las variables consideradas dentro de la norma aplicada por la norma de evaluación del desempeño (codificada) acorde a las reformas de la resolución No. SENRES – 2008 – 000170 el análisis estadístico fue descriptivo univariado, los resultados relevantes señalan que el desempeño profesional de los evaluados es en su mayoría es muy bueno, las competencias de menor desarrollo en general son: normas, técnicas, procedimientos, pensamiento conceptual, identificación de problemas relaciones humanas actitudes de cambio, orientación en los servicios, liderazgo. No hay un perfil óptimo estandarizado que permitan evaluar las competencias específicas de la profesión en función de áreas de desempeño.

Bermúdez & Mendoza (2015) en su investigación concluye: El presente estudio, genera gran importancia en tener un buen sistema de compensación. Por ello, en esta investigación, en su objetivo general plantea evaluar la estructura de pago variable para premiar el rendimiento del personal de la empresa del sector textil, ubicada en Valencia Estado Carabobo. A fin, de conocer las insatisfacciones y quejas de los salarios bajos que devengan los trabajadores de esta empresa. Con ello, se describe el sistema actual que se posee, se analiza el salario actual, los beneficios y las comisiones que devengan. Además, las áreas críticas del sistema de compensación contemplan la motivación, la escala salarial y su clima organizacional; se conoce que, la motivación de los trabajadores es alta en comparación de, el bajo salario que reciben, por ello su clima organizacional.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

Las teorías que se presentan tienen la finalidad de establecer las diferentes definiciones y enfoques acerca de las dos variables de estudio: Motivación y Rendimiento Laboral, a través de los planeamientos de autores calificados en el campo.

#### **1.3.1. Variable 1: Motivación**

Tener una definición precisa de motivación es muy complicado, ya que diversos autores y teóricos plantean sus propios conceptos.

Según La Real Academia Española, el término motivación:

Es un impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo, también se define como el ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia (Real Academia de la Lengua Española, 2014).

Para Robbins (1998) nos manifiesta que: “La motivación es la Voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer algunas necesidades individuales” (p.60)

Robbins & Judge (2009) van más allá de la sola definición, sino que identifica elementos de motivación los cuales son:

“Los tres elementos claves para la motivación son: Intensidad, dirección y persistencia. Este es el elemento en que la mayoría de personas se centra cuando se refiere a motivación, sin embargo 21q es improbable que intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desarrollo del trabajo a menos que el esfuerzo canalice en una dirección que beneficie a la dirección que beneficie a la organización , por lo tanto considerar tanto al esfuerzo que canalice en una dirección que beneficie a la organización , por lo tanto se tiene que considerar tanto al esfuerzo como su intensidad , donde el esfuerzo que debemos buscar es el que está dirigido hacia las metas de la organización y es consistente con esta y por último la motivación tiene una dimensión de persistencia , que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo” (p.24).

En el ámbito del trabajo, la motivación sería definida por Gamero, Análisis microeconómico de la satisfacción laboral (2005) como:

“La fuerza interior que empeño a que la gente trabaje y cuide su tarea que impulsa a cada trabajador a iniciar, a emprender la acción, para así ejecutar la tarea. Es un estado interno que activa o induce a algo, es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento los Empleados” (p.38).

La motivación, es un medio para poder conseguir un fin. El desafío de los funcionarios de cada gerencia, es reconocer en los trabajadores sus iniciativas y desempeño en el trabajo sea óptimo.

#### **1.3.1.1. Jerarquías de las necesidades de Maslow**

Se encuentra organizada , de manera que las necesidades se encuentran en las partes más inferiores , mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes superiores , las más altas de la jerarquía , esto nos quiere decir que está clasificado , en el orden generado por las prioridades , encontramos necesidades de déficit, debido a que estas necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima ; y las necesidades de desarrollo las cuales serían de auto actualización y las necesidades de trascendencia.

Dentro de las necesidades, tienen un nivel satisfecho, que no llegan a ser un estado de apatía, sin embargo, teniendo el foco de atención que este obstaculizado y suele ser pasado por el próximo nivel, encontrándose en el lugar inmediatamente lo más alto de la jerarquía, siendo estas las necesidades que se buscan satisfacer.

En conclusión, podemos decir que, toda persona requiere de motivación, depende a como las pueda satisfacer sus necesidades inferiores, los empleadores deben tomar en cuenta que la jerarquía de las necesidades humanas en cada colaborador, quieren ser motivados para poder contar con un mejor rendimiento laboral y así mejorar en la producción de la empresa y la sociedad.

**Las necesidades:** De acuerdo con la estructura de la pirámide mostrada en la ilustración, las necesidades identificadas por Maslow (1997) son:

**Necesidades fisiológicas:** Estas fortalecen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la alimentación, el poder saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal, así se localizan necesidades de otro tipo como el sexo, maternidad, etc.

**Necesidades de Seguridad:** La satisfacción busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad.

**Necesidades sociales y de Pertenencia:** Habiendo satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad, podemos decir que la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.

**Necesidades de reconocimiento son Estima y Status:** Conocidas mayormente como la de autoestima. Establece la necesidad que tiene todo ser humano de sentirse considerado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social.

Newstrom (2011) dijo:

“La Motivación Laboral es el grupo de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado decida un curso de acción y este nos conduzca de cierta manera. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional” (p.101).

Pinter (1998) manifestó que: “La motivación en el trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración” (p.205).

Chiavenato (2009) dijo que: “Varias razones explican porque las personas tienen desempeños diferentes. La diversidad genera diferentes pautas de comportamiento y estas casi siempre están relacionadas con necesidades” (p.236).

### **1.3.1.2. Dimensiones de la motivación**

#### **1.3.1.3.**

##### **Ambiente laboral**

El ambiente laboral es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar. Pueden ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados.

Forehand y Von Gilmer (1964) definieron al Ambiente Laboral como: “El conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras, estas son relativamente permanente a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (339-351).

##### **Identidad**

Calderón, J. (1998) manifestó que: “La identidad, se comprende como aquel núcleo del cual se conforma el yo. Se trata de un núcleo fijo y coherente que junto a la razón le permiten al ser humano interactuar con otros individuos presentes en el medio” (p. 104).

Ortiz (1996), Considero a la identidad como: “Una manifestación relacional, tienen una parte común y están en relación dialéctica. La identidad, por lo tanto, es el resultado de interacciones negociadas en las cuales se pone en juego el reconocimiento” (p. 86).

##### **Dirección**

Las empresas, actualmente están en constante enfrentamiento, debido a que se enfrentan, más que nunca al reto de asimilar fuertes y continuos cambios, no sólo del entorno, sino también

sociales, medios tecnológicos, nuevas regularizaciones y legislaciones, recursos de capital. Es necesario, tomar decisiones dentro del ámbito empresarial para poder adaptarse a este cambiante y difícil mundo.

Menguzzato y Renau (1991). plantearon que:

“Los objetivos de la dirección están en la integración y coordinación de esfuerzos de los miembros de la organización, de modo tal que, con ello se consiga mayor logro de las metas trazadas por la entidad, así como las de las demás personas que la componen” (p. 83-85).

### **1.3.2. Variable 2: Rendimiento Laboral**

Chiavenato (2000) dijo que:

“Tanto el rendimiento y las acciones o comportamientos que se tienen en los trabajadores son relevantes en poder lograr sus objetivos en la organización. Por lo tanto, al contar con desempeño laboral, es la fortaleza más importante en la organización”

Bittel, (2000) nos dijo que:

"El desempeño se ve influenciado, por cómo tiene a llegar a ser el empleador, gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador” (p. 142).

Ghiselli (1998) manifestó que: “El desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse” (p. 97).

La importancia, de tener a un trabajador que va acorde con sus actitudes y aptitudes, nos dice que tienen sus objetivos claros, saben a dónde van a llegar y hasta dónde es que quieren alcanzar, siendo de la misma manera por políticas normas, visión y misión de la organización. Por otro lado, existen diferentes teorías que nos dicen acerca del desempeño laboral, las formas y de cómo se producen ellas, de acuerdo a los diferentes enfoques y contextos.

Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades necesarias por una posición, la corresponde entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

### **1.3.2.1. Dimensiones de Rendimiento Laboral**

#### **Actitud del colaborador**

Las actitudes, se entiende como una tendencia, disposición o inclinación para actuar en determinada manera, siendo a permanecer bastantes estables con el tiempo. Estas son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular; compuestas por 3 elementos: lo que piensa, lo que siente y la tendencia a manifestar los pensamientos y emociones. Las emociones están relacionadas con las actitudes de una persona frente a determinada situación, cosa o persona.

