



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación laboral y desarrollo de recursos humanos de  
los trabajadores de la empresa Novama Consulting and  
Construction S.A.C. Huánuco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORAS:**

Gonzales Ccoyllo, Barinca Maria (ORCID: 0000-0001-5191-7589)

Palacios Tamara, Diana Karen (ORCID: 0000-0002-0472-6250)

**ASESOR:**

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a mis padres Victor y Teofila y a mi pequeño hijo Matteo, por todo su apoyo, comprensión y amor brindado durante estos años, gracias a ellos en motivarme a nunca desistir en cumplir con mis sueños.

Barinca

El presente trabajo va dedicado a mis padres Jorge y Ercila, por todo su apoyo, confianza y comprensión que han tenido durante estos años, gracias a ellos por motivarme a no dejar inconcluso mis sueños.

Diana

### **Agradecimiento**

“Agradezco a Dios por ser guía en mi vida, agradezco a mi hermana, Juana, a mi esposo Emerson y a toda mi familia porque siempre me brindaron su apoyo incondicional en este proceso de convertirme en una mejor profesional”

Barinca

“Agradezco a Dios por ser guía en mi vida, agradezco a mis hermanos Cristian y Deysi, a mi sobrino Thiago y a mi ángel Máximo por brindarme siempre su apoyo incondicional en este proceso de convertirme en una mejor profesional”

Diana

## Índice de Contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	25
3.1.Tipo y diseño de investigación	24
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	26
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	27
3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos	27
3.5.Procedimiento	29
3.6.Método de análisis de datos	30
3.7.Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	61

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Población</i>	27
<b>Tabla 2.</b> <i>Validacion de instrumento</i>	29
<b>Tabla 3.</b> <i>Baremo para el coeficiente Alfa Cronbach</i>	30
<b>Tabla 4.</b> <i>Variable Motivacion Laboral</i>	32
<b>Tabla 5.</b> <i>Dimensión 1 Direccion</i>	32
<b>Tabla 6.</b> <i>Dimensión 2 Intensidad</i>	33
<b>Tabla 7.</b> <i>Dimensión 3 Perseverancia</i>	33
<b>Tabla 8.</b> <i>Variable desarrollo de recursos humanos.</i>	34
<b>Tabla 9.</b> <i>Dimensión 1 Detección de necesidades</i>	34
<b>Tabla 10.</b> <i>Dimensión 2 Programación</i>	35
<b>Tabla 11.</b> <i>Dimensión 3 ejecución</i>	35
<b>Tabla 12.</b> <i>Dimensión 4 Evaluación</i>	36
<b>Tabla 13.</b> <i>Pruebas de normalidad</i>	37
<b>Tabla 14.</b> <i>Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman</i>	38
<b>Tabla 15.</b> <i>Correlaciones de hipótesis general</i>	39
<b>Tabla 16.</b> <i>Correlaciones hipótesis específica 1</i>	40
<b>Tabla 17.</b> <i>Correlaciones hipótesis específica 2</i>	41
<b>Tabla 18.</b> <i>Correlaciones hipótesis específica 3</i>	42

## Resumen

Así mismo, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Motivación laboral y desarrollo de recursos humanos de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021. Como método se aplicó el cuantitativo, descriptivo correlacional, tipo de investigación aplicada, su diseño fue no experimental transversal, la población fue 100 colaboradores; personal administrativa y obreros de la constructora, los datos se obtuvieron a través de la encuesta y el cuestionario con escala Likert, para la medición se aplicó 60 encuestas y se tuvo como resultado de la investigación con un nivel de error del 5% y un Rho de Spearman. Los resultados arrojaron que el 68% presenta una motivación laboral alta, asimismo, el 30% indicó una motivación laboral de nivel medio y el 2% presentó un nivel bajo de motivación laboral. Además, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, tuvo un Rho = 0,793. Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la variable motivación laboral y desarrollo de recursos humanos.

**Palabras clave:** Motivación laboral, desarrollo de recursos humanos, evaluación.

## **Abstract**

In addition, the objective of the research was to determine the relationship that exists between labor motivation and human resource development of the company Novama consulting and construction S.A.C. Huánuco, 2021. As a method the quantitative, descriptive correlational type of applied research was applied, its design was non-experimental, cross-sectional, the population was 100 collaborators; Administrative staff and construction workers, the data was obtained through the survey and the Likert scale questionnaire, for the measurement 60 surveys were applied, the result was the investigation with an error level of 5% and a Spearman's Rho. The results showed that 68% presented a high work motivation, likewise, 30% indicated a medium level work motivation and 2% presented a low level of work motivation. Also, the null hypothesis is rejected, and the alternate hypothesis is accepted. Likewise, it had a  $Rho = 0.793$ . It was concluded that there is a high positive correlation between the work motivation variable and human resource development.

**Keywords:** Work motivation, human resource development, evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

A propósito, en la actualidad a nivel global existen distintos ambientes a nivel organizacional los cuales impulsan a la valoración de la velocidad con la cual se mueven las ciencias modernas, el cambio continuo del entorno, la globalización y desarrollo del conocimiento, la innovación tecnológica, dichas variantes radicales y repentinas implican un trabajo estricto en cuanto a la ejecución de procesos positivos en el entorno empresarial, con la utilización de actividades que promuevan la motivación laboral y el buen desarrollo de los recursos humanos como indican Pramudya, et. al. (2021: p.11); Triatmanto, et. al. (2019: p.27).

En relación al nivel mundial, según Bohórquez (2020: p.386), la motivación laboral es la que está dirigida al alcance de las metas empresariales, con el fin de desafiar los cambios acelerados en la competitividad. Dentro de los requerimientos actuales de los clientes y las situaciones demográficas variantes ameritan del estímulo en el trabajo para incrementar el rendimiento y la atención brindada a los clientes. Es por ello que la empresa debe incentivar la constancia, creatividad y el compromiso en los cargos laborales a nivel general, donde el desarrollo tecnológico y la automatización serán elementos determinantes, así como la innovación sumada a la renovación de actitudes para impulsar acciones que permitan el avance de la empresa como indican Ilangakoon y Kathriarachchi, (2020: p.115); Fidiyah, (2021: p.4).

En cuanto al logro de una empresa, es de suma importancia el personal capacitado, debido a que por la eficiencia de los trabajadores es que se valora la empresa. De allí la importancia de aplicar la formación, el aliento y la integración de los empleados a la visión de la empresa como indican Bhatnagar, y George (2018: p. 28); Do y Nguyen, 2020; Musinguzi, et. al. (2018: p.55).

Con respecto al nivel internacional, Peña y Villón (2017: p.179) en una investigación referida a la motivación laboral como componente esencial en el logro organizacional de una empresa en Ecuador, señalaron que la motivación posee una cercana asociación con la satisfacción en el trabajo, la vinculación intrapersonal y el ambiente de trabajo. Estas diferentes organizaciones que conservan un elevado nivel de estimulación para desarrollar el buen desempeño en sus trabajadores



alcanzando igualmente un alto nivel de motivación en sus clientes. El logro organizacional se alcanza a través del trabajo y empeño, y la motivación conforma un desenlace determinante en el difícil camino hacia el triunfo, y este éxito produce un esfuerzo radical para el empleado como indican Scott (2018: p.5) Zacher, et. Al. (2021: p.78).

Por su parte, Armijos, et. al (2019: p.33) expusieron que el desarrollo del recurso humano conforma un aspecto importante en los procesos gerenciales de las organizaciones, la ejecución adecuada en el proceder del sistema de gestión de talento humano implica una sistematización de indicadores normativos que facilitan la consolidación del empleado logrando un sentido de motivación en cuanto a las acciones que debe ejecutar.

En otras palabras, el desarrollo personal de los recursos humanos incluye las disposiciones, habilidades, moldea el carácter, saberes, valores para alcanzar eficacia en las acciones, y logros a nivel general, se encarga de las acciones que impulsan proyectos empleando muchas pruebas para evaluar, valorar el rendimiento de los trabajadores, así como la capacitación y realizarlos, ubicar la capacidad de los recursos humanos y medir, para estimularlos, animarlos a su integración, igualmente estudia la inasistencia (Rockmann, y Ballinger, (2017: p. 69); Jabagi, et. al. (2019: p.76); Erlina, et. al. (2021: p.41).

Con respecto al nivel nacional, un estudio hizo referencia a la motivación fomentada al sector laboral en una empresa de asistencia de Lima, Perú, evidenciaron que, en la empresa estudiada muestra inadecuado sistema de valoración, resaltando la ausencia de oportunidades, desarrollo, crecimiento y capacitación. De igual manera se presenta escasos planes para estimular al personal o ambientes para el avance de sus capacidades entre otras actividades. Los resultados del estudio reflejaron inexistente de motivación en relación con reconocimientos, premios, bonos de estímulos, pero adicionales al sueldo y al factor de autonomía como indica Pak, (2019, p:109); Lavinia, (2017: p.24).

Sin embargo, los trabajadores expresaron motivación por el apoyo entre áreas; la interacción con los propietarios, la marca y la comunicación con sus compañeros creando un entorno de seguridad. Por lo cual fueron valorados como

aspectos relevantes la promoción de estudio, el feedback, integración, flexibilidad de horario y creación de nuevos modos de resolver conflictos como indican Nolzco, et. al. (2020: p.57).

Por otro lado, la oferta y la demanda están siendo transformadas por las tendencias variantes, por esta razón es prioritaria la integración de los recursos humanos en la organización, lo cual implicara compromisos mayores y el rendimiento al recibir la motivación. Asimismo, el avance tecnológico con la formación del futuro, y las tendencias en formación con talleres presenciales y de online en modo de tutoriales los trabajadores tienen acceso a cualquier información como indica Belrhiti, (2019: p.13).

A propósito, a nivel local, se identifica la situación problemática del entorno laboral de los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C, en los cuales se ha observado escaso reconocimiento, inadecuada compensación; inexistentes incentivos y recompensas que ha dado como resultado la desmotivación en ellos. Además, se observa la deficiente dirección con escaso cumplimiento de metas que aplica excesivo esfuerzo, inadecuado desarrollo de actividades, baja intensidad en las tareas, baja perseverancia con el uso excesivo de tiempos para una labor, baja superación de obstáculos, bajos logros todo ello relacionado a los recursos humanos con su erróneo avance, con inadecuada detección de necesidades, asimismo, se observó deficiente programación capacitación, deficiente ejecución de actividades y una baja evaluación.

En relación a la justificación teórica se fundamenta por desarrollar la contrastación con la realidad, y ofrece resultados que aportan al conocimiento existente de nuestras dos variables, motivación laboral y la formación de recursos humanos ya que evidenciaría que la motivación mejora el desarrollo del personal. Según Valderrama (2015, p.61) afirmó que dicho sustento teórico está alineado a la inquietud que experimenta el investigador por ahondar los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, con la finalidad de seguir progresando junto a la línea de investigación.

Asimismo, la justificación practica propuso encontrar soluciones reales que aumente los índices de motivación en los trabajadores y el incremento constante

de recursos humanos para la compañía Novama Consulting And Construction SAC y cumplir con las expectativas de la organización.

En cuanto a la justificación metodológica, permitió lograr los objetivos apoyándonos en la técnica de investigación como el cuestionario, lo cual ayudó a brindar propuestas y sugerencias a la organización en cuanto al aliento laboral y el avance en el área de recursos humanos.

Con respecto a la investigación se formularon las siguientes interrogantes: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021? y como interrogantes específicas fueron: ¿Cómo se relaciona la dirección y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa? ¿Cómo se relaciona la intensidad y el desarrollo de los recursos humanos de los trabajadores de la constructora? ¿Cómo se relaciona la perseverancia y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa?

Asimismo, tuvo como objetivo principal: Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021, y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos del personal de la empresa. Determinar la relación entre la intensidad y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la compañía. Determinar la relación entre la perseverancia laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la organización.