Pese a todo, hay veces que las actitudes pueden modificarse, lo cual obedece a diversos motivos. Por ejemplo, una persona puede cambiar de grupo social y asimilar las actitudes de éste.

Chapman (1992) describió la actitud como:

“La forma en que se expresan los sentimientos a las demás personas. Cuando una persona se siente optimista y anticipa que tendrá éxito, transmite una actitud positiva a las personas que la rodean y éstas responderán favorablemente. Por el contrario, cuando una persona se siente pesimista y espera lo peor, muestra una actitud negativa y los demás tienden a retirarse de ella” (p. 144).

#### **Eficacia**

La eficacia, podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. Haciendo referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Según Robbins (2005), la definió como: “Hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (p. 85).

## **1.4. Formulación del problema**

Formulación del problema Esta investigación se realizará en el Distrito de Los Comas y se analizará “La Motivación en el Rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, 2018”, por lo tanto, pasamos a plantear las siguientes preguntas:

### **1.4.1. Problema General**

¿Existe influencia entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cómo es la influencia entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?

¿Cómo influye la identidad y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?

¿Cómo influye la dirección y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación Teórica**

La investigación presente nos va a permitir enriquecer a los conceptos que se tienen en influencia a la motivación, con un enfoque más específico en base a las teorías que se desarrollan más detallado en los siguientes capítulos, para el cual a través del Marco Teórico las definiciones, características y beneficios del mismo, de esta forma se investiga el concepto de la motivación unido al rendimiento laboral de los trabajadores para así determinar la influencia de ambos.

### **1.5.2. Justificación Metodológica**

Una vez aproximados a definir las causas y efectos de la ausencia de la motivación. Se evaluará el hecho de que en el futuro se implemente estrategias la cual adaptará de la mejor manera posible a los trabajadores para mejorar el rendimiento laboral y beneficiar a la empresa.

### **1.5.3. Justificación Práctica**

La presente investigación promueve la motivación en los colaboradores de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, la cual permitirá mejorar el rendimiento laboral, además a largo plazo se puede mejorar e implementar estrategias que se llevaran a cabo en conjunto.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

$H_A$ : Existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal administrativo de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas, 2018.

$H_0$ : No Existe influencia entre la motivación y el rendimiento del personal administrativo de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

$H_A$ : Existe influencia significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018

$H_0$ : No existe influencia entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.

$H_B$ : Existe influencia significativa entre la identidad y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.

$H_O$ : No existe influencia entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.

$H_C$ : Existe influencia significativa entre la dirección y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.

$H_o$ : No existe influencia entre la dirección y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.

## **1.7. Formulación de objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la influencia que existe entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas - 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

Determinar la influencia entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas – 2018

Determinar la influencia entre la identidad y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas – 2018.

Determinar la influencia entre la dirección y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas – 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

#### **2.1.1. Metodo de investigación**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010)

“Un estudio explicativo causal se encarga de buscar el porque de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas ( investigación postfacto), como de los efectos ( investigación experimental ), mediante la prueba de hipótesis . Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos”.

Es a partir de esta definición, que surge la necesidad de aclarar que este tipo de estudio no hay manipulación de las variables y por consiguiente no se crean condiciones artificiales o de laboratorio para estudiar el problema. Es por ello, que solo se pretende estudiar y explorar las variables de motivación y el rendimiento Laboral, para luego profundizar en su comportamiento general y conocer la influencia que existen entre las variables.

#### **2.1.2. Enfoque**

El diseño de la presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque nos permitirán comprender y profundizar lo que nos rodea, para ellos utilizaremos en la recolección de datos cuestionario.

#### **2.1.3. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, porque estudia las posibilidades de aplicación de la nueva teoría para la solución de problemas de la vida real en el campo de investigación.

Según Carrasco (2005) manifesto que: “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad por medio de recolección de datos” (p.43).

#### **2.1.4. Nivel de investigación**

El nivel es explicativo – causal debido a que se busca detallar las características de las variables en un tiempo único.

#### **2.1.5. Diseño**

La investigación tuvo un diseño no experimental: de corte transversal, debido a que no se pueden maniobrar las variables de estudio y en cuanto a su temporalidad, es transversal porque todas las observaciones recolectaron datos en un solo momento dado, en un tiempo único.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) manifestaron que: “En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas” (p.103).

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) indicaron que: “Transversal Se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo” (p. 103).

### **2.2. Variables**

En el presente trabajo de investigación contamos con dos variables de estudio, la variable independiente: Motivación y la variable dependiente: Rendimiento, las cuales se operacionalizan de la siguiente manera:

#### **2.2.1. Variable Independiente: Motivación**

##### **Dimensiones:**

- Ambiente Laboral
- Identidad

- Dirección

### **2.2.2. Variable Dependiente: “Rendimiento”**

#### **Dimensiones:**

- Actitud del colaborador
- Eficacia

2.3. **Tabla N° 1: Operacionalización de variables**

Variable (s)	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión (es)	Indicador (es)	Ítem	Instrumentos
<b>V. 1</b>	Newstrom (2011) dijo: “La Motivación Laboral es el grupo de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado decida un curso de acción y este nos conduzca de cierta manera. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional” (p.101).	La variable motivación se mide con las dimensiones Ambiente Laboral, Identidad Laboral, Dirección Laboral.	Ambiente Laboral	Autorrealización		<b>Encuesta:</b> Tipo Likert
Políticas de trabajo						
Condiciones de trabajo						
Identidad Laboral			Valores	<b>Escala de valor:</b>  Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)		
Dirección Laboral	Capacidad					
<b>Motivación</b>				Ejecución		
<b>V. 2</b>	Bittel (2000) manifestó que: “El desempeño se ve influenciado, por cómo tiene a llegar a ser el empleador, gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador” (p. 142).	Para medir el rendimiento laboral se debe realizar una evaluación para poder saber el logro alcanzado.	Actitud del colaborador	Salario		<b>Escala de Medición:</b>  Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
Premios o incentivos						
Eficacia			Competencia			
			Cumplimiento de objetivos			
<b>Rendimiento</b>						

*Fuente: Elaboración propia*

## **2.4. Población y muestra**

### **2.4.1. Población**

La Población de estudio está conformada por 45 trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas, 2018.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) La población “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 104).

### **2.4.2. Muestra**

En la presente investigación no se llevará a cabo el análisis muestral, ya que la población en estudio es pequeña por lo tanto lo que si se desarrollara es un censo que se basa en el recuento de todas las personas que conforman una población estadística, siendo válido dicha operación ya que se trabajara con la población total y que en este caso son los 45 colaboradores de la empresa en mención.

Por lo que la muestra estará conformada por 45 trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas, 2018.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.5.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica que se utilizará para la investigación es la encuesta la cual ha sido sometida a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesores de reconocida trayectoria en la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, como son:

Así mismo es importante señalar, que esta técnica de encuesta utilizada se dirigirá hacia los 45 colaboradores de la empresa antes mencionada.

### **2.5.2. Instrumento de recolección de datos**

En la investigación se utilizó el formulario de preguntas, como instrumento, un cuestionario, con escala de tipo Likert, cuyas alternativas fueron: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

### 2.5.3. Validación del instrumento

El instrumento fue revisado por 03 expertos que laboran en la universidad Cesar Vallejo, el cual aceptaron que el instrumento era válido para la investigación.

**Tabla N° 2: Validación de expertos**

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Alva Arce, Rosel Cesar	Doctor	Aplicable
Petronila Fox, Mairena	Doctora	Aplicable
Costilla Castillo, Pedro	Doctor	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

### 2.5.4. Confiabilidad el instrumento

La confiabilidad del instrumento que mide la influencia de la planeación estratégica y el rendimiento laboral se consiguió del método de Alfa Cronbach, utilizando el programa SPSS.

**El Alfa**

**Tabla N° 3: Resumen de Procesamientos de casos**

		N	%
Casos	Válido	44	73,3
	Excluido	16	26,7
	Total	60	100,0

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

*Fuente: Elaboración propia*

**Cronbach.** - Es una variante que permite estimar la confiabilidad de consistencia interna través de la medición de las respuestas del sujeto respecto al ítem del instrumento.

Se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 20, mediante una prueba piloto realizado a trabajadores, con un total de 24 preguntas.

**Tabla N° 4: Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,352	16

*Fuente: Elaboración propia*

### **Interpretación:**

El resultado del estadístico de fiabilidad revela que el instrumento es confiable obteniendo 0,352, ello indica que el grado de fiabilidad es confiable baja, de acuerdo a la tabla de confiabilidad.

### **2.6. Métodos de análisis de datos**

El método es hipotético-deductivo, porque su enfoque es cuantitativo y está debidamente apoyada mediante la estadística, la cual los datos fueron tabulados y codificados utilizando el programa SPSS-24. Luego presentados en tablas estadísticas para el análisis respectivo. La prueba de correlación de las variables fue realizada con el estadístico de Cronbach.

### **2.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se realizó recolectando una serie de investigaciones según la variable solicitada; pero siempre respetando el derecho del autor, así mismo se respetará la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

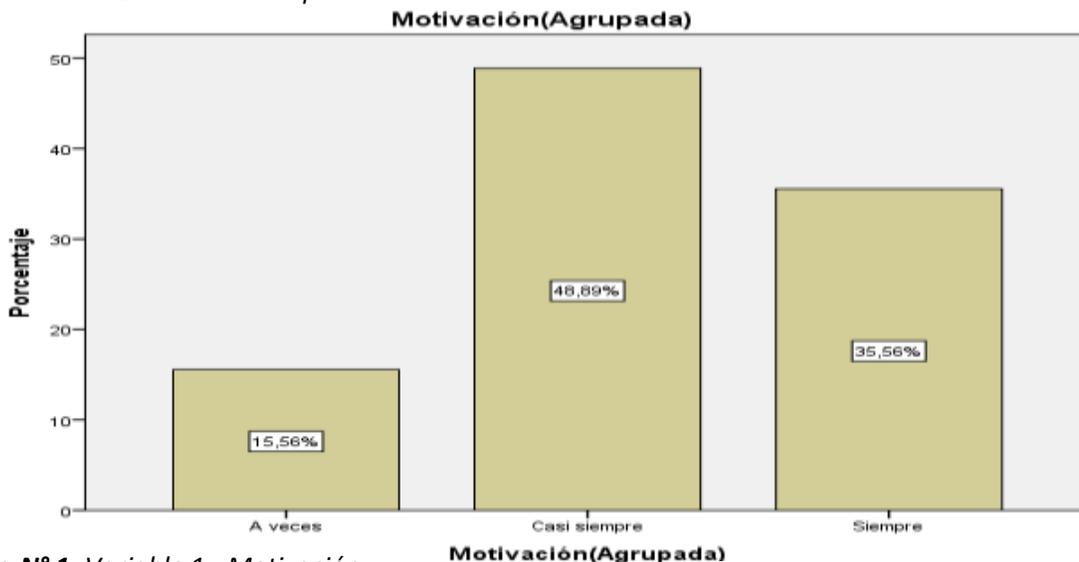
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados con Spss

**Tabla N° 5: Variable Motivación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	11,7	15,6	15,6
	Casi siempre	22	36,7	48,9	64,4
	Siempre	16	26,7	35,6	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		

*Fuente: Elaboración Propia*



**Figura N° 1: Variable 1 - Motivación**

*Fuente: Elaboración Propia*

#### **Interpretación:**

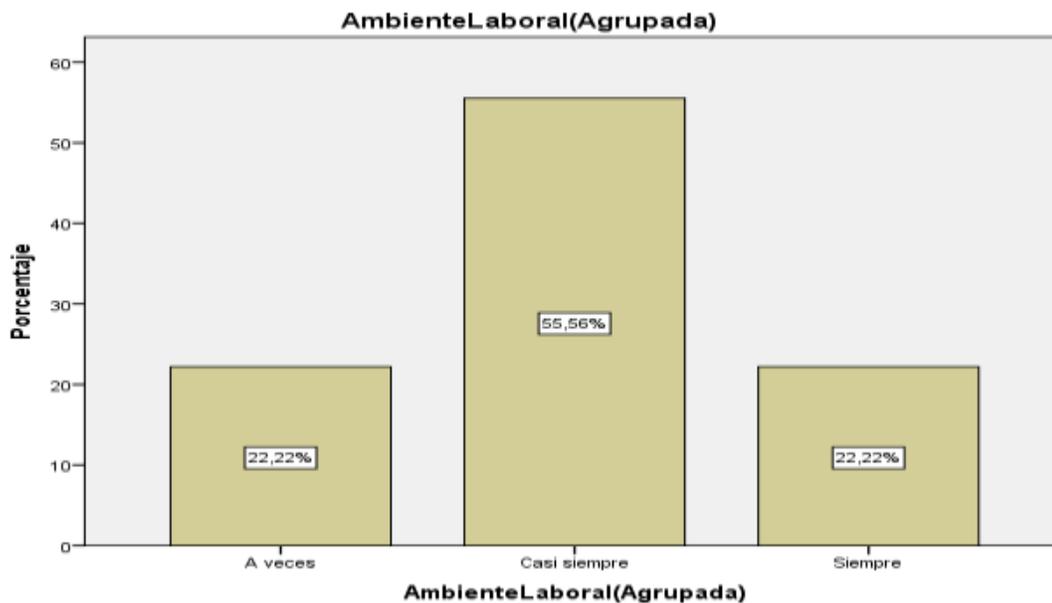
Según los resultados mostrados en la Tabla 5, nos muestra que el 36.7% que representa a 22 colaboradores del total respondieron que casi siempre existe la motivación en la empresa lo cual significa que los colaboradores de la empresa se encuentran motivados, asimismo el 26.7 % que representa a 16 colaboradores opinan que casi siempre existe motivación y solo el 11.7 % que representa a 7 colaborador indica que solo a veces motivan al personal de la empresa. Esto implica que la empresa, tiene a su personal motivado, en la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A.

**Tabla N° 6: Dimensión 1 – Ambiente Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	16,7	22,2	22,2
	Casi siempre	25	41,7	55,6	77,8
	Siempre	10	16,7	22,2	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		

] **Fuente:** *Elaboración Propia*

**Dimensión 1 – Ambiente Laboral:** En la tabla 6 y figura 2, se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes de la Dimensión Ambiente Laboral, el 56.6 del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, presenta un Ambiente Laboral es alto, siendo el porcentaje menor de 22.2, siempre tienen un buen Ambiente Laboral



**Figura N° 2:** *Dimensión 1 – Ambiente Laboral*

**Fuente:** *Elaboración Propia*

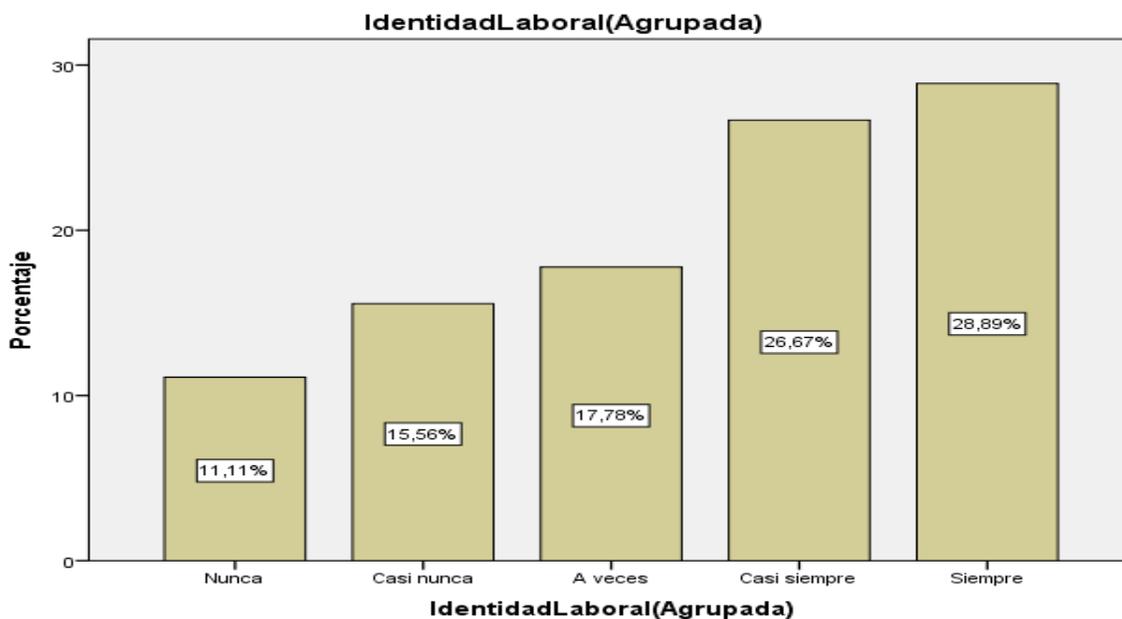
**Tabla N° 7: Dimensión 2 – Identidad Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,3	11,1	11,1
	Casi nunca	7	11,7	15,6	26,7
	A veces	8	13,3	17,8	44,4
	Casi siempre	12	20,0	26,7	71,1
	Siempre	13	21,7	28,9	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		

**Fuente:** Elaboración Propia

**Interpretación:**

**Dimensión 2 – Identidad Laboral:** En la tabla 7 y figura 3, se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes de la Dimensión Identidad Laboral, el 28.9 del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, presenta. Identidad Laboral es alto, siendo el porcentaje menor de 11.1, siempre tienen una buena Identidad Laboral.