Como hipótesis general indica que: existe relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de los recursos humanos de los empleados de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021. Como hipótesis específicas se tiene: existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa. Existe relación significativa entre la intensidad y el desarrollo de recursos humanos de la empresa. Existe relación significativa entre la perseverancia y el desarrollo de los recursos humanos de la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

Así mismo, para iniciar el capítulo se presentan los trabajos previos, como antecedentes internacionales, Pang y Lu (2018) en su estudio titulado: "Motivación organizacional, satisfacción laboral y desempeño organizacional en una empresa en Taiwán". El objetivo general planteado fue evaluar el efecto de la motivación en las variables analizadas. Los resultados reflejaron que las recompensas eran importantes dentro de la motivación estando en un 39,27%. En cuanto a la oportunidad de hacer algo dentro de la organización represento el 12,27%. Referente a la carga de trabajo representó el 7,28% y para la posibilidad de hacer cosas diferentes en el área laboral represento el 6,50%. Finalmente, el coeficiente de correlación fue de 0,789 rho spearman.

A partir de ello se evidenció que los empleados de la empresa de transporte perciben incentivos proporcionales, como bonificaciones, dividendos y asignación de acciones, así como la oportunidad de ascender, todo ello contribuye a la mejora del desempeño organizacional en términos de tasa de crecimiento de la rotación, rendimiento de los activos, rentabilidad y cuota de mercado. Como puede observarse en el estudio, los autores revelan la gran importancia que tiene la motivación para el desarrollo de las actividades, debido a que esta permite que el trabajador haga sus labores de mejor forma.

Seguidamente, Cetin y Askun (2018) en su estudio titulado: "El efecto de la autoeficacia ocupacional sobre el desempeño laboral por medio de la motivación laboral intrínseca". Presento como propósito investigar el papel de la autoeficacia ocupacional en la ocupación laboral a través de la motivación intrínseca mediante un análisis longitudinal. La estrategia utilizada es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y el diseño no experimental. La muestra fue de 76 empleados de diversas organizaciones que operan en una región industrial organizada en Turquía. Se utilizó como destreza la encuesta con el estudio de un cuestionario en 10 semanas consecutivas.

En ese mismo sentido los resultados mostraron que la autoeficacia ocupacional a nivel de la persona aumentó la motivación intrínseca en un porcentaje de 87%, se logró evidenciar que la autoeficacia ocupacional a nivel de

la persona se relaciona positivamente con el desempeño laboral, asimismo el grado de relación entre las variables fue de 0,489 rho spearman.

Por otra parte, de las evidencias anteriores se presenta una asociación negativa entre la autoeficacia y la motivación en el nivel de análisis dentro de la persona, mientras que encontraron una relación positiva de la autoeficacia sobre el desempeño a nivel interpersonal. Según el estudio del autor, existe un vínculo significativo entre la motivación y el desempeño, siendo así que las empresas deben considerar este factor como clave para el desarrollo del personal y sus actividades.

Por consiguiente, Nedelkin, et. al (2017) en su estudio titulado: “desarrollo de Recursos Humanos del Complejo Agroindustrial”. El objetivo principal planteado fue investigar los rasgos distintivos del desarrollo de los recursos humanos. La metodología empleada es de tipo aplicada, es de enfoque cuantitativo y corresponde al diseño no experimental, la población quedó compuesta por el área de recursos de la AIC. Para la muestra se tomaron empleados de empresas ubicadas en Ucrania, Kazajstán, Rusia y Bielorrusia. Los resultados obtenidos permitieron establecer el hecho de la identidad indirecta de los principales factores de reducción de la población rural en las consideradas repúblicas postsoviéticas y la despoblación de las zonas rurales en la UE.

Con referencia a lo expuesto anteriormente se mostró que el desarrollo del recurso humano era eficiente con un 79% en el cumplimiento de las metas organizacionales, en cuanto a la relación fue significativa con un rho 0,789 rho spearman. Se concluyó con la propuesta de actividades que fomenten el avance de recursos humanos tomando en cuenta el desarrollo individual de cada trabajador. El impulso de los recursos humanos es un tema importante para una organización, esto se debe a que, por medio del trabajador, la empresa logra poner en marcha las actividades y de esta manera alcanzar los objetivos que esta se plantee; de allí el cuidado que debe tener cada empresa para que su gestión este enfocada en dicho desarrollo.

Asimismo, Checa y Rodríguez (2018) en su artículo titulado: “Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral”. Revista de Comunicación de la

SEECI. El objetivo general de la presente investigación fue investigar sobre la atribución del liderazgo en el aliento dirigido al sector laboral del personal. La muestra para evaluar (población) estuvo conformada por todo el personal de la Sociedad, que equivale a 53 personas. En este estudio se aplicó un diseño de tipo no experimental y transeccional, tipo descriptiva y correlacional. Las técnicas utilizadas fueron, el desarrollo de observación directa, encuestas y el análisis de casos.

Precisando de una vez con los resultados arrojaron que el 50% de los trabajadores de la empresa observan en sus superiores un perfil autoritario, el cual muestra que no hay liderazgo sino la obligación y el 50% de los empleados visualizan en sus superiores un perfil de guía, liderazgo y colaboración. El grado de relación fue de 0.557 rho spearman. Se llegó a la conclusión que en el entorno laboral pueden subsistir maneras de generar motivación al trabajador, el obstáculo o reto es que estos optan por recibir recompensas monetarias y no reconocimientos orales. Además, se corroboró que en la empresa existen dos tipos de formas de liderazgo, el autoritario y el tridimensional formado por la actitud, aptitud y sus acciones de líder.

Finalmente, Prieto y Cazallo (2017) en su investigación: "Gerencia social y motivación laboral en organizaciones de salud pública". Este sondeo estuvo enfocado al estudio de la repercusión en la gerencia social y el incentivo laboral en organizaciones de salud pública en el municipio Maracaibo. La población evaluada estuvo conformada por 88 empleados del área administrativo y gerencial. Por su parte, puede observarse que, según la metodología de investigación, el siguiente trabajo fue de tipo aplicada, junto con nivel correlacional, con un diseño no experimental de campo. Se utilizó como estrategia de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando se obtuvo como resultado que en las instituciones públicas el 38% de los trabajadores indicaron que hay una desmotivación en cuanto a los beneficios percibidos y a las pocas oportunidades de desarrollo profesional, evidenciándose que no se resaltan los lineamientos de una gerencia social. El grado de relación fue de 0,698 rho spearman. Se llegó a la conclusión que toda organización debe tomar en cuenta el

estímulo, como un determinante para la motivación laboral, para que el trabajador se sienta en condiciones de poner todo el esfuerzo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones, encaminadas al resultado de los objetivos de dicha clasificación.

En cuanto a los antecedentes nacionales, iniciamos con Durand y Romero (2019) en su investigación: "Plan de motivación laboral para la ampliación de la productividad de los trabajadores". Su propósito principal fue estudiar la correlación entre la motivación y sus componentes en una empresa del sector retail; TOPI - TOP Huancayo. El tipo de investigación fue correlacional, empleando distintos instrumentos tales como, las encuestas y las entrevistas, para el estudio de las diversas percepciones y el grado de motivación laboral. En los resultados se evidenció que los trabajadores se sienten motivados en un 82% y 18% expresó que no se sienten motivados.

En el orden de las ideas anteriores, el grado de relación fue de 0,813 rho spearman. En conclusión, los aspectos motivadores como la capacitación, rotación, salario y desarrollo laboral son los aspectos con mayor relación en función de los trabajadores; el aumento de la productividad depende dichos factores. Si se conservan estos factores por parte de la empresa esta tiene la oportunidad de transformarse en una empresa con competitividad, productividad y con el más eficiente recurso humano.

Seguidamente, Rivera (2019) en su estudio titulado: "Relación entre la motivación laboral y retención de empleados". El objetivo general planteado fue determinar si existe asociación entre la motivación laboral y la retención de los trabajadores del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima. El tipo de investigación utilizada fue correlacional en la cual predomina el tipo de análisis cuantitativo. El diseño utilizado en este trabajo fue transversal correlacional.

Después de las consideraciones anteriores, la población estuvo conformada por una empresa aseguradora de Lima. En los resultados alcanzados en este estudio se evidenció que la incitación laboral y la retención de los trabajadores que poseen un coeficiente de correlación de ( $r = 0.669$ ,  $p < 0.05$ ), por esta razón es que se alcanza a establecer la presencia de la correlación beneficiosa entre la

motivación laboral y la retención de los empleados. Para finalizar el área de operaciones de la empresa aseguradora en Lima, así como la propia empresa, podrán usar las recomendaciones, con el objetivo de ponerlas en práctica de acuerdo con su interés.

Consecutivamente, Hilario (2018) en su estudio: "Motivación laboral y retención de personal en una empresa de Lima". Su objetivo principal fue determinar la correlación entre la motivación laboral y la retención del personal en una compañía de crédito prendario, Lima-2018. El nivel de investigación fue correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo compuesta por 87 voluntarios. La estrategia utilizada para recoger información fue la encuesta y los instrumentos correspondientes para la recolección de resultados mostrados existe una relación directa e importante entre la motivación brindada en el ámbito laboral y la retención de personal de 0,876 rho spearman.

La referencia anterior muestra que el 4.60% de la población que realizó la encuesta, percibió a la motivación laboral en un nivel medio, mientras que el 95.40% alcanza un nivel sobresaliente. Se llegó a la conclusión que los factores motivacionales son necesarios aplicarlos dentro de la organización debido a que esto permitirá que los trabajadores se sientan bien y deseen continuar sus actividades en la empresa.

Por su parte, Marín y Placencia (2017) en su estudio que lleva por título: "Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización". Su objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. El estudio fue descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores los cuales hicieron una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. La motivación laboral reflejó un nivel medio (49.3%).

Por las consideraciones anteriores tratando, se puede apreciar una intermedia en la muestra de la motivación por parte de un sector de la población (46.3%), y los aspectos con promedios globales mayores fueron: Relaciones con el jefe y Relaciones con los compañeros de trabajo, en tanto que, los de menor



promedio fueron: prestigio o status y políticas y directrices de la organización. El grado de relación fue de 0,734 rho spearman. Se llegó a la conclusión que los empleados necesitan ser y sentirse valorados dentro de la empresa, este factor hace que estos trabajen de mejor forma y apliquen mayor esfuerzo a sus actividades.

Aunado al estudio anterior, se expone el estudio de Rosas (2017) en su trabajo de investigación titulado: "Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación de Lima". Tuvo como propósito universal determinar la relación entre la estimulación y la satisfacción profesional del personal. La metodología fue cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental. La población fue de 267 trabajadores y la muestra de 158 trabajadores. Para recoger los datos se utilizó dicha encuesta, aplicando como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados arrojaron que el 67.1% de los trabajadores de la Institución expresaba un elevado nivel de motivación, en tanto que, el 31.6% expresaba una motivación moderada y solamente el 1.3% una baja motivación.

En ese mismo sentido se evidenció que el 46.2% de los empleados tenían un nivel alto de satisfacción, el 41.8% satisfacción moderada y solo un 12.0% de los empleados mostró insatisfacción. El grado de correlación fue de 0,799 rho spearman. Se llegó a la conclusión que Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016, hay un vínculo positivo entre la motivación y la complacencia laboral, lo cual significa que, a mayor nivel de motivación laboral, se alcanzará un mayor nivel de satisfacción laboral.

En cuanto a los antecedentes locales, Rojas, Céspedes y Bambaren (2020) en su estudio: "Gestión del talento humano y su relación en la perseverancia laboral de los trabajadores". El fin general planteado fue instaurar la relación que tiene la diligencia de talento humano en la productividad laboral. La metodología fue no experimental, correlacional. Se aplicó una encuesta con cuestionario a 78 colaboradores. Los resultados arrojaron que el 87.5% opinan que es preciso prestar atención al conocimiento, habilidad y capacidad que tiene el personal cuando va a ser contratado con el fin de desarrollar su productividad.

Hecha la propuesta anterior, el grado de relación fue de 0,678 rho spearman. Se llegó a la conclusión que las personas son la fuerza activa de una organización por lo que se plantea el modelo de un sistema de gestión de recurso humano fundamentado en competencias que ayuden con instrumentos, técnicas, y herramientas que impulsen una productividad efectiva. Dicho plan facilitará el mejoramiento del nivel de desempeño y suministro de un servicio de calidad con talento humano competente; lo cual será útil como estímulo investigativo para que las empresas alcancen un beneficio competitivo.

Por su parte, Silvestre (2020) en su estudio: "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac". Su propósito general fue instaurar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal. La metodología fue de enfoque cuantitativo con un nivel correlacional y el diseño de investigación no experimental, para recolectar la información se empleó como sistema de recolección de datos a la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual se administró a los trabajadores del centro de salud, 29 en total. Los resultados revelaron que 86.21% consideran que los administradores deben estimular la propuesta del trabajador tomar en cuenta sus opiniones e ideas para que se sientan parte de la organización.

En ese mismo orden y dirección, el grado de relación fue de 0,821 rho spearman. Se concluyó que la administración adecuada del talento humano tiene relación positiva fuerte con la labor en equipo, que toda empresa debe considerar y emplear actividades motivacionales en su personal para que estos trabajen de mejor forma y alcancen las metas planificadas.

En cuanto a los antecedentes locales, Solano (2017) en su estudio: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral". Su propósito primordial fue medir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa sede Huánuco, la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por los 154 trabajadores. Los resultados arrojaron que el 98.70% de los encuestados reflejaron que su líder inmediato le asesoraba referente a su correcto desempeño y un 1.30% respondieron frecuentemente, asimismo, el grado de relación fue de

0,689 rho spearman. En conclusión, se afirmó que es necesario la aplicación de una buena dirección del talento humano que permitan el avance de los mismos de una forma óptima, asimismo, el desempeño laboral dependerá también del compromiso que el empleado sienta con la organización.

Seguidamente, Huayanay (2017) en su estudio titulado “Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis 2017”. El objetivo principal planteado fue determinar la relación entre la motivación laboral en el clima organizacional. La metodología fue de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados reflejaron que la mayor parte del personal encuestado el 89% opina que la organización brinda estabilidad profesional y el 11% opina que no. El grado de relación fue de 0,611 rho spearman. En conclusión, la percepción de los trabajadores en relación con el ambiente físico no es apropiado, por lo cual la Municipalidad debería ofrecer un ambiente extenso de trabajo con características ambientales físicas de forma efectiva sobre los sentidos humanos.

Por su parte, Hoyos (2019) en su estudio titulado “El empowerment y su relación con la motivación laboral”. El objetivo principal propuesto fue establecer la relación entre el empowerment y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota. La investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. Los resultados reflejaron que el 56% no realiza empoderamiento porque no se sienten comprometidos, no poseen iniciativa y no participan en la toma de decisiones. El grado de relación fue de 0,467 rho spearman. En conclusión, se presencié la conexión que hay entre empowerment y la motivación en el ámbito laboral es deficiente, ya que el nivel de empoderamiento para los trabajadores de la municipalidad provincial de chota es limitado.

Finalizando los antecedentes, se presentan las teorías relacionadas al tema, en este caso Teoría de Herzberg según Peña y Villón (2018: p.180) señalaron que esta teoría se fundamenta en definir al empleado como el ser que persigue el reconocimiento y la satisfacción de sus requerimientos dentro de la organización y al lograr estos dos fines, se transformará su satisfacción en una acción estimulante para aceptar compromisos y desarrollar su actitud laboral alcanzando metas las cuales facilitarán a la organización el éxito. Asimismo, se encuentra la teoría de la Motivación de Maslow, donde Peña y Villón, (2018: p.187) señalaron que el autor

lo clasifico como un enfoque intrínseco propio del individuo, categorizando dichas necesidades bajo dos categorías, iniciando con las necesidades primarias, conformadas por dos niveles los cuales son las necesidades fisiológicas como: sueño, alimentación y descanso, abrigo o deseo sexual;

De las evidencias anteriores, en el segundo nivel se encuentran las necesidades de seguridad, con las cuales se busca la protección frente a las amenazas o riesgos; llamando las necesidades básicas que aseguran la sobrevivencia y confianza del sujeto. Seguidamente, la categoría de necesidades secundarias, las cuales fueron clasificadas en tres niveles, primero necesidades sociales las cuales están relacionadas con el modo de accionar del sujeto en sociedad, siendo que ello incluye en el afecto, la aprobación, la participación, la amistad y el amor, el segundo nivel las necesidades de autoestima, se refiere a la propia estima de la persona sobre sí misma. Y el tercer nivel tenemos a las necesidades de autorrealización en las cuales la persona desarrolla su mayor esfuerzo para superarse como seres humanos.

Además, se presenta la teoría de la evaluación cognitiva donde el autor Revuelto (2018: p.15) indicó que esta es también llamada teoría de la autodeterminación, el cual tiene como fin en determinar la elección que tiene la persona y que establece de manera propia como factor para automotivarse donde adecua la conducta y comportamiento enfocado en conseguir un fin específico. Además, menciona que los factores intrínsecos pueden influir en dicha determinación dependiendo del individuo.

Después de lo anteriormente expuesto, se presentan la información concerniente a la variable Motivación laboral donde Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018: p.2) expresaron que hace referencia a la potencia psicológica que estimula a los individuos a crear, sostener y perfeccionar sus acciones laborales. Se considera que la motivación es valorada como el mecanismo de las personas dentro una empresa y, por lo tanto, se transforma en la fuerza psicológica de la propia organización. La motivación abarca una serie de acciones que se realizan para alcanzar la complacencia de las exigencias.

Aunado a ello, Peña y Villón, (2018: p.181) señalaron que la motivación está asociada con el comportamiento humano y es una asociación producida a partir de factores que varían entre lo interno y externo en el que la aspiración y las necesidades causan la energía necesaria que motiva al individuo a efectuar acciones con las que alcanzarán su objetivo. En la actualidad, cuando se motiva de forma asertiva generara en ellos un sentido de pertenencia logrando metas efectivas con el propósito de cooperar con éxito a las funciones de la empresa. Normalmente, el triunfo organizacional se logró con trabajo y esmero, y para alcanzarlo un factor imprescindible fue la motivación el cual es un reto específico en el difícil camino hacia el triunfo, sin embargo, este logro se producirá bajo el esfuerzo que brinde el empleado.

En cuanto a la importancia de la motivación laboral los autores Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018: p.2) señalaron que, este tema es relevante para la salud mental del trabajador en el entorno laboral, debido a que esta transgrede de forma inmediata en las actitudes y conductas de la persona. De acuerdo con ellos, indicaron que la psicología del trabajo implica formar a los colaboradores a través de la motivación y así lograr una mejora de sus actitudes potenciando sus destrezas, perfeccionando su función, relaciones interpersonales y finalmente su motivación. La motivación es un aspecto relevante debido a que en la actualidad se presentan mayores exigencias en el entorno laboral, lo cual provoca diversos cambios en el entorno como la fragmentación y propagación del trabajo, la descentralización de la producción y el incremento del individualismo.

Por las consideraciones anteriores dichos cambios habitualmente inciden de forma directa en la vida diaria de las personas, impactando de manera importante las acciones del diario vivir, las relaciones y los valores sociales. En cuanto a las características de motivación laboral, Marín y Placencia (2017: p.1) señalaron: La motivación es un asunto de suma importancia en el entorno laboral, debido a que dirige las actitudes de los individuos, constituyéndose en un componente clave que dirige a las personas al efectuar alguna acción específica y asimismo los propósitos que esta busca. Es así como, la motivación es un factor intrínseco del ser, que está fundamentada en el beneficio de la persona, el cual se motiva solamente cuando adquiere una ganancia.

Es evidente entonces que las actividades del beneficio mutuo están basadas en el beneficio propio de la persona. La Jerarquía de cinco necesidades, según Salazar y Gutiérrez (2016: p.9) señalaron: a) Fisiológicas: alimento, agua, temperatura adecuada, sexo, vivienda, etc. b) De seguridad: Estabilidad laboral, ausencia de amenazas, etc. c) Sociales: vinculación social, amor, cariño, interacción, amistad, etc. d) Estima: Reconocimiento externo, posición y autoestima, y e) Autorrealización: capacidad de lograr su necesidad de manera permanente.

En relación a las emociones en el contexto laboral, Rivera, et. al (2018: p.2) señalaron que las emociones cumplen un papel esencial dentro de los factores de motivación, así como complacencia, la salud ocupacional, el desempeño grupal y el liderazgo siempre y cuando sean casos que se mencionen emociones positivas. Por tal motivo, es necesaria el reconocimiento y el control de los diversos estados emocionales lo cual amerita tener seguridad y actitud para el cambio.

Asimismo, la motivación está relacionada con las necesidades de la persona, Marín y Placencia (2017: p.4) afianzados por la teoría de Maslow señalaron necesidad de logro el cual se muestra por medio de la conducta a la cual se caracteriza por alcanzar dicho propósito en un plazo intermedio, por el deseo de crear, accionar o producir algo distinto; por el deseo de alcanzar cierto nivel de excelencia, de superar a los demás. Necesidad de poder: se expresa por medio de los anhelos o de los hechos que buscan desempeñar poder, dominio o efecto, no solamente hacia otros individuos o grupos sino además hacia los medios que facilitan tomar y conservar el poder. Necesidad de afiliación: Se deduce a partir de conductas que de cierta forma buscan alcanzar, mantener o renovar una relación emocional agradable o con otra persona, como relaciones de amistad o amorosas.

Por su parte, Salazar y Gutiérrez (2016: p.9) señalaron los tipos de motivación desde el enfoque conductual, se puede distinguir en dos tipos: a) Motivación intrínseca, en la cual el comportamiento se da internamente, como el interés, la ilusión, y otros estímulos internos originan una conducta intrínseca que hace a la persona gozar más de lo que hace. b) Motivación extrínseca, es el deseo que estimula la conducta por adquirir cierto beneficio externo o evitar un castigo.

En este caso, los obsequios, el dinero son ejemplos comunes de los estímulos externos que produce el comportamiento extrínseco.

En cuanto a los factores de la motivación laboral, Marín y Placencia (2017: p.2) señalaron que la motivación laboral obedece en buena parte al efecto de los factores internos (logro, poder y afiliación) y factores externos (salario y promoción, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, supervisión) para mantener un alto nivel de responsabilidad y trabajo de sus empleados y de toda la empresa. Cabe resaltar, que las empresas deben considerar el desempeño de los trabajadores, su ayuda y trabajo, aplicando planes los cuales faciliten la producción de una fuerza motivadora para hacer más efectivo y eficaz el desempeño, para alcanzar los propósitos y metas de la empresa y asimismo lograr las perspectivas y deseos de cada persona.

Asimismo, se presentan los enfoques referidos a la motivación laboral, de acuerdo con Salazar y Gutiérrez (2016: p.8) señalaron que la motivación laboral engloba a las teorías en tres enfoques, esto va relacionado a la expresión que muestra el individuo. Primero, tenemos al enfoque con carácter individualista de la acción laboral "que bien estoy", en este enfoque el trabajador logra conseguir resultados positivos emocionalmente, se siente bien y desea compartir sus agradables percepciones. El enfoque que sigue es el que resalta la capacidad de autorregulación del individuo en el trabajo "qué bueno soy", el individuo solo se expresa en la búsqueda del logro de los resultados con los cuales se siente bien, permitiendo la expresión de autoridad y rivalidad del mismo.

En ese mismo sentido el enfoque enfatiza la acción laboral por medio de la expresión propia y natural de la persona " yo quiero ser yo", es en este enfoque en el cual el empleado investiga como expresarse siendo él mismo, sin necesidad de conseguir resultados que le generen satisfacción, con el único propósito de exhibir su propio yo.

Existe, además, un factor relevante en la motivación como es la satisfacción laboral según Marín y Placencia (2017: p.43) señalaron que es una condición afectiva positiva el cual proviene de la sensación propia de las prácticas laborales de una persona, acentuado por el resultado final entre el rol que cada trabajador

desea desempeñar y el rol que alcanza a desempeñar finalmente. Enfocándose en la estructura del comportamiento, los trabajadores contribuyen en la medida de su motivación por sus propios beneficios e intentan exigirlo a la empresa en la cual laboran. No obstante, un instrumento esencial para que las organizaciones alcancen el logro, son los individuos que las conforman.