**Figura N° 3: Dimensión 2 – Identidad Laboral**

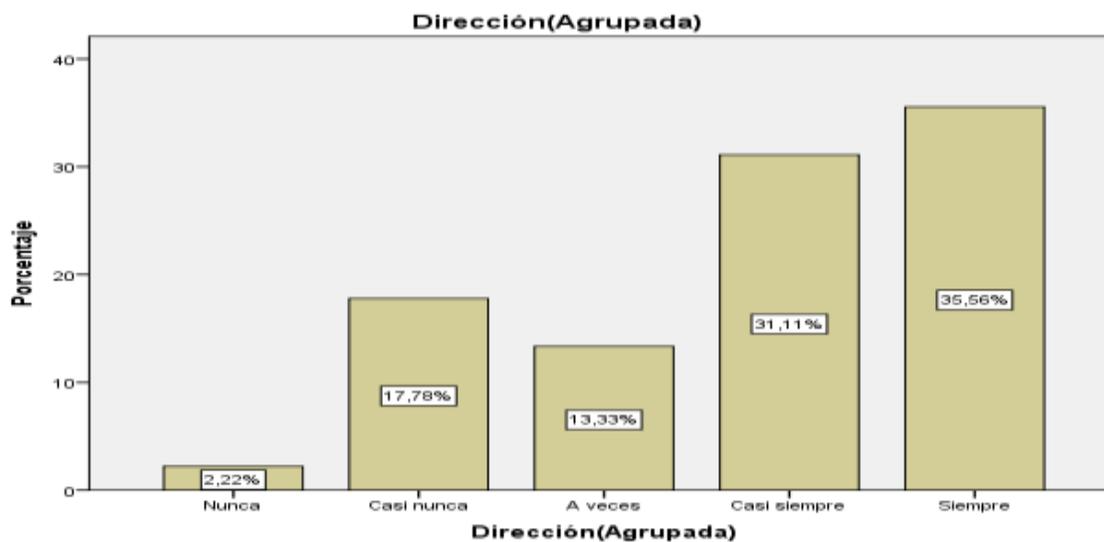
**Fuente:** Elaboración Propia

**Tabla N° 8: Dimensión 3- Dirección (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	2,2	2,2
	Casi nunca	8	13,3	17,8	20,0
	A veces	6	10,0	13,3	33,3
	Casi siempre	14	23,3	31,1	64,4
	Siempre	16	26,7	35,6	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		

**Interpretación:**

**Dimensión 3 – Dirección:** En la tabla 8 y figura 4, se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes de la Dimensión Dirección Laboral, el 35.6 % del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., presenta una Dirección Laboral es alto, siendo el porcentaje menor de 2, siempre tienen una buena Identidad Laboral.

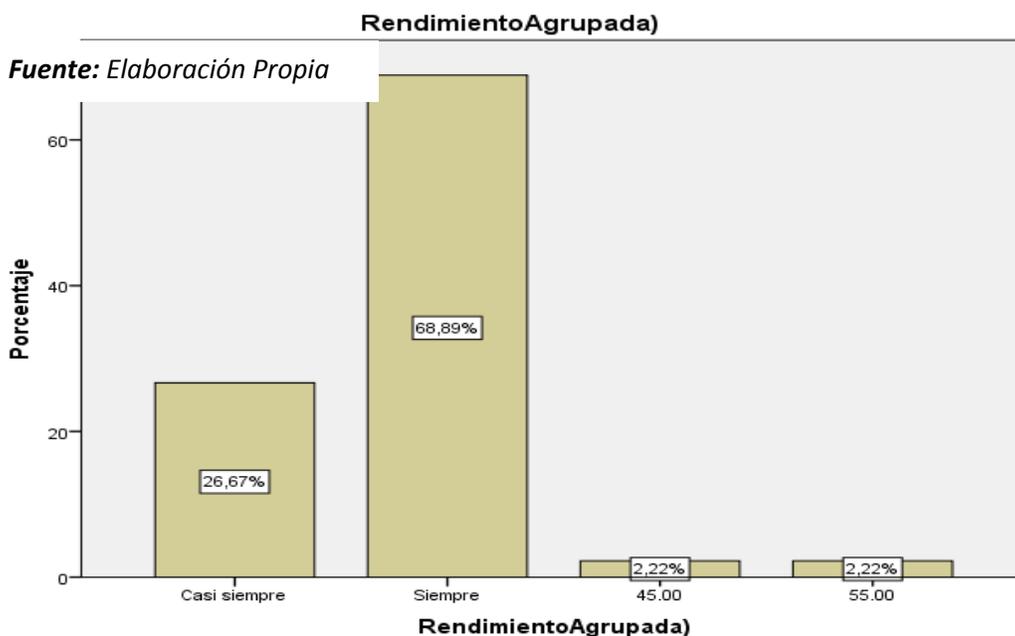


*Fuente: Elaboración Propia*

**Figura N° 4 – Dimensión 3 - Dirección**

**Tabla N° 9: Variable 2 – Rendimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	12	20,0	26,7	26,7
	A veces	31	51,7	68,9	95,6
	Casi Siempre	1	1,7	2,2	97,8
	Siempre	1	1,7	2,2	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		



**Figura N°5: Variable 2: Rendimiento**

*Fuente: Elaboración Propia*

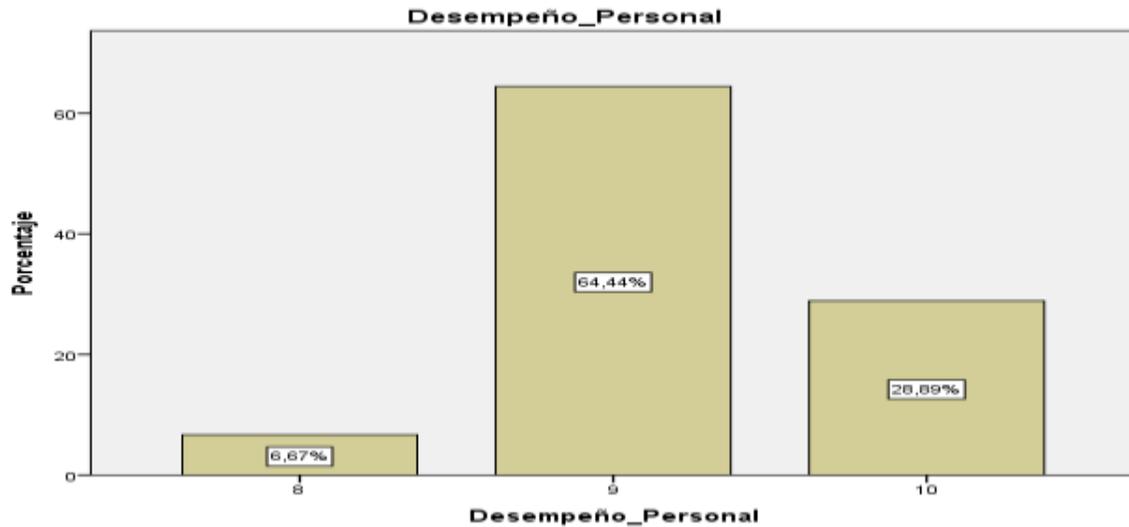
**Interpretación:**

**Variable 2 – Rendimiento:** En la tabla 9 y figura 5 , se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes de la Variable Rendimiento Laboral el 51.7 % del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A , presenta un Rendimiento Alto , siendo el porcentaje menor de 2. , siempre tienen una buena Identidad Laboral.