Con referencia a lo anterior, si los gerentes realizan una administración efectiva de los recursos puede motivar de forma positiva al éxito de los logros personales y los empresariales convertido en efectivo rendimiento de los trabajadores.

Por consiguiente, Armijos, Bermúdez y Mora, (2019: 164) señalaron que es necesario el desarrollo humano para las organizaciones empresariales; este hecho en el último periodo se ha convertido en parte de los aspectos esenciales en las políticas empresariales; su efecto no solo abarca exclusivamente a lo interno de la organización, sino que se extiende al entorno social. Los trabajadores de una empresa ya no solo se limitan a recibir como medio o capital humano; también es definido como talento humano que se puede fortalecer para ventaja de la gestión empresarial competitiva.

Con respecto a la evaluación de la gestión de recursos humanos, Armijos, Bermúdez y Mora, (2019: p.165) señalaron que actualmente existe la disposición de medir la administración de los recursos humanos considerando la eficacia adquirida por el funcionamiento de recursos y el control de los pérdidas, la certeza del uso de los recursos en el acatamiento de los fines y objetivos, y la competencia evaluada en la empresa y los empleados junto a su rentabilidad en la inversión: igualmente, por el conmovión social.

En cuanto a los objetivos del progreso de los recursos humanos, según Armijos, Bermúdez y Mora, (2019: p.165) expresaron que el desarrollo de Recursos Humanos es una ocupación especialmente directiva, macro-organizacional, dinámica y en continuo cambio. Se haya asociada al avance y a la flexibilización de los medios de trabajo y a la alteración entre las fases de acción de las cuales son a un extendido plazo y su dirección son de carácter estratégico. Administrar es programación, organización, planificación, coordinación, desarrollo y constante



control en los desempeños efectivos del personal de una empresa; por lo cual, se manejan técnicas que faciliten la interrelación y cooperación de los trabajadores con el fin de lograr los propósitos individuales unidos directa o indirectamente con el trabajo.

Referente a ello, Sánchez (2019: p.1145) señaló que ha sido valorado como un proceso valioso dentro de las organizaciones en el cual se deben encaminar las actividades empresariales con el fin de presentar resultados eficientes que beneficien el desarrollo tanto del trabajador como de la empresa. Por lo tanto, los debates acerca de temas como la competencia, la educación corporativa, la capacitación y actualización profesional, la gestión de personas avanzan en el entorno organizacional.

En cuanto a la empleabilidad, Sánchez (2019: p.1145) señaló que es la síntesis de cualificaciones y competencias, la que, en teoría, facilitarán al trabajador la formación para sostenerse en un trabajo decente y avanzar los niveles profesionales. Señalado como el objetivo final de la inversión educativa, dicho término se ha asumido como un antídoto contra el desempleo, sello diferencial del capitalismo neoliberal finales del siglo XX. Además, la responsabilidad del trabajador para lograr y sostener su trabajo por medio de un proceso permanente de formación y renovación. Por lo tanto, se puede visualizar que la educación para el trabajo, aun cuando abarca organizaciones, gobiernos y trabajadores, ubica a estos últimos en el enfoque de mejoramiento profesional propio.

Así mismo la acepción conceptual que adquiere la Variable X: Motivación laboral, según Robbins y Judge (2018: p. 586) es definida como el proceso que explica la fuerza, la orientación y la constancia del trabajo de un individuo para cumplir con su meta. En tanto que, la motivación general se preocupa por el esfuerzo hacia cualquier objetivo, reduciremos el enfoque a los objetivos organizacionales.

Y cuando nos referimos a definición operacional, hablamos de que la variable fue medida de acuerdo a las dimensiones mencionadas por: Robbins y Judge (2018: p.587), para lograr los objetivos se ha aplicado los métodos estadísticos para así adquirir datos medidos con escala de Likert y se procesaran con el estadístico SPSS Statistics en su versión 25.

Así mismo, Robbins y Judge (2018: p. 587) definen las tres dimensiones empezando por: dirección, hace referencia al proceso donde se establecen las líneas a seguir para los procesos y actividades motivacionales al personal, considerando el impacto que estas tendrán en ellos. En cuanto a la dimensión intensidad, se entiende como la invención de una unión significativa dada entre los elementos principales para el establecimiento de un buen ambiente y la estabilidad entre la empresa y sus trabajadores.

Del mismo modo logrando contrarrestar necesidades básicas y de esta forma conseguir que él sienta la satisfacción de ser útil y valorado, Robbins y Judge (2018: p.587). Y finalmente, la perseverancia, es establecer la motivación en el trabajador, la empresa tiene el compromiso de generar que estos perseveren en lo aprendido con el fin de que se logren los objetivos planteados. Robbins y Judge (2016: p.589).

En cuanto a las definiciones de los indicadores x, de acuerdo con Castillo, (2021: p.172) refirió: Las empresas deben considerar plenamente el vínculo, el esfuerzo físico y los requerimientos de mejoras en los puestos de trabajo asociados con las restricciones ocupacionales del trabajador, así como, la repercusión de mediano o extendido plazo en la salud de los trabajadores.

Según Aguilar, Guzmán, Garza y Gonzales, (2018: p.18) definieron el Establecimiento de metas organizacionales y cumplir los plazos de entrega de obras como uno de los aspectos principales en las organizaciones que viene a ser el establecimiento de objetivos organizacionales, así como el esfuerzo y la capacitación del trabajador. Esto se debe a que, para el logro de los objetivos dependerá en gran nivel de la calidad que den en sus actividades, y de la puesta en práctica tanto de su experiencia como de su movimiento innovador.

También, según Costales, (2016: p.108) señaló como el cumplimiento y organización de actividades y dirección de obra, que es necesario el cumplimiento y organización de actividades organizacionales, esto como un camino de solución a las problemáticas que se presentan en los diversos escenarios, bien sea con diferentes empleados e, incluso, actividades, debido a que esto representa riesgos concretos a la empresa.

Al respecto, Menéndez, (2016: p.85) mencionó que el control de la cantidad de esfuerzo realizado hace referencia a un elemento que configura las diferentes maneras de organizar las actividades laborales, esto con el fin de que la fuerza de trabajo se transforme en trabajo.

Referente a Guartán, Torres y Ollague, (2019: p.16) indicaron la evaluación de la velocidad de las actividades realizadas para cumplir las metas, esta evaluación va implicar una guía metodológica, en el cual se deben aplicar indicadores tangibles e intangibles, donde se logre evaluar el nivel de eficacia y efectividad que los trabajadores efectúan en sus áreas de trabajo durante un tiempo específico, así como su potencial progreso de cada empleado y definir la contribución de cada uno de ellos al logro de los objetivos organizacionales, se basa en propósitos establecidos y actividades planeadas.

Según Espín y Vélez, (2017: p.155) mencionaron la medición de la magnitud e impacto; al medir los resultados e impactos físicos presentan de diferente frecuencia y gravedad de acuerdo a la actividad que realizan. Además, dentro de un sistema de gestión se debe incluir lo laboral, la seguridad y salud ocupacional y la responsabilidad social.

Por su parte Portugués, Valenzuela y Navarro, (2018: p.195) expresaron la evaluación del tiempo para realizar actividades de horas adicionales: dentro del proceso de evaluación del tiempo va a implicar la medición de la realización de actividades empresariales y horas adicionales que estas requieren, considerando la mayor cantidad de tiempo y esfuerzo que una persona emplea en alcanzar sus metas, o el empeño que tiene hacia el trabajo que realiza. Cuando se realizan actividades utilizando gestión de proyectos, es importante partir el trabajo de evaluación de menor tiempo para que sean fáciles de seguir.

De acuerdo con Vargas, Torres, Ruiz y Rodríguez, (2018: p.1) señalaron la superación de obstáculos presentados en las actividades: viene a constituir tanto un reto como una necesidad para el trabajador, con vistas a elevar su calificación, actualizar y ampliar sus conocimientos a partir del desarrollo de la ciencia y la técnica empresarial.

Según Tinoco, (2019: p.3) señaló como estimación de logros y recompensas, conclusión y cierre de obra: por medio de incentivos proporcionan estándares mediante los cuales se puede medir y al mismo tiempo retribuir al empleado de acuerdo a su productividad. Cabe mencionar que es una manera muy eficaz de distribuir el éxito entre todos los responsables de generarlo.

En cuanto a la definición conceptual de la Variable Y: desarrollo de recursos humanos, Chiavenato (2019: p.324) Los procesos de avance de recursos humanos implican las acciones de formación, desarrollo organizacional y desarrollo del personal; estas acciones son el producto de las inversiones de la organización en sus trabajadores en el sentido de aumentar el aprendizaje organizacional y el conocimiento corporativo. Por lo cual, se puede decir que los procesos de desarrollo consisten en detectar las necesidades de capacitación, después programar dichas actividades para luego ejecutarlas y culminar dentro de la organización con una evaluación de estas.

Como definición operacional, la variable fue medida de acuerdo a las dimensiones mencionadas por: Chiavenato (2019: p.325), de los cuales se extrajeron los indicadores correspondientes a estos. Aplicando los métodos estadísticos no paramétricos por tener datos medidos con escala de Likert y se procesaran con el estadístico SPSS Statistics en su versión 25.

Así mismo, Chiavenato definen las cuatro dimensiones, iniciando por: detección de necesidades, es el proceso donde la organización identifica las necesidades del personal con el fin de establecer medidas para abordar dichas necesidades (2019: p.325). En tanto la programación, se entiende como el proceso de organización donde se detallan las actividades, cargos, responsabilidades que tendrá el personal para llegar a las metas establecidas por la empresa. (2019: p.330). Dimensión ejecución, en este proceso se aplica la planificación que estableció la organización, considerando los pasos a seguir para el cumplimiento adecuado de los objetivos, asimismo, se considera el tiempo de realización y los encargados para cada área (2019: p.334).

En líneas generales la evaluación, es el paso final, donde la organización examina y valora si se han logrado las actividades y procesos pautados bajo el

esquema establecido, tomando medidas correctivas para mejorar. Chiavenato (2019: p.335).

En referencia a los indicadores de detección de necesidades, establecimiento de objetivos organizacionales, según Naranjo, Mesa y Solera (2016: p.57), el establecimiento de objetivos en todos los niveles de una compañía es una parte importante del sistema organizacional, en este sentido podemos decir, que es una situación específica que la empresa intenta conseguir, es una imagen que la organización pretende para el futuro.

De acuerdo con Porras A y Salazar (2016: p.111) expresaron que el cumplimiento de requisitos es el establecimiento de los requerimientos y normas necesarias para asegurar que, en el seno de una organización, se cumpla con el marco normativo. En este aspecto, las empresas cumplen un papel protagónico a nivel mundial ya que contribuyen diariamente al procedimiento de desarrollo económico y social del país, a partir del mejoramiento de las condiciones productivas en sus trabajadores.

Al respecto Leyva, De Miguel y Pérez, (2016: p.165) señalaron: evaluación de desempeño del trabajador como un avance estructurado y continuo de valoración cuantitativa y cualitativa del nivel de eficacia con el que las personas realizan las acciones y compromisos de los cargos que desempeñan. También, facilita la detección de las reservas de mejoras y planear acciones que den respuesta a las demandas de las organizaciones y su entorno.

Referente a Agostini, (2020: p.152) indicaron: análisis de problemas de personal como el proceso de renovación compuesto por 8 etapas, en la que cada una ayuda a la ubicación de los problemas y la realización de actividades preventivas y correctivas para disminuirlos o quitarlos; basada en informes técnicos que exponen los problemas y requerimientos de este sector en el entorno empresarial.

Correspondiente a los indicadores de programación, proceso de capacitación personal, referente a Suárez, (2016: p.27) expresó: es un proceso que está vinculado con el mejoramiento e incremento de las aptitudes de las personas y los grupos de la organización, también, facilita el desarrollo de las destrezas y

actitudes esenciales para el más efectivo desempeño de todos los trabajadores de la organización en presentes y futuros puestos, para adecuarlos a los cambios de exigencias del ambiente.

Al respecto Suárez, (2016: p.32) señaló: establecimiento de temas para la capacitación del personal, consiste en un conjunto de actividades de entrenamiento y capacitación de personas, en el cual la transmisión de conocimientos puede servir de acciones teóricas o prácticas. Dichos establecimientos son una herramienta que permite y ayuda a la eficiencia y eficacia de la institución.

Por su parte Salgado, Gómez, y Juan, (2017: p.155) indicaron: establecimiento del lugar para capacitación que son los lugares donde se realizan los eventos de capacitación y verificar las acciones que se van a establecer ya que en una organización surge la necesidad de que se realicen planificaciones y estas sean organizadas y controlas en función del logro de los resultados esperados.

Para Valdivieso, (2020: p.233) establecimiento de tiempos para capacitación se deben acordar tiempos y lugares para el desarrollo de los módulos de Orientación esto permite afirmar que los programas organizacionales destinados a la formación/capacitación para el trabajo y empleabilidad.

De acuerdo con Suárez, (2016: p.28) mencionó: establecimiento del personal que capacitara, debe haber una alta motivación que sirva de estímulo para el empleado, para que este adquiriera un conocimiento más rápido de las funciones que va a desempeñar. En este caso debe estar relacionado con un beneficio que aspira obtener el empleado.

En cuanto a los indicadores de ejecución, análisis de la aplicación de información aprendida, al respecto Llorens, Gallego, Villagrà, Compañò, Satorre y Molina, (2016: p.26) señalaron que se define como el análisis básico que se realiza para poder plantear estrategias similares en otros ámbitos y conseguir transmitir la información que se quiere para que ésta sea aprendida y fijada. Además, mejora la toma de decisiones a futuro, teniendo una capacidad analítica de asumir las acciones.

Según Valdivieso, (2020: p.235) mencionó: procesos de líneas de capacitación, su fin es la realización del trabajo con eficiencia, eficacia y profesionalismo llevando una dirección al cumplimiento de las metas institucionales y así, favorecer con su crecimiento profesional. Estos procesos se caracterizan por la intervención gubernamental a través de un conjunto de instrumentos y programas cuyos objetivos son las formación y preparación del personal.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación:**

Asimismo, el tipo de investigación es Aplicada, según Arias (2017) se basa en recolectar datos teóricos, así como conocimientos en un tiempo específico que se utilizaron para resolver posibles problemas de una manera más rápida, y de la misma forma los resultados son aplicados de una forma inminente (p. 70).

En lo referente al enfoque es cuantitativo. Significado original de la palabra cuantificación (del latín "quantitas") está relacionado con el conteo numérico y los métodos matemáticos. Actualmente, representa una serie de procesos organizados en secuencia para verificar ciertos supuestos. A propósito, Hernández & Mendoza (2018) menciona que la investigación cuantitativa lleva fines estadísticos en los cuales se busca conocer el resultado de las hipótesis de la investigación (p. 87).

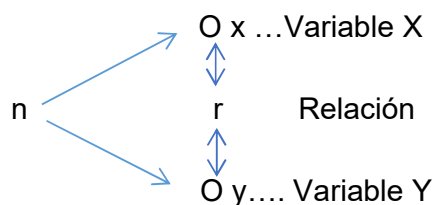
En cuanto al nivel de Investigación es descriptivo – correlacional, ya que, describe las variables y busca conocer la correlación de ambas. Según Hernández, Hernández & Mendoza (2018) comentaron que los estudios descriptivos tienen como fin detallar las propiedades, características y los perfiles de comunidades, o cualquier otro fenómeno que se pueda someter a un estudio. De acuerdo con Hernández, Hernández & Mendoza (2018) precisaron que la investigación correlacional se encarga de buscar el nivel o grado de asociación entre las variables del estudio.

##### **Diseño de investigación:**

Relacionado al diseño de la investigación según Hernández, Ramos, Plasencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018: p.87, 88), expresaron que: Las investigaciones con diseño no experimental son aquellas en las que sus variables independientes no tienen manipulación intencional, y no cuenta con grupo de control, ni mucho menos experimental (p. 57).



Asimismo, fue transversal ya que se utiliza los instrumentos en un determinado tiempo, en un solo momento y en una sola oportunidad. A continuación, se presenta el diseño del trabajo:



Dónde:

n: Es la muestra.

Ox: Motivación laboral, representa a la variable X

Oy: Desarrollo de recursos humanos, es la observación de la variable Y

r: representa la relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

#### 1. Variable X: Motivación laboral

**Definición conceptual:** Según Robbins y Judge (2018: p.175) definen como los procesos que explican la intensidad, dirección y perseverancia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta. Mientras que la motivación en general se preocupa por el esfuerzo hacia cualquier objetivo, nosotros reduciremos el enfoque a los objetivos organizacionales.

**Definición Operacional:** la variable fue medida de acuerdo con las 3 dimensiones. Para lograr los objetivos se ha aplicado los métodos estadísticos para obtener datos medidos con escala de Likert y se procesaran con el estadístico SPSS Statistics en su versión 25.

#### 2. Variable Y: Desarrollo de recursos humanos

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2019: p.324) lo define como los procesos que implican las acciones de formación, desarrollo organizacional y desarrollo de personal; estas acciones son el producto de las inversiones

de la organización en sus trabajadores en el sentido de aumentar el aprendizaje organizacional y el conocimiento corporativo. Por lo cual, se puede decir que los procesos de desarrollo consisten en detectar las necesidades de capacitación, después programar dichas actividades para luego ejecutarlas y culminar dentro de la organización con una evaluación de estas.

**Definición operacional:** la variable fue medida de acuerdo con las 4 dimensiones, de los cuales se obtuvieron los indicadores correspondientes a estos. Aplicando los métodos estadísticos no paramétricos por tener datos medidos con escala de Likert y se procesaron con el estadístico SPSS Statistics en su versión 25.

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **Población:**

En cuanto al objeto de estudio es de 100 trabajadores; de acuerdo con Hernández, Ramos, Plasencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018: p. 87-97) señalaron que hace referencia al conjunto de individuos que formaran parte del estudio en el cual se recolecta la información que luego será analizada, estos cumplen requisitos específicos para ser parte de la misma.

Además, la población estuvo formada por los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. que se evidencian en la planilla de sueldo, que se presenta a continuación:

**Tabla 1.**

#### *Población*

<b>Población</b>	<b>N°</b>
Personal administrativo	10
Personal operativo 1	31
Personal operativo 2	59
Total	100

*Fuente: propia*

### **Muestra**

Según Arias (2017: p.87), indica que la muestra es como un grupo más pequeño de la población, así mismo en la investigación no se considera la muestra, ya que será de forma censal, sin clasificación previa. Ya que la muestra es igual que la población.

### **Criterios de selección**

Así mismo los criterios de inclusión son el personal técnico y al personal operativo de la constructora.

En referencia a los criterios de exclusión son los trabajadores externos, como los especialistas y los que no se encuentran en planilla.

### **Unidad de análisis**

En lo referente a la unidad de análisis es el personal administrativo y el personal operativo de la empresa Novama.

Respecto a la aplicación de los cuestionarios se realizó durante la segunda quincena del mes de julio del 2021.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

En cuanto a la técnica, en la encuesta, se logró recolectar la información de los trabajadores adecuadamente en el periodo programado. Según Baena G. (2017 p .68) expresó que se entiende como el proceso donde se recolecta los datos pertinentes al tema abordado.

### **Validación de instrumento**

Así mismo fue validado por los expertos de la Universidad con calidad de juicio de expertos, aplicando claridad, pertenencia y criterios de relevancia. Según Hernández, Hernández & Mendoza (2018) indicaron que los instrumentos son herramientas que aplica el investigador para recolectar los datos u opiniones de la población al cual se aplique.

**Tabla 2.**

*Validación del Instrumento*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>
Dra. Teresa Narváez Aranibar	Aplicable
Dra. Edith Rosales Domínguez	Aplicable
Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable

**Nota:** Certificado de validez (2021)

**Validez:**

Referente a la validez estructural: se refiere al nivel de correspondencia que hay entre el resultado de la prueba y el concepto teórico en el que se basa el sujeto de la prueba. Por ejemplo, si se trata de una prueba de física para estudiantes universitarios, la pregunta debe evaluar el conocimiento de estructuras típicas de las ciencias físicas, como átomos, protones, neutrones, electrones, las leyes de la hidrostática, las leyes de Coulomb, las leyes de Coriolis, las leyes de la gravitación universal, o leyes de Kepler, no cualquier construcción no física. Este modelo de validez igualmente se designa como validez de hipótesis de trabajo y se establece con base en el juicio de expertos (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018: p.11).

**Confiabilidad:**

En relación a la medición realizada en prueba no cambia en el tiempo ni cambia mucho al momento de contrastar la acción definitiva de recolección de datos, en grupos diferentes de características similares, el instrumento es confiable. Entonces, por ejemplo, considerando el siguiente caso: si, hoy se toma una prueba de inteligencia y produce cierto resultado, y el próximo mes, en situaciones similares, se aplicará la misma herramienta a la misma persona; y darán resultados diferentes, lo que significa que no es confiable (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018: p.11). Se realizó por medio del Alpha de Cronbach.

### **Tabla 3.**

#### *Baremo para el coeficiente Alfa Cronbach*

Escala de valores para determinar la confiabilidad
Coeficiente alfa $> .9$ es excelente
Coeficiente alfa $> .8$ es bueno
Coeficiente alfa $> .7$ es aceptable
Coeficiente alfa $> .6$ es cuestionable
Coeficiente alfa $> .5$ es pobre
Coeficiente alfa $< .5$ es inaceptable
Coeficiente alfa $0.1$ a $0.49$ baja confiabilidad
Coeficiente alfa $0$ es no confiable

### **3.5. Procedimientos**

Con respecto a la selección del diseño de la investigación y las muestras correctas con base a las preguntas e hipótesis de la tesis, consiste en recolectar datos sobre las variables (conceptos o atributos) de los temas, casos o sucesos involucrados en la investigación. Esto implica un plan de programa detallado, que según lo planteado por (Bernal, 2016: p.229) incluye la fuente de los datos de planilla; establecimiento de los métodos para recolectar la información bajo un proceso valido y confiable; recolección de datos para un proceso de análisis y dar respuesta al planteamiento del problema. Consta de los siguientes elementos: a) las variables a medir se toman en cuenta en los métodos y supuestos. b) definición de operación. c) se determina el método de medición de las variables, a fin de obtener los datos a analizar. d) Muestra y e) los recursos disponibles, como humanos, materiales, económicos y de tiempo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Así mismo el análisis descriptivo fue correlacional, respaldado por el SPSS, anexando los datos a un estadístico Alfa Cronbach donde fue asignado valores, escalas y alcanzar resultados obteniéndose del estudio, detalle, clasificación de datos mediante escena graficas.

Con respecto al análisis inferencial se utilizó métodos de deducción para lograr la diferencia de la hipótesis, en consecuencia, se realiza interpretación y conclusiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

El siguiente punto del estudio está sujeto a los principios y validez con relación a la información durante el trabajo realizado, toda información es verídica, fue citada de manera correcta y autenticada, pues se respeta los derechos de autor, toda información recolectada cuenta con autorización de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C.

Por último, la Investigación no ha sido plagiada, no obstante, se aplicó el formato APA, por otro lado, todos los datos estadísticos no fueron modificados ni cambiados. Pues el trabajo es único y singular, del mismo modo este trabajo de investigación servirá de ayuda para estudios futuros.

## IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable motivación laboral

**Tabla 4.**

*Variable motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,0	2,0	2,0
	Medio	30	30,0	30,0	32,0
	Alto	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** En la Tabla 4 y el Grafico 1, en una muestra de 100 trabajadores de la empresa, en cuanto a la variable motivación laboral, el 68% presenta una motivación laboral alta, asimismo, el 30% indicó un nivel medio y el 2% presentó un nivel bajo. En este sentido, se pudo evidenciar que los trabajadores presentan una alta motivación en su trabajo.

**Tabla 5.**

Dimensión 1 Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,0	10,0	10,0
	Medio	34	34,0	34,0	44,0
	Alto	56	56,0	56,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede mostrar en la tabla 5 grafico 2, en una muestra de 100 trabajadores de la empresa, en cuanto a la dimensión dirección, se logró evidenciar que el 56% presentó un nivel alto, además, el 34% mencionó que existe un nivel de dirección medio, y el 10% mencionó un nivel bajo. En donde se considera que la mayoría de los trabajadores perciben una buena dirección por parte de los gerentes de la empresa.