**Tabla N° 10: Dimensión 1 – Desempeño Personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	5,0	6,7	6,7
	Casi Siempre	29	48,3	64,4	71,1
	Siempre	13	21,7	28,9	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	15	25,0	
Total		60	100,0		

*Fuente: Elaboración Propia*



**Interpretación:**

*Figura N°6: Dimensión 1: Desempeño Laboral*

**Dimensión 1 – Desempeño Laboral:** En la tabla 10 y figura 6, se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes del Desempeño Personal 48.3% del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., presenta un Rendimiento Alto, siendo el porcentaje menor de 5, siempre tienen un Buen Desempeño Laboral.

**Tabla N° 11: Dimensión 2 – Actitud del colaborador**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	8,3	11,1	11,1
	Siempre	40	66,7	88,9	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		

*Fuente: Elaboración Propia*



**Figura N°7:** Dimensión 2: Actitud del colaborador

*Fuente: Elaboración Propia*

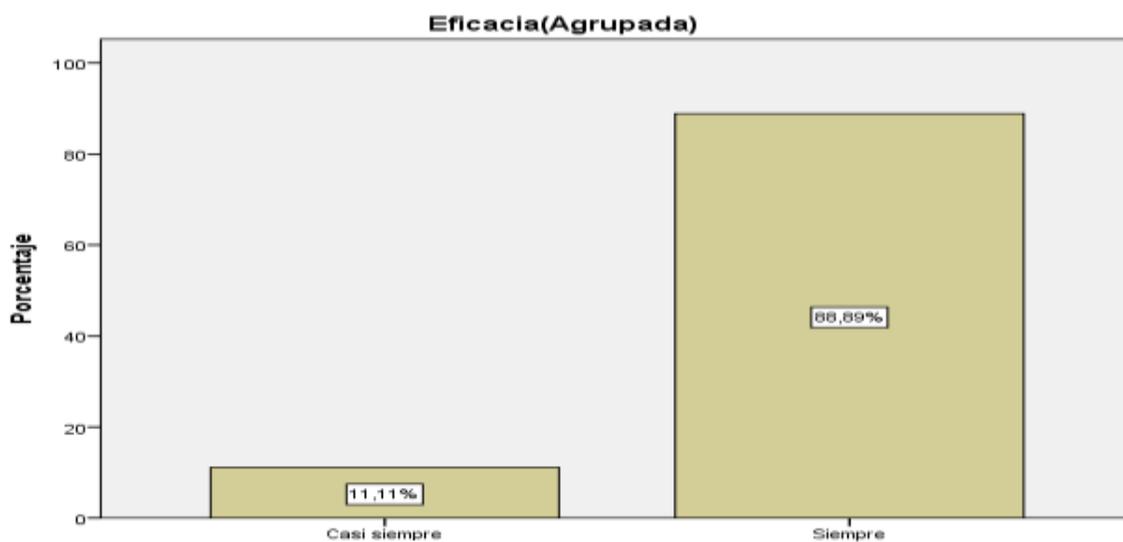
**Interpretación:**

**Dimensión 2 – Actitud del colaborador:** En la tabla 11 y figura 7, se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes de la Actitud del Colaborador Casi siempre con un 66.7% del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., presenta un Rendimiento Alto, siendo el porcentaje menor de 8.3, siempre tienen una Buena Actitud del Colaborador.

**Tabla N° 12: Dimensión 3 – Eficacia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	8,3	11,1	11,1
	Siempre	40	66,7	88,9	100,0
	Total	45	75,0	100,0	
Perdidos	Sistema	15	25,0		
Total		60	100,0		

**Fuente:** Elaboración Propia



**Figura N°8: Dimensión 3: Eficacia**

**Interpretación:**

**Fuente:** Elaboración Propia

**Dimensión 3 – Eficacia:** En la tabla 12 y figura 8, se aprecian los resultados de frecuencia y porcentajes de la Eficacia, Siempre con un 66.7% del personal entrevistado de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., presenta un Rendimiento Alto, siendo el porcentaje menor de 8.3, siempre tienen una Eficacia el colaborador.

### 3.2. Análisis inferencial de resultados

Este cálculo se realizó de acuerdo a la base de datos organizados. Luego se determinó las hipótesis de trabajo, de la siguiente manera:

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

##### *Formulación de hipótesis*

Ho: La muestra es normal

H1: La muestra no es Normal

**Significación y decisión: Sig. t:0,05=5%**

- a)  $SIGE < \text{Sig. } t \ 0,05$ , entonces se rechaza  $H_0$
- b)  $SIGE > \text{Sig. } t \ 0,05$ , entonces se acepta  $H_0$
- c)  $N \leq 50$  entonces se utilizará al estadístico Shapiro
- d)  $N > 50$  entonces se utilizará al estadístico Kolmogorov

**Tabla N°13: Prueba de Normalidad Kolmodorov – Smirnov**

	Estadístico	gl	Sig.	Shapiro-Wilk		
				Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,114	45	,172	,950	45	,051
Rendimiento	,126	45	,072	,957	45	,091

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** *Elaboración Propia*

##### **Interpretación:**

Observando la tabla 13, el número de datos de la muestra es 45 y este es menor que 50 ( $N < 50$ ) por lo que se escoge al estadístico de Shapiro-Wilk Interpretación, los resultados arrojan un valor de significancia para la variable motivación de 0.000 que es menor a 0.05, mientras que el valor de significancia del rendimiento es de 0.00. La distribución no es normal por lo que se va a trabajar con el estadístico Rho de Spearman.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

Se detalla a continuación la escala de rango.

**Tabla N°14: ESCALA DE CORRELACIONES**

ESCALA DE CORRELACIONES	
-0.90	Correlación Negativa muy fuerte
-0.75	Correlación Negativa considerable
-0.50	Correlación Negativa Media
-0.25	Correlación Negativa Débil
-0.10	Correlación Negativa Muy Débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0.10	Correlación Positiva Muy Débil
+0.25	Correlación Positiva Débil
+0.50	Correlación Positiva Media
+0.75	Correlación Positiva Considerable
+0.90	Correlación Positiva Muy Fuerte
+1.00	Correlación Positiva Perfecta

*Fuente: Martínez, 2002.*

#### **Hipótesis General**

H<sub>A</sub>: Existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal administrativo de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas, 2018.

H<sub>0</sub>: No Existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal administrativo de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas, 2018.

**Tabla N° 15 Prueba Estadística De Correlación De Spearman**

		<b>Correlaciones</b>		
			Motivación	Rendimiento
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,114
		Sig. (bilateral)	.	,458
		N	45	45
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,114	1,000
		Sig. (bilateral)	,458	.
		N	45	45

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 15 con respecto a la contrastación de resultados utilizando el estadístico Spearman con relación a la hipótesis general entre las dos variables de estudio (Motivación y Rendimiento), nos arroja un coeficiente de correlación Rho: 0.114. Y, por lo tanto, de acuerdo a la tabla 15, se puede decir que existió una correlación positiva considerable entre ambas variables.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Con relación a la investigación realizada a los trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A , Comas -2018 , se analizaron los resultados obtenidos de las variables de motivación y rendimiento laboral con cada uno de sus niveles o rangos( motivación baja , moderada y alta ) y (rendimiento laboral bajo , moderado y alto ) : donde los resultados estadísticamente demuestran la existencia de una influencia significativa moderada entre las variables motivación y rendimiento laboral , donde esta relación demuestra que la motivación siempre estará relacionada con el rendimiento laboral que tienen los trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A durante el año 2018.