**Tabla 6.***Dimensión 2 Intensidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,0	3,0	3,0
	Medio	34	34,0	34,0	37,0
	Alto	63	63,0	63,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede evidenciar en la tabla 6 grafico 3, en una población (muestra) de 100 empleados de la empresa, en cuanto a la dimensión intensidad, en donde se pudo constatar que el 63% de los trabajadores presencia un nivel alto, además, el 34% mencionó un nivel medio y el 3% un nivel bajo, donde se considera que los trabajadores han mencionado lo factible que es aplicar la evaluación de las actividades realizadas para cumplir metas.

**Tabla 7.***Dimensión 3 Perseverancia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,0	3,0	3,0
	Medio	82	82,0	82,0	85,0
	Alto	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede mostrar en la tabla 7 grafico 4, en una población (muestra) de 100 trabajadores de la empresa, en cuanto a la dimensión perseverancia, el 15% mencionó que existe un nivel alto, además, el 82% un nivel medio, asimismo el 3% mencionó un nivel bajo. En donde se logró evidenciar que es necesario mantener un nivel de perseverancia para la superación de obstáculos presentados en las actividades realizadas diariamente.



## Resultados descriptivos de la variable desarrollo de recursos humanos.

**Tabla 8.**

*Variable desarrollo de recursos humanos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	6,0	6,0	6,0
	Medio	23	23,0	23,0	29,0
	Alto	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Así mismo se observa en la tabla 8, en una población de 100 trabajadores, en cuanto a la variable desarrollo de recursos humanos, el 71% presentó un nivel alto, el 23% un nivel medio y el 6% un nivel bajo. Por lo cual el desarrollo de recursos humanos es un elemento vital dentro de la empresa para el logro de objetivos.

**Tabla 9.**

*Dimensión 1 Detección de necesidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	27	27,0	27,0	28,0
	Alto	72	72,0	72,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 9, en una población de 100 empleados de la empresa, en cuanto a la dimensión detección de las necesidades, el 72% mencionó un nivel alto, además, el 27% un nivel medio y finalmente el 1% mencionó un nivel bajo, dichos resultados demuestran la importancia del proceso de detección de necesidades en el cual se pueden prevenir fallas y potenciar las habilidades de los trabajadores para reflejar mejores efectos a la empresa.

**Tabla 10.***Dimensión 2 Programación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,0	3,0	3,0
	Medio	25	25,0	25,0	28,0
	Alto	72	72,0	72,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 10 grafico 7, en una muestra de 100 trabajadores de la empresa, en cuanto a la dimensión programación, el 72% mencionó un nivel alto, asimismo el 25% un nivel medio y finalmente el 3% un nivel bajo, dichos resultados demuestran que el proceso de programación sigue siendo un aspecto clave dentro de la organización, los encuestados refirieron que se debe mantener dicho proceso porque se han obtenido buenos resultados para el cumplimiento de requisitos.

**Tabla 11.***Dimensión 3 ejecución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	4,0	4,0	4,0
	Medio	54	54,0	54,0	58,0
	Alto	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 11 grafico 8, en una muestra de 100 trabajadores, en cuanto a la dimensión ejecución, el 42% expuso un nivel alto, asimismo, el 54% un nivel medio y el 4% un nivel bajo, dichos resultados demuestran que el proceso de ejecución es importante, sin embargo, de no realizar cada etapa de evaluación de manera acorde, el proceso de ejecución se vería afectado.

**Tabla 12.**

*Dimensión 4 Evaluación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,0	3,0	3,0
	Medio	34	34,0	34,3	37,4
	Alto	62	62,0	62,6	100,0
	Total	99	99,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 12 grafico 9, en una muestra de 100 trabajadores, en cuanto a la dimensión evaluación, en donde el 62,63% mencionó un nivel alto, asimismo, el 34,34% un nivel medio y el 3,03% un nivel bajo, estos resultados demuestran que el proceso de evaluación es importante, debido a que en este se analizan y comprueban que los procesos se hayan realizado de forma correcta como se planificaron, en caso de no ser así, aplicar las medidas necesarias.

**Prueba de Normalidad**

En cuanto a la prueba de normalidad posee dos escalas tanto Kolmogorov – Smimov para muestras > a 50 y Shapiro – Wilk para de 0 a 50; permite conocer el tipo de orden de los datos obtenidos, y, por lo tanto, además de la prueba estadística que se tendrá que utilizar.

El resultado de la prueba de normalidad tiene que ser menor al valor 0.05, por lo tanto, si Sig. es mayor a alfa (0,05), se acepta la distribución es normal, o de lo contrario si, Sig. es menor a alfa (0,05), la distribución no es normal.

**Tabla 13.***Pruebas de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR_MOTIVACIONLABORAL	,423	99	,000	,628	99	,000
DIM_DIRECCION	,352	99	,000	,722	99	,000
DIM_INTENSIDAD	,394	99	,000	,665	99	,000
DIM_PERSEVARANCIA	,464	99	,000	,552	99	,000
VAR_DESARROLLO	,436	99	,000	,606	99	,000
DIM_DETECCION	,452	99	,000	,580	99	,000
DIM_PROGRA	,441	99	,000	,602	99	,000
DIM_EJEC	,327	99	,000	,723	99	,000
DIM_EVAL	,394	99	,000	,665	99	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** las investigadoras

**Interpretación:** Al realizar la prueba de normalidad considerando la escala de Shapiro-Wilk, los resultados que se obtuvieron fueron de 0.000, siendo menor a 0.05; entonces, se corrobora que los datos no proceden de un orden normal, por lo que, pertenecen a prueba no paramétricas

Para esta investigación la comprobación de las hipótesis se realizó con la prueba de Correlación de Rho Spearman, con esta prueba se demostrará el nivel de relación entre las variables y dimensiones, por lo tanto, el resultado del valor (sig.) de las hipótesis planteadas debe ser menor a 0.05 para aceptar la hipótesis alterna (Ha) y así rechazar la hipótesis nula (Ho).

**Tabla 14.**

*Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman*

<b>Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman</b>	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado de correlación
-0.7 a -0.99	negativa alta
-0.4 a -0.69	negativa moderada
-0.2 a -0.39	negativa baja
-0.01 a -0.19	negativa muy baja
0	nula
0.01 a 0.19	positiva muy baja
0.2 a 0.39	positiva baja
0.4 a 0.69	positiva moderada
0.7 a 0.990	positiva alta

**Fuente:** Sampieri

### **Hipótesis general**

Ha: Existe relación significativa entre la Motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco, 2021

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco, 2021.

**Tabla 15.***Correlaciones de hipótesis general*

			VAR_MOTIVACIONLABORAL	VAR_DESARROLLO
Rho de Spearman	VAR_MOTIVACIONLABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,793
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	VAR_DESARROLLO	Coefficiente de correlación	,793	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**Fuente:** Las investigadoras

**Interpretación:** En la tabla, se muestra de acuerdo con los resultados del análisis estadístico que existe una correlación directa y significativamente entre las variables motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ( $r = 0,793$ ) es de nivel alto.

**Hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco, 2021.

Ho: Existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco, 2021

**Tabla 16.***Correlaciones hipótesis específica 1*

			<b>Correlaciones</b>	
			DIM_DIRECCION	VAR_DESARROLLO
Rho de Spearman	DIM_DIRECCION	Coeficiente de correlación	1,000	,972
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	VAR_DESARROLLO	Coeficiente de correlación	,972	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**Fuente:** La investigadora

**Interpretación:** En la tabla, se puede verificar de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que hay una correlación directa y significativamente entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de la empresa, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ( $r = 0,972$ ) es de nivel alto.

**Hipótesis específica 2**

Ha: Existe relación significativa entre la intensidad con el desarrollo de los recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco 2021.  
 Ho: No existe relación significativa entre la intensidad con el desarrollo de los recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco 2021.

**Tabla 17.***Correlaciones hipótesis específica 2*

			<b>Correlaciones</b>	
			DIM_INTENSIDAD	VAR_DESARROLLO
Rho de Spearman	DIM_INTENSIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,828
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	VAR_DESARROLLO	Coeficiente de correlación	,828	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**Fuente:** Las investigadoras

**Interpretación:** En la tabla, se muestra según a los resultados del análisis estadístico que existe una correlación directa y significativamente entre la intensidad con el desarrollo de los recursos humanos, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ( $r = 0,828$ ) es de nivel alto.

**Hipótesis específica 3**

Ha: Existe relación significativa entre la perseverancia con el desarrollo de los recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la perseverancia con el desarrollo de los recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco 2021.



**Tabla 18.***Correlaciones hipótesis específica 3*

			<b>Correlaciones</b>	
			DIM_PERSEVA RANCIA	VAR_DESAR ROLLO
Rho de Spearman	DIM_PERSEVARA NCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,753
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	VAR_DESARROLL O	Coeficiente de correlación	,753	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**Fuente:** Las investigadoras

**Interpretación:** En la tabla, se observa de acuerdo con los resultados del análisis estadístico que existe una correlación directa y significativamente entre la perseverancia con el desarrollo de los recursos humanos, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ( $r = 0,753$ ) es de nivel alto.

## V. DISCUSIÓN

Con referencia al objetivo general de la investigación donde se logró determinar la relación entre la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021, se puede detallar que, tras haber realizado la prueba de Spearman, la correlación es de 0.793 lo que significa que la correlación es directa y significativamente entre la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos. Sobre los resultados mencionados líneas arriba, Durand y Romero (2019) en su investigación “Plan de motivación laboral para la ampliación de la productividad de los trabajadores” son similares ya que ambos estudios buscan la relación de la motivación laboral y la productividad, sinónimo de desarrollo de recursos humanos; donde el grado de relación fue de 0,813 Rho spearman.

En consecuencia, son parecidos los resultados de ambos estudios. Por tal motivo, se concluyó que se evidencia una correlación positiva alta. Sin embargo, la investigación muestra una Rho 0.793 en la correlación de la intensidad, dirección y perseverancia de los trabajadores, programando, ejecutando y evaluando las metas de la organización. En consecuencia, con la aplicación de la perseverancia y dirección, programando y ejecutando las metas trazadas para cada culminación de las obras.

Con relación al primer objetivo específico donde se logró determinar cómo se relaciona la dirección y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa, con la prueba de Spearman se determinó una correlación de 0.972, siendo la correlación directa y significativamente, lo cual respalda lo indicado en el objetivo específico. Al respecto, Cusi (2018) en su investigación Dirección Estratégica de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, Perú – 2017, indica que los resultados obtenidos muestran aceptar la hipótesis alterna, ya que la intensidad de correlación obtenida es de nivel positiva media del análisis estadístico rho Spearman con un valor de 0.473. Por tal motivo, se concluyó que se evidencia una correlación positiva moderada.

Con referencia a lo anterior, como consecuencia, son divergentes los resultados por la aplicación de las dimensiones dirección y desarrollo de recursos

humanos, fue positiva moderada dado que se logra la realización de todo lo planeado por medio de los cumplimientos y organización de las actividades, el esfuerzo del personal y con las metas ya establecidas se logrará la eficiencia que se busca para cada culminación de las obras.

Para el segundo específico el cual busca determinar cómo se relaciona la intensidad con el desarrollo de los recursos humanos, con la prueba de Spearman se obtuvo una correlación de 0.828, dando así una correlación positiva considerable entre las variables planteadas. Sobre lo mencionado, Por su parte, Hoyos (2019) en su estudio titulado “El empowerment y su relación con la motivación laboral”. El objetivo principal propuesto fue establecer la relación entre el empowerment y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota. La investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. El grado de relación fue de 0,467 Rho spearman. Los resultados reflejaron que el 56% no realiza empoderamiento por causa de que no se sienten comprometidos, no poseen iniciativa y no participan en la toma de decisiones.

Después de lo anterior expuesto, dichas investigaciones son congruentes dado que, con la aplicación de la medición del trabajo físico, el control de la cantidad de esfuerzo realizado se logrará ver la productividad del personal, el desempeño y las ganas que disponen cada uno para el cumplimiento de las actividades.