Dicho resultado guarda similitud con el trabajo de investigación de Jiménez (2015) en su Tesis “La motivación y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Ferrenergy S.A.C Año 2015, donde tuvo como objetivo la relación de estas variables, teniendo mayor nivel de confiabilidad. Luego del estudio realizado se concluyó que la motivación y satisfacción laboral se relacionó con un nivel de confiabilidad de 750. Se determino que existe influencia significativa entre ambas variables motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Ferrenergy S.A.C , así como también sus dimensiones

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación realizada por Burga Vásquez (2018) , desarrollo “ La Motivación y Desempeño Laboral del personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque Año 2018 , tesis para la obtención del Grado Académico de Maestro en formación directiva y Gobierno de las Personas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Postgrado , el trabajo tuvo como diseño no experimental , con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal , donde se pretendió determinar la relación que existe entre ellas , teniendo como muestra 156 personas entre hombres y mujeres . La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos con un cuestionario de 39 preguntas cerradas a escala de Tipo Likert, relacionándose entre ellas con un nivel de confiabilidad de 0.81. Por ello se pudo determinar que existe entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo de la

empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Nos dio como resultado una motivación de carácter favorable, siendo influenciada por el buen desempeño de los trabajadores del área administrativa

Tal como se determinó en la presente investigación el enfoque de investigación de cualitativo de tipo de Investigación Básica, se realizó la encuesta a una población de 45 trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., planteándose como objetivo general, determinar la influencia que existe entre la motivación y el rendimiento laboral dentro de sus dimensiones Ambiente Laboral, Identidad, Dirección, Desempeño Laboral, Actitud del Colaborador y Eficacia. Demuestra que la motivación siempre tiene influencia con el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas. La cual indica que en la empresa si se tiene al personal motivado, solo que mediante algunas facturas, son los que algunos no se encontraron satisfechos, por diferentes motivos, la escasez de material, la tecnología, y los incentivos, y el salario, por ello es que se tiene esos inconvenientes en la empresa.

## V. CONCLUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se encuentran las siguientes conclusiones:

**Primera:** En la investigación realizada se presenta los resultados del trabajo de campo analizados estadísticamente demuestran la existencia de una influencia significativa moderada entre la variable motivación que está relacionado con el rendimiento del personal en los trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018.

**Segunda:** En la investigación realizada, la tabla 14 presenta un valor de ( $\rho= 0,114$ ), se determinó que existe una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre las dimensiones Ambiente Laboral y el rendimiento laboral. La cual indica que los Factores de Ambiente Laboral, Identidad, Dirección, Desempeño Laboral, Actitud del Colaborador, Eficacia genera un rendimiento laboral en los trabajadores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018.

**Tercera:** Para tercera conclusión tomamos en cuenta determinar la influencia entre la Motivación y Rendimiento del cliente de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018 según los estadísticos aplicados nos dan resultado que existe influencia significativa entre la Motivación y el Rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En la investigación realizada se propone las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que la Gerencia de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A implemente herramientas de trabajo , para que el personal pueda trabajar de manera cómoda, como la tecnología , muchos de los procesos se realizan de manera manual , debido a que no se cuenta con tecnología , esto genera un mayor tiempo elaborando la tarea asignada debido a que en la empresa se generan Mangas de Ventilación , no se tiene la medida exacta para realizar los cortes , ya que no se tiene la herramienta , y esto genera algunos errores , ya que no se puede precisar el tamaño de corte exacto , se pierda Tela , y eso luego no sirve , se tiene que desechar.

Se recomienda que gestionen estrategias de producción, para que la mercadería pueda salir cuando se tenga la O.C determinada. El área de Producción, tener un mejor control de sus tiempos, organizarse y planificar, ya que algunas veces los trabajadores no se Identifican con la empresa, de manera que no tienen grupos formados para poder avanzar de manera correcta los pedidos que se tiene. Al Jefe Inmediato se le recomienda que se le brinde las herramientas necesarias para que puedan trabajar y de manera correcta y continua , ya que algunas veces el trabajo que se tiene es fuerte y al no estar cumpliendo con los objetivos , se ve perjudicado todo , ya que si no realizan a tiempo la Orden de Trabajo que se tiene entregar a la tiempo , ya que de esa manera conseguimos tener buenas referencias con el Cliente y que pueda seguir realizándonos pedidos .

Al personal que cumple con sus objetivos, es puntual en su trabajo, darle un reconcomiendo mediante algún Incentivo, lo que la mayoría de trabajadores busca ellos que se le pueda brindar un reconocimiento por su buen trabajo que cumple en la empresa, siendo por Aumento de Sueldo.

## VII. REFERENCIAS

Bedoya S, I. (2003) La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias. Lima.

Blum (1976). El concepto de satisfacción en el trabajo y su enseñanza. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.

Chapman,h.w (1992) Attitudes toward legal agencies of authority for juveniles. Ohio. Disert, Abstr. 20, n. 7, 1960 Recuperado de :  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>

Cabrera Tirado , Dany (2011) . Motivación Laboral y el Desempeño de los trabajadores de la empresa J & W CIA. Del Callao 2011.

Chiavenato, I. (2009) Introducción a la teoría general de la administración (5ta Edición). Bogotá: Mc Graw – Hill.

Chota, S. (2012), Tesis. Clima Organizacional y su influencia en la motivación laboral “en la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte.

Forehand y Von Gilmer (1964), Tagiuri (1968). Orígenes y definición de clima laboral .Recuperado de : <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>

Frias Peña , Violeta ( 2014 ) . Tesis. Motivación y desempeño laboral en el Área de atención al cliente en una empresa de telemarketing, en la Universidad Cesar Vallejo

García, M. (2010). La importancia de la evolución del desempeño. Revista Proyecciones. Año 2. Número 9 Febrero – Marzo 2001.

Hernández R. Fernandez C., & Baptista P. (2010). Metodología de la Investigación. México, Meximo: McGraw.

Jaen Díaz M. (2010) Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación personalidad y percepción de factores psicosociales. Para optar el grado de doctor. Universidad Complutense de Madrid.

La Torre Navarro F. (2012) La gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Tesis de doctor. Universidad del Pacifico.

Menguzzato, M y Renau, J.J, (1991) Dirección Estratégica. Recuperado de <http://www.rey-guines.cl/holistica/estrategia/direccion-estrategica/>

Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas, Apurímac, 2014. Andahuaylas.

Paz, C., & Gonzales, D. (2013). Productividad y competitividad. Alfa & Omega, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar>

PORTER, L. y STEVE Lawler: "Teorías de Motivación" Edit. Prentice – México 1988.

Real Academia Española. (2014). Motivación. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=motivación>.

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional teoría y práctica (7ª Ed.) México : Prentice – Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2009) Comportamiento organizacional (13 ediciones)  
México: Prentice – Hall.

Stair, Ralph M., and George W. Reynolds. "Sistemas de Información Basados en el  
Desempeño." Principios de sistemas de información: Enfoque administrativo, 4th ed.,  
Cengage Learning, 1999, pp. 64-67. Gale Virtual Reference Library.

Sistemas de dirección estratégica. La identidad como proceso relacional Ortiz (1996).  
Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/sistemas-direccion-estrategica/>

Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del  
Profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Para optar el  
título de licenciada en enfermería. Lima

Williams, R. (2010). Rendimiento del personal. Diseño, implantación y gestión.  
Thomson Editores Spain. Madrid.

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1:

#### “LA MOTIVACION EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A, COMAS, 2018”

**OBJETIVO:** Determinar la influencia significativa entre la motivación y la productividad en el personal administrativo de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		CS	S	A	CS	N
1	Cree que la falta de motivación en la empresa, repercute en el desempeño de sus colaboradores					
2	En el campo laboral lleva una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
3	Existe comunicación constante entre jefes y trabajadores					
4	Se ha sentido presionado con el trabajo que desarrolla dentro de la empresa.					
5	Está usted de acuerdo con las políticas de trabajo que tiene la empresa.					
6	En su área de trabajo tiene total libertad para desarrollar sus labores diarias.					

7	¿Considera que los empleados que tienen mayor tiempo laborando en la empresa, gozan de más beneficios que de los que recién ingresan?					
8	Cuenta con un ambiente idóneo para realizar sus labores diarias					
9	La empresa cuida de su salud otorgándole el equipo necesario para el desempeño de sus funciones.					
10	Se siente identificado con la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A					
11	La empresa donde laboras ubica a cada personal en las áreas de acuerdo a sus habilidades.					
12	La capacidad laboral, es motivo de ascensos en su trabajo.					
13	Tu jefe directo, tiene buena capacidad de liderazgo.					
14	En la empresa planifican la motivación para incrementar la capacidad laboral.					
15	Los planes de motivación ofrecidos por la empresa, son reconocidos.					
16	La empresa brinda oportunidad de poder ascender de puesto.					
17	Al iniciar a laborar en la empresa, esta le brinda la capacitación necesaria para un adecuado desempeño laboral.					
18	La empresa cumple regularmente con el pago de sus haberes.					
19	¿Qué estímulos lo motivarían, para poder lograr un mejor desempeño laboral?					
20	La empresa acostumbra proporcionar premios o incentivos.					
21	La empresa propicia una sana competencia.					
22	La eficacia de su trabajo es reconocida por la empresa.					

23	La empresa donde labora, se cumple los objetivos proyectados.					
24	Considera que los objetivos propuestos, son alcanzables.					

**Anexo 2:**

**“LA MOTIVACION EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA  
INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A, COMAS, 2018”**

Estimados señores la presente encuesta forma parte de un proyecto de investigación.

Solicito su participación para lo cual, se le pedirá su opinión acerca de la motivación que recibe en la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A

La encuesta es anónima y confidencial por lo tanto se le pide que su respuesta sea objetiva y real, evitando no contestar alguna pregunta.

1. Cree que la falta de motivación en la empresa, repercute en el desempeño de sus colaboradores.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

2. En el campo laboral lleva una buena relación con sus compañeros de trabajo.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

3. Existe comunicación constante entre jefes y trabajadores
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
4. Se ha sentido presionado con el trabajo que desarrolla dentro de la empresa.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
5. Está usted de acuerdo con las políticas de trabajo que tiene la empresa.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
6. En su área de trabajo tiene total libertad para desarrollar sus labores diarias.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre

7. ¿Considera que los empleados que tienen mayor tiempo laborando en la empresa, gozan de más beneficios que de los que recién ingresan?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

8. Cuenta con un ambiente idóneo para realizar sus labores diarias

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

9. La empresa cuida de su salud otorgándole el equipo necesario para el desempeño de sus funciones.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

10. Se siente identificado con la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

11. La empresa donde laboras ubica a cada personal en las áreas de acuerdo a sus habilidades.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

12. La capacidad laboral, es motivo de ascensos en su trabajo.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

13. Tu jefe directo, tiene buena capacidad de liderazgo.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

14. En la empresa planifican la motivación para incrementar la capacidad laboral.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

15. Los planes de motivación ofrecidos por la empresa, son reconocidos.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
16. La empresa brinda oportunidad de poder ascender de puesto.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
17. Al iniciar a laborar en la empresa, esta le brindo la capacitación necesaria para un adecuado desempeño laboral.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
18. La empresa cumple regularmente con el pago de sus haberes.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre

19. La empresa motiva el buen desempeño laboral del trabajador?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

20. La empresa acostumbra proporcionar premios o incentivos.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

21. La empresa propicia una sana competencia.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

22. La eficacia de su trabajo es reconocido por la empresa.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

23. La empresa donde labora, se cumple los objetivos proyectados.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre
24. Considera que los objetivos propuestos en su empresa, son alcanzables.
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi Siempre
  - e) Siempre

Gracias por su colaboración

### Anexo 3:

wen spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Cree que la fal...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿En el campo l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Existe comuni...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Se ha sentido...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿ En su área d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿ Considera qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿ Cuenta con u...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿ La empresa c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿ Se siente ide...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿ La empresa d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿ La capacidad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿ Tu jefe direct...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿ En la empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿ Los planes d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿ La empresa b...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿ Al iniciar a la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿ La empresa c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿ La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿ La empresa a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿ La empresa p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿ La eficacia d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿ La empresa d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿ Considera qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	P19	N Numérico	8	0	¿ La empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	¿ La empresa a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	N Numérico	8	0	¿ La empresa p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	N Numérico	8	0	¿ La eficacia d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	N Numérico	8	0	¿ La empresa d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	N Numérico	8	0	¿ Considera qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	Motivacion	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada
26	Rendimiento	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Escala	Entrada
27	Ambiente_L...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
28	Identidad	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
29	Dirección	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
30	Desempeño...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
31	Actitud_del...	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Escala	Entrada
32	Eficacia	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	25	Derecha	Escala	Entrada
33	Motivación_1	N Numérico	8	2	Motivación(Agr...	{1,00, Nunc...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Rendimient...	N Numérico	8	2	Productividad(A...	{1,00, Nunc...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
35	AmbienteLa...	N Numérico	8	2	AmbienteLabor...	{1,00, Nunc...	Ninguno	19	Derecha	Ordinal	Entrada
36	IdentidadLa...	N Numérico	8	2	IdentidadLabora...	{1,00, Nunc...	Ninguno	18	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Dirección_1	N Numérico	8	2	Dirección(Agru...	{1,00, Nunc...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
38	Desempeño...	N Numérico	8	2	DesempeñoPer...	{1,00, Nunc...	Ninguno	19	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Actitud_del...	N Numérico	8	2	Actitud del Col...	{1,00, Nunc...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
40	Eficacia_1	N Numérico	8	2	Eficacia(Agrupa...	{1,00, Nunc...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
41											

Anexo 4:

Lima, 03 de Diciembre del 2018

Estimado Dr.: Pedro COSMIUS CASILLO.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: " La motivación en el rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A , Comas , 2018 ". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los items del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

  
Wendy Stephanie Garay Corsino  
DNI: 73220974

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A., COMAS, 2018"  
 Apellidos y nombres del investigador: Garay Corsino Wendy Stephanie  
 Apellidos y nombres del experto: DR. COSULLA CASTILLO PEDRO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
MOTIVACIÓN	AMBIENTE LABORAL	COMUNICACIÓN	Cree que la falta de comunicación en la empresa, repercute en el rendimiento de sus colaboradores.	N= NUNCA CN= CASI NUNCA AV= AVECE5 CS= CASI SIEMPRE S= SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>			
			En el campo laboral lleva una buena relación con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		POLITICAS DE TRABAJO	Existe comunicación constante entre jefes y trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Se ha sentido presionado con el trabajo que desarrolla dentro de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Está usted de acuerdo con las políticas de trabajo que tiene la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
			En su área de trabajo tiene total libertad para desarrollar sus labores diarias.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONDICIONES DE TRABAJO	Considera que los empleados que tienen mayor tiempo laborando en la empresa, gozan de mayores beneficios que de los que recién ingresan?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Cuenta con un ambiente idóneo para realizar sus labores diarias		<input checked="" type="checkbox"/>			
		IDENTIDAD LABORAL	VALORES		La empresa cuida de su salud otorgándole el equipo necesario para el desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		
					Se siente identificado con la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A	<input checked="" type="checkbox"/>		
DIRECCIÓN	CAPACIDAD	La capacidad laboral, es motivo de ascensos en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		La empresa donde laboras existe ascensos debido a la capacidad laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	EJECUCION	Tu jefe directo, tiene buena capacidad de liderazgo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		En la empresa planifican la motivación para incrementar la capacidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/>					
RENDIMIENTO	DESEMPEÑO PERSONAL	Los planes de motivación ofrecidos por la empresa, son reconocidos?	<input checked="" type="checkbox"/>					
		La empresa brinda oportunidad de poder ascender de puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	ACTITUD DEL COLABORADOR	ASCENSOS	Al iniciar a laborar en la empresa, esta le brindó la capacitación necesaria para un adecuado desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		CAPACITACIÓN	La empresa cumple regularmente con el pago de sus haberes.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		SALARIO	La empresa cumple regularmente con el pago de sus haberes.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	EFICACIA	PREMIOS O INCENTIVOS	Que estímulos lo motivarían, para poder lograr un mejor desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			La empresa acostumbra proporcionar premios o incentivos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		COMPETENCIA	La empresa acostumbra proporcionar premios o incentivos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	La empresa propicia una sana competencia	<input checked="" type="checkbox"/>						
	La empresa propicia una sana competencia	<input checked="" type="checkbox"/>						
Firma del experto:			Fecha: <u>03/12/2018</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 03 de Diciembre del 2018

Estimado Dra: *Hairma Fox Petrovita Sicana*

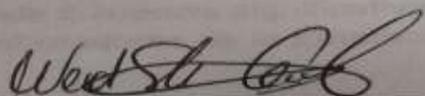
Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: " La motivación en el rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A , Comas , 2018 ". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