Por ultimo, para el tercer objetivo específico donde se determino la relación entre la perseverancia con el desarrollo de los recursos humanos de los trabajadores de la empresa, la prueba de Spearman determinó una correlación de 0.753 el cual es significativo entre las variables mencionadas. Por su parte, Rojas, Céspedes y Bambaren (2020) en su estudio: “Gestión del talento humano y su relación en la perseverancia laboral de los trabajadores”, el objetivo general fue determinar la relación que tiene la diligencia del talento humano en la perseverancia. La metodología fue no experimental, correlacional. El grado de relación fue de 0,678 rho spearman.

En consecuencia, dichas investigaciones son parecidas ya que, coinciden en que los trabajadores son la fuerza activa de la organización por lo que se plantea estrategias para la solución de obstáculos a las actividades, evaluación del tiempo,

estimación de logros y recompensas ya que dicho plan facilitará que los trabajadores cumplan con los avances proyectados.

Con referencia a la hipótesis general presentada en esta investigación existe relación significativa entre la Motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de la empresa Novama Consulting And Construction SAC Huánuco, 2021. Se ha propuesto con un p.v. es 0.000 menor que el valor de 0.05, un margen de error de  $\alpha=0.05$  con un 95% de confianza  $\alpha= 0.05(95\%, z=+/-1.96)$ , por lo tanto, rechaza la hipótesis nula ( $p < \alpha$ : se y acepta la hipótesis alternativa o de investigación ( $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$ ), con una significancia bilateral 0.00. Asimismo, el grado de correlación es ( $r = 0,793$ ) es de nivel positiva alta. El análisis conlleva a detallar que la motivación personal mediante sus dimensiones (dirección, intensidad y perseverancia) tiene implicancia en el desarrollo de recursos humanos el cual comprende la detección de necesidades, la programación, ejecución y evaluación.

Dicho resultado es corroborado con el estudio de Pang y Lu (2018) en su estudio Motivación organizacional, satisfacción laboral y desempeño organizacional cuyo coeficiente de correlación fue de 0,789 rho spearman. Se concluyó que los empleados de las compañías de transporte de contenedores perciben incentivos proporcionales, como bonificaciones. En consecuencia, las investigaciones son parecidas ya que los resultados por la aplicación de la correlación en las dimensiones intensidad, dirección fueron positivas altas, pues la buena dirección coordina motivando, con reconocimientos a los recursos humanos para alcanzar el objeto planeado, así como dirige las actividades y tareas para obtener resultados. En resumen, ambos estudios proponen motivar con incentivos, bonificaciones, complementado por una buena dirección y reconocimientos para alcanzar metas y objetivos.

En cuanto a la Hipótesis específica 1 Existe relación significativa positiva alta con una  $\rho = 0,972$  entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de la empresa, en los resultados se logró evidenciar que existe una correlación directa y significativamente entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de la empresa, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En este sentido se corrobora con el estudio de Checa y Rodríguez (2018) en su artículo Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral. Los resultados arrojaron que el 50% de los trabajadores de la empresa ven en sus superiores un perfil autoritario, el cual muestra que no hay liderazgo sino imposición y el 50% de los trabajadores visualizan en sus superiores un perfil de líder y colaboración. El grado de relación fue de 0.557 rho spearman. Por tal motivo evidenciamos una correlación moderada. En consecuencia, existe coherencia en las investigaciones ya que, a través del esfuerzo de los RRHH, cumplimientos de tareas, establecimiento de metas y logros harán que se concluyan con lo programado pues una buena obtención de metas es consecuencia del compromiso con la empresa.

En cuanto a la Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la intensidad con el desarrollo de los recursos humanos de la empresa, en los resultados se pudo evidenciar que existe una correlación directa y significativamente entre la intensidad con el desarrollo de los recursos humanos, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ( $r = 0,828$ ) es de nivel alto.

Lo que es corroborado por Rivera (2019) en su estudio sobre la relación entre motivación laboral y retención de empleados. En donde los resultados mostraron que la motivación laboral y la retención de los empleados cuenta con un coeficiente de correlación de ( $r = 0.669$ ,  $p < 0.05$ ), Por tal motivo, es que se llega a definir la existencia de la relación positiva entre la motivación laboral y la retención de los empleados. Por consiguiente, estos estudios son divergentes ya que los resultados muestran que la intensidad y sus indicadores, control de cantidad de esfuerzo realizado, evaluación de la velocidad de las actividades y la medición de la magnitud física, conllevan a la productividad y eficacia en el momento oportuno para la empresa.

En cuanto a la Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la perseverancia con el desarrollo de los recursos humanos de la constructora, en los resultados se logró evidenciar que existe una correlación directa y significativamente entre la perseverancia con el desarrollo de los recursos humanos, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ( $r = 0,753$ ) es de nivel alto. El análisis está orientado al tiempo adicional

con el que aporta el equipo para la superación de obstáculos presentados durante las actividades para el cumplimiento del plazo establecido de las obras.

Este resultado es corroborado con Solano (2017) en su estudio Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, el grado de relación fue de 0,689 rho spearman. En conclusión, se afirmó que es necesario la aplicación de una buena gestión del talento humano que permita el desarrollo de estos de una forma óptima, asimismo, el desempeño laboral dependerá también del compromiso que el trabajador sienta con la organización. Por consiguiente, dichos estudios guardan relación ya que los resultados reflejan que la buena gestión de los recursos humanos se puede lograr mediante la motivación laboral, resaltando a la perseverancia como una de sus dimensiones análogas con las que se pueda lograr un óptimo desempeño en un plazo determinado.

Con respecto a la discusión por métodos, la investigación es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y con un nivel descriptivo – correlacional. Así mismo estos métodos guardan relación a lo propuesto por Durand y Romero (2019), Hoyos (2019), Rojas, Céspedes y Bambaren (2020) donde se confirma que dichos métodos permitieron obtener los resultados planteados para contribuir a la toma de decisiones y poder alcanzar las metas y los objetivos de la organización.

Con relación a la discusión por teoría, el trabajo de investigación tiene como variable x: motivación laboral, que según Robbins y Judge (2018) definen como procesos que explican la intensidad, dirección y perseverancia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta. (p.175). Dicha teoría guarda relación con lo propuesto por Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) donde expresaron que hace referencia a la potencia psicológica que estimula a los individuos a crear, sostener y perfeccionar sus acciones laborales. Se considera que la motivación es valorada como el mecanismo de las personas dentro una empresa y, por lo tanto, se transforma en la fuerza psicológica de la propia organización. La motivación abarca una serie de acciones que se realizan para alcanzar la complacencia de las exigencias (p.2).

Todo lo anterior guarda relación con lo propuesto por Peña y Villón, (2018: p.181) quienes señalaron que la motivación está asociada con el comportamiento humano y es una asociación producida a partir de factores que varían entre lo interno y externo en el que la aspiración y las necesidades causan la energía necesaria que motiva al individuo a efectuar acciones con las que alcanzarán su objetivo.

Siguiendo con la variable y: desarrollo de recursos humanos, que, según Chiavenato (2019: p.324) son los procesos que incluyen las actividades de capacitación, desarrollo de personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal en el sentido de incrementar el aprendizaje organizacional y el conocimiento corporativo. Entonces podemos contextualizar que los procesos de desarrollo consisten en detectar las necesidades de capacitación, después programar dichas actividades para luego ejecutarlas y culminar dentro de la organización con una evaluación de estas. Esto guarda relación con lo indicado por Armijos, Bermúdez y Mora, (2019) quienes expresaron que es una ocupación especialmente directiva, macro-organizacional, dinámica y en continuo cambio.

Se haya asociada al avance y a la flexibilización de los medios de trabajo y a la alteración entre las fases de acción de las cuales son a un extendido plazo y su dirección son de carácter estratégico.

En efecto, las teorías mencionadas líneas arriba son semejantes a las indicadas como apoyo teórico de la presente investigación. Es por ello que la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos es fundamental para los logros organizacionales.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero.** Se determino que existe correlación positiva alta entre las variables en estudio, de acuerdo a los resultados obtenidos; teniendo un p.v. es 0.000 menor que el valor de 0.05, con un 95% de confianza  $\alpha = 0.05$  (95%,  $z = \pm 1.96$ ), por lo tanto, rechaza la hipótesis nula ( $p < \alpha$ : se y acepta la hipótesis alternativa o de investigación ( $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$ ), con una significancia bilateral 0.00; Así mismo tuvo un Rho: 0,793. Se recalca el cumplimiento de las actividades con oportunidad por parte de la organización se atribuye principalmente a la gestión administrativa y operativa de los recursos humanos, para lograr los resultados planeados con una acción estratégica de la dirección, logrando con intensidad y oportunidad necesaria, practicando las recompensas a los recursos humanos, detectando las carencias, programando actividades para ejecutarlos así como evaluando el cumplimiento de los objetivos en caso necesario corrigiendo errores.

**Segundo.** Se determino que existe correlación entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos del personal de la empresa. Con un resultado de Rho = 0,972 positiva alta. Por consiguiente, de acuerdo con los resultados obtenidos, cabe indicar que una buena dirección permite un adecuado funcionamiento para la toma de decisiones, establecimiento de las metas organizacionales y el cumplimiento de las actividades en obra a través del esfuerzo de los trabajadores.

**Tercero.** Se determino que existe correlación entre la Intensidad y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la compañía, una correlación ( $r = 0,828$ ) positiva alta. Por lo tanto, la intensidad evalúa la velocidad de las actividades con el fin de cumplir las metas, permite controlar la calidad de esfuerzo realizado por el personal.

**Cuarto.** Se determino que existe correlación entre la perseverancia laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la organización logrando una correlación ( $r = 0,753$ ) positiva alta. Por lo tanto, cabe precisar que la perseverancia permite superar los obstáculos de la organización, evaluar el tiempo para realizar actividades de acuerdo con el cronograma establecido siendo recompensados por sus logros.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Con relación a la primera recomendación se sugiere al Gerente general de la empresa considerar, establecer y mantener dentro de la organización esos vínculos motivacionales, en conjunto con los agentes pertinentes que laboran y forman parte de esos escenarios importantes para la obtención de los objetivos, a través del ofrecimiento de recursos necesarios y básicos; ya que, a mayor motivación en los trabajadores, mayor rendimiento y productividad, siendo así un gran desarrollo laboral.

**Segundo.** Se recomienda tomar en cuenta las líneas de dirección y sus indicadores que de una u otra manera se llevan a cabo ante los procesos de los trabajadores, considerando todo lo que sea necesario según sean las necesidades presentes y sobre todo aquellos recursos pertinentes que serán herramientas fundamentales ante el avance de los procesos.

**Tercero.** Se sugiere a la empresa elaborar un plan de trabajo de las actividades del día para evaluar el esfuerzo, calidad y tiempo que se toman para el cumplimiento de las metas establecidas por la organización ya que de esta manera se podrá determinar nuevas estrategias para la mejora del proyecto, la continuidad del trabajador, así como de recompensas y ascensos.

**Cuarto.** Se propone incentivar la perseverancia de los empleados en las labores diarias, asimismo superar obstáculos, entre otras, para ello se debe ofrecer charlas motivacionales, de formación y recursos pertinentes ante sus necesidades, como fuente de valoración ante la empresa para el logro de la permanencia de los recursos humanos y para alcanzar mayor competitividad. Sin embargo, se debe considerar que para lograr la perseverancia en los empleados se tiene que optimizar los incentivos laborales a fin de estimular e incentivar que se logren las metas propuestas por la empresa.