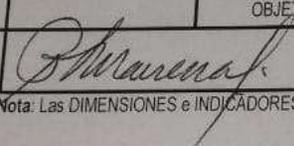
Atentamente,



Wendy Stephanie Garay Corsino  
DNI: 73220974

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A., COMAS, 2018"  
 Apellidos y nombres del investigador: Garay Corsino Wendy Stephanie  
 Apellidos y nombres del experto: MAIRENA FOX PETRONIA ULLANA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN	AMBIENTE LABORAL	COMUNICACION	Cree que la falta de comunicación en la empresa, repercute en el rendimiento de sus colaboradores.	N= NUNCA CN= CASI NUNCA AV= AVECES CS= CASI SIEMPRE S = SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
			En el campo laboral lleva una buena relación con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Existe comunicación constante entre jefes y trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
		POLITICAS DE TRABAJO	Se ha sentido presionado con el trabajo que desarrolla dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Está usted de acuerdo con las políticas de trabajo que tiene la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En su área de trabajo tiene total libertad para desarrollar sus labores diarias.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Considera que los empleados que tienen mayor tiempo laborando en la empresa, gozan de mayores beneficios que de los que recién ingresan?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Cuenta con un ambiente idóneo para realizar sus labores diarias	<input checked="" type="checkbox"/>				
	IDENTIDAD LABORAL	La empresa cuida de su salud otorgándole el equipo necesario para el desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		VALORES	Se siente identificado con la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIRECCIÓN	CAPACIDAD	La capacidad laboral, es motivo de ascensos en su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La empresa donde laboras existe ascensos debido a la capacidad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
EJECUCION		Tu jefe directo, tiene buena capacidad de liderazgo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		En la empresa planifican la motivación para incrementar la capacidad laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>				
RENDIMIENTO	DESEMPEÑO PERSONAL	Los planes de motivación ofrecidos por la empresa, son reconocidos?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		ASCENSOS	La empresa brinda oportunidad de poder ascender de puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	ACTITUD DEL COLABORADOR	CAPACITACIÓN	Al iniciar a laborar en la empresa, esta le brindó la capacitación necesaria para un adecuado desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		SALARIO	La empresa cumple regularmente con el pago de sus haberes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		PREMIOS O INCENTIVOS	Que estímulos lo motivarían, para poder lograr un mejor desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	EFICACIA	COMPETENCIA	La empresa acostumbra proporcionar premios o incentivos.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			La empresa propicia una sana competencia	<input checked="" type="checkbox"/>			
		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	La eficacia de su trabajo es reconocido por la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		La empresa donde labora, se cumple los objetivos proyectados.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Considera que los objetivos propuestos en su empresa, son alcanzables.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:			Fecha: 03 / 12 / 2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 03 de Diciembre del 2018

Estimado Dr.: *Alva Arce, Rosal César.*

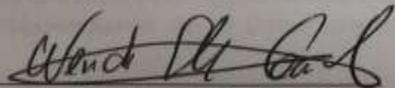
Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: " La motivación en el rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A , Comas , 2018 ". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Wendy Stephanie Garay Corsino  
DNI: 73220974

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**  
**Apellidos y nombres del investigador: Garay Corsino Wendy Stephanie**  
**Apellidos y nombres del experto: Alva Arce Ródel César**

Título de la investigación: "LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A , COMAS , 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN	AMBIENTE LABORAL	COMUNICACIÓN	Cree que la falta de comunicación en la empresa, repercute en el rendimiento de sus colaboradores.	N= NUNCA CN= CASI NUNCA AV= AVECES CS= CASI SIEMPRE S = SIEMPRE	/		
			En el campo laboral lleva una buena relación con sus compañeros de trabajo.		/		
			Existe comunicación constante entre jefes y trabajadores		/		
		POLITICAS DE TRABAJO	Se ha sentido presionado con el trabajo que desarrolla dentro de la empresa.		/		
			Está usted de acuerdo con las políticas de trabajo que tiene la empresa.		/		
			En su area de trabajo tiene total libertad para desarrollar sus labores diarias.		/		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Considera que los empleados que tienen mayor tiempo laborando en la empresa, gozan de mayores beneficios que de los que recién ingresan?	/				
		Cuenta con un ambiente idóneo para realizar sus labores diarias	/				
	IDENTIDAD LABORAL	VALORES	Se siente identificado con la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A		/		
		CAPACIDAD	La capacidad laboral, es motivo de ascensos en su trabajo.		/		
	DIRECCIÓN	EJECUCION	La empresa donde laboras existe ascensos debido a la capacidad laboral.		/		
			Tu jefe directo, tiene buena capacidad de liderazgo.		/		
ASCENSOS		En la empresa planifican la motivación para incrementar la capacidad laboral.	/				
		Los planes de motivación ofrecidos por la empresa, son reconocidos?	/				
RENDIMIENTO	DESEMPEÑO PERSONAL	CAPACITACIÓN	La empresa brinda oportunidad de poder ascender de puesto.	/			
		Al iniciar a laborar en la empresa, esta le brindó la capacitación necesaria para un adecuado desempeño laboral.	/				
	ACTITUD DEL COLABORADOR	SALARIO	La empresa cumple regularmente con el pago de sus haberes.	/			
		PREMIOS O INCENTIVOS	Que estímulos lo motivarían, para poder lograr un mejor desempeño laboral?	/			
	EFICACIA	COMPETENCIA	La empresa acostumbra proporcionar premios o incentivos.	/			
			La empresa propicia una sana competencia	/			
		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	La eficacia de su trabajo es reconocido por la empresa.	/			
			La empresa donde labora, se cumple los objetivos proyectados.	/			
Firma del experto:			Fecha : / / 2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 5:

Título : La Motivación en el rendimiento del personal de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A , Comas 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>	<b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b> No experimental- de corte Transversal  <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Explicativo - Causal  <b>POBLACIÓN:</b> 45 trabajadores que laboran en la empresa  <b>MUESTRA:</b> Muestreo intencional  <b>TIPO DE MUESTREO:</b> No probabilístico
¿Qué influencia existe entre la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?	Determinar la influye la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018	Existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal administrativo de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas, 2018.	<b>Motivación</b>	
<b>Problemas Secundarios</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable 2</b>	
¿Cómo influye el ambiente laboral con el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?	Determinar la influencia entre el ambiente laboral con el rendimiento de los colabores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018.	Existe influencia significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018	<b>Rendimiento del personal</b>	
¿Cómo influye la identidad con el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?	Determinar la influencia entre la identidad con el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018	Existe influencia significativa entre la identidad y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.		
¿Cómo influye la dirección con el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018?	Determinar la influencia entre la dirección con el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018	Existe influencia significativa entre la dirección y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A, Comas 2018.		

Fuente : Elaboración Propia

Yo, **Dr. Pedro Constante Costilla Castillo**, docente de la Facultad **Ciencias empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **filial - Lima Los Olivos**, revisor de la tesis titulada

**“LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A. , COMAS 2018”** de la estudiante **WENDY GARAY CORSINO** , constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29%** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la **tesis** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 29 de Noviembre de 2018

.....  
Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

DNI: 09925834

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A., COMAS

2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

GARAY CORSINO, WENDY STEPHANIE

ASESOR:

DR. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

Año 2018



Handwritten signature

Navigation icons: Home, Back, Forward, Search, Print, Refresh, etc.

Resumen de coincidencias

29 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	4 %
3	dspace.unfriu.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
4	docplayeres	Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.un.edu.ec	Fuente de Internet	1 %
7	cybertesis.unmism.edu...	Fuente de Internet	1 %
8	tesis.usat.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.uncp.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
10	posgrado.fiba.un.edu.ar	Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unajma.edu...	Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uigv.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
13	Entregado a Universida...		1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 29-11-2018  
Página : 1 de 1

Yo, **WENDY STEPHANIE GARAY CORSINO**, identificado con DNI N° **73220974**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A , COMAS 2018.**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



WENDY STEPHANIE GARAY CORSINO

DNI: **73220974**

FECHA: 29 de Noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA  
EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A., COMAS**

**2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**GARAY CORSINO, WENDY STEPHANIE**

**ASESOR:**

**Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA- PERÚ**

**2018**



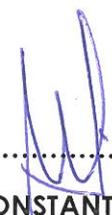
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Garay Corsino , Wendy Stephanie cuyo título es: " LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A , COMAS 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número) trece(letras).

Lima , 29 de Noviembre del 2018.

  
.....  
**Dr. VICTOR DÁVILA ARENAZA**  
Presidente

  
.....  
**Dra. MARIA MARTINEZ ZAVALA**  
Secretario

  
.....  
**Dr. PEDRO CONSTANTE COSTILLA**  
**CASTILLO**  
Vocal

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA LA:

Srta. WENDY STEPHANIE GARAY CORSINO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS EL TIGRE S.A , 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 29/11/2018

NOTA O MENCIÓN: 13



Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

Coordinador de investigación de la EP de Administración