## REFERENCIAS

- Agostini, L. (2020). Reseña: Simonassi, Silvia y Daniel Dicósimo (compiladores). Trabajadores y sindicatos en Latinoamérica. Conceptos, problemas y escalas de análisis. *H-industri@*, 26, 151-154. Recuperado de <http://ojs.econ.uba.ar/index.php/H-ind/article/view/1778>
- Aguilar, V., Guzman, E., Garza, M y Gonzales, J. (2018). diseño de un instrumento para medir la competencia personal y establecimiento de metas, cultura organizacional, clima organizacional de la empresa San Telmo SA DE CV. *Pistas Educativas*, 129, 16-32. Recuperado de <http://www.itc.mx/ojs/index.php/pistas/article/view/1581/1297>
- Arias (2017). [https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf\\_5a1b4afde2b6f5e526da642c\\_pdf](https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf)
- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11 (4), 1-10. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Azkiya, H., y Riyanto, S. (2020). The Application of Good Work Motivation to Increase Employee Productivity Salam Indonesia Travel. *Journal of Social Science*. 1(5). Recovered from <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/42>
- Baena G. (2017: 23) 3ra edición ebook 2017 Metodología de la investigación serie integral por competencias, grupo Editorial patria México.
- Belrhiti, Z., Van Damme, W., Belalia, A., y Marchal, B. (2019). Does public service motivation matter in Moroccan public hospitals? A multiple embedded case study. *International Journal for Equity in Health*. 18(160). 1-13. Recovered from <https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-019-1053-8>
- Bernal, C. (2010). Metodología De La Investigación Bernal 4ta. edición. Editorial Pearson –Colombia.
- Bhatnagar, A., Scott, K., Govender, V., y George, A. (2018). Pushing the boundaries of research on human resources for health: fresh approaches to

understanding health worker motivation. WHO South-East Asia Journal of Public Health. 7 (1). 13 – 17. Recovered from

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/329560>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Castillo, M. (2021). El interés de comprender la relación entre salud, demandas ocupacionales y esfuerzo físico relativo en trabajadores activos. *Rev. Cienc. Salud*, 17(2), 170-174. Recuperado de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-72732019000200170](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732019000200170)

Cetin, F., y Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*. 41(2). 186-201. Recovered from

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-03-2017-0062/full/html>

Checa y Rodríguez (2018). “Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral”. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=523556567009>

Chiavenato, I. (2019). *Administración del recurso humano*. 9na edición. Mexico. The McGraw-Hill. 442 p.

Costales, J. (2016). Aplicación práctica de la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, (3), 107-113. Recuperado de

[https://web.archive.org/web/20180410212638id\\_/http://revpubli.unileon.es/index.php/juridica/article/viewFile/5019/3860](https://web.archive.org/web/20180410212638id_/http://revpubli.unileon.es/index.php/juridica/article/viewFile/5019/3860)

Céspedes, J., Jerez, P., & Valle, R. (2005). *Las prácticas de Recursos Humanos de Alto Rendimiento y la capacidad de aprendizaje organizativo: incidencia e implicaciones*. Madrid: CEDE.

- Cusi, T. (2018). Dirección Estratégica de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, Perú - 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Do, D., Tran, T., y Nguyen, T. (2020). Motivation for accounting human resources by material stimulation: The case of accounting service firms in Hanoi. Vietnam.Accounting. 6(1). 23-32. Recovered from <http://growingscience.com/beta/ac/3381-motivation-for-accounting-human-resources-by-material-stimulation-the-case-of-accounting-service-firms-in-hanoi-vietnam.html>
- Durand, L., y Romero, R. (2019). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo. (Tesis de Titulación). Universidad Continental. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV\\_FCE\\_308\\_Durand\\_Alvarez\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf)
- Erlina, Y., Kusnanto, K., y Mishbahatul, E. (2021). The Relationship of Work Motivation with Nurse Job Satisfaction Factors: A Systematic Review. STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan. 10(1). 1101-1107. Recovered from <https://www.sjik.org/index.php/sjik/article/view/767>
- Espín C y Vélez, R. (2017). Evaluación de factores de riesgo ergonómico y su incidencia en la salud de los trabajadores del taller de mantenimiento de motores de combustión interna de una empresa de prestación de servicios petroleros, 6(6):153-60. Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/254>
- Fidiyah, N. (2021). The Effect of Work Motivation on Work Productivity of Nurses at RSUP Ratatotok-Buyat. SSRN. 8. Recovered from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3825354](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3825354)
- Guartán, A., Torres, K y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios 2 factores, Digital Publisher, 4(6), 13-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis A, Moreno (2018: p.87) Metodología de la investigación disponible

[https://www.google.com/search?q=Hern%C3%A1ndez%2C+Ramos%2C+Placencia%2C+Indacochea%2C+Quimis+A%2C+Moreno+%282018%3A+p.87%29+%26sxsrf=ALeKk001CH9HLJ1ljs8T1yI4Z8tdEyd7lw%3A1629151734851&source=hp&ei=9uEaYf7WMePS1sQP1vinoAQ&iflsig=AINFCbYAAAAAYRrwBk5UOjN8n7ThZlwDVjV1G9XQNcpB&oq=Hern%C3%A1ndez%2C+Ramos%2C+Placencia%2C+Indacochea%2C+Quimis+A%2C+Moreno+%282018%3A+p.87%29+%26gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgjEOoCECdQrLoBWKy6AWDxxAFoAnAAeACAAaoCiAGqAplBAzItMZgBAKABAqABAbABCg&scient=gws-wiz&ved=0ahUKEwj-qcGTx7byAhVjqZUCHVb8CUQQ4dUDCAc&uact=5;](https://www.google.com/search?q=Hern%C3%A1ndez%2C+Ramos%2C+Placencia%2C+Indacochea%2C+Quimis+A%2C+Moreno+%282018%3A+p.87%29+%26sxsrf=ALeKk001CH9HLJ1ljs8T1yI4Z8tdEyd7lw%3A1629151734851&source=hp&ei=9uEaYf7WMePS1sQP1vinoAQ&iflsig=AINFCbYAAAAAYRrwBk5UOjN8n7ThZlwDVjV1G9XQNcpB&oq=Hern%C3%A1ndez%2C+Ramos%2C+Placencia%2C+Indacochea%2C+Quimis+A%2C+Moreno+%282018%3A+p.87%29+%26gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgjEOoCECdQrLoBWKy6AWDxxAFoAnAAeACAAaoCiAGqAplBAzItMZgBAKABAqABAbABCg&scient=gws-wiz&ved=0ahUKEwj-qcGTx7byAhVjqZUCHVb8CUQQ4dUDCAc&uact=5;)

Hilario, M. (2018). Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario, Lima- 2018. (Tesis de Titulación). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27623/Hilario\\_DME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27623/Hilario_DME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hoyos, A. (2019). El empowerment y su relación con la motivación laboral en la municipalidad provincial de chota en el año 2018. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3052/%E2%80%99CEL%20EMPOWERMENT%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20LA%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL%20DE%20CHOTA%20E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huayanay, K. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis 2017. (Tesis de Titulación). Universidad de Huánuco. Recuperado de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T\\_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Illangakoon, M., De Mel, V., y Kathriarachchi, T. (2020). Construction workers Motivation and Skill Development: A strategy for improving Construction Productivity in Sri Lanka. 13th International Research Conference General Sir John Kotelawala Defence University. 101-110. Recovered from <http://192.248.104.6/handle/345/3256>

- Jabagi, N., Croteau, A., Audebrand, L., y Marsan, J. (2019) Gig-workers motivation: thinking beyond carrots and sticks", *Journal of Managerial Psychology*. 34(4). 192-213. Recovered from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-06-2018-0255/full/html>
- Lavinia, R. (2017). Human resources challenges for the 21st century. *Proceedings of the 11th International Conference on Business Excellence*. 11(1). 475-481. Recovered from <https://sciendo.com/downloadpdf/journals/picbe/11/1/article-p475.pdf?pdfJsInlineViewToken=811295851&inlineView=true>
- Leyva, C., De Miguel, M y Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000200006&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000200006&script=sci_arttext&lng=pt)
- Llorens, F., Gallego, F., Villagrà, C., Compañò, P., Satorre, R y Molina, R. (2016). Gamificación del Proceso de Aprendizaje: Lecciones Aprendidas. *VAEP-RITA*, 4(1), 25-32. Recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/57605/1/2016\\_Llorens\\_etal\\_VAEP-RITA.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/57605/1/2016_Llorens_etal_VAEP-RITA.pdf)
- Marín, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med*. 17(4). Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008)
- Menéndez, V. (2016). El control y la resistencia en los procesos de trabajo: El caso de una empresa del sector forestal celulósico en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(38), 81-102. Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382016000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382016000100005&script=sci_arttext)
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya, P. y Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *J Healthc Leadersh*. 10.

21–32. Recovered from  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922238/>

Naranjo, R., Mesa, M y Solera, J. (2016). De la administración por objetivos al control estratégico. *Revista Tecnología En Marcha*, 18(1). Recuperado de [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/view/441](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/441)

Nedelkin, A., Novikov, S., Titov, V., Sannikov, D., Mikhailova, A., y Popova, L. (2017). Development of Human Resources of Agro-Industrial Complex. *Journal of Applied Economic Sciences*. 12(7). 1932-1942. Recovered from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=18436110&AN=135400878&h=YDER87aieJTMEXWUOmPLBWN0v0mar5z9tzVnVhswl6VF9dH%2BuPX%2B%2FsdUgO%2BnhMqtZUvPnmZpANcrCGLPgtmJ7A%3D%3D&crl=c>

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R. y Carhuancho, I. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6, (1), 162-176. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455>

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455>

Ñaupas, H, Valdivia, M, Palacios, J. y Romero, H. (2018: p.11-12) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. Edición, Bogotá; Ediciones de la U.

Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., y Van Veldhoven, M. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*. 29(3). 336-352. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218304194>

Pang, K. y Lu, C. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*. 3 (1). 36-52. Recovered

from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MABR-03-2018-0007/full/html>

Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, *Revista Scientific*, 3, (7), 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Porras., A y Salazar, T. (2016). Diseño y validación de una herramienta tecnológica dirigida a pymes para realizar autodiagnósticos sobre el cumplimiento de requisitos de la Norma Pyme y la Norma Nacional para demostrar la carbono-neutralidad en Costa Rica. *Tecnología en Marcha*. 29(2), 110-124. Recuperado de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0379-39822016000200110](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0379-39822016000200110)

Portuguez, M., Valenzuela, J y Navarro, C. (2018). Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Segundo Cuatrimestre, 128, 192-211. DOI: 10.5209/REVE.60207.

Pramudya, E., Syukri, A., y Risnita, R. (2021). Relationship between Work Capacity, Work Motivation and Opportunity to Participate in the Discretionary Behavior of Private Islamic Higher Education Lecturers in Lampung Province. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*. 25(1). 455-467. Recovered from 16. <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/2820>

Prieto y Cazallo (2017). "Gerencia social y motivación laboral en organizaciones de salud pública". 10.17081/bonga/2602.c2

[http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2602/Cap\\_2\\_GerenciaSocial.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2602/Cap_2_GerenciaSocial.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laborales. *Perspectiva Empresarial*, 7-26. doi: <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los



- funcionarios del sector salud. Vol. 39 (Nº 16) Año 2018 • Pág. 17.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Rivera, N. (2019). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima 2018. (Tesis de Titulación). Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019\\_Rivera-Flores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2018). Comportamiento organizacional. 15ª edición. México. Pearson Educación. 712 p.
- Rockmann, K., y Ballinger, G. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*. 102(9). 1305–1316. Recovered from <https://psycnet.apa.org/record/2017-15662-001>
- Rojas, J., Céspedes, R., y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco -2015. *Revista de investigación del departamento académico de ciencias contables*. 8(11), 48-55. Recuperado de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rosas (2017). “Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación de Lima”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9092>  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9092/Rosas\\_OAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9092/Rosas_OAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, R, & Gutiérrez, N. (2016). LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS ¿QUÉ HACE QUE UN TRABAJADOR REALICE MÁS DE LO QUE SE ESPERA? ISSN No. 1390-3748 (Edición Impresa) Catálogo Latindex No. 22956 *Revista Empresarial* Edición No. 40 Vol. 10 – No. 4 - Pág#7- 12
- Salgado, M, Gómez, O, y Juan, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362017000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004)

- Sánchez, J. (2019) Editor. Nuevas Ideas en Informática Educativa, Volumen 15, p. 147 - 152. Santiago de Chile.
- Scott, C., y Richard, M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*. 20(2). 133-147. Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1523422318756954>
- Silvestre, L. (2020). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud mariscal castilla distrito del Rímac – 2019. (Tesis de Titulación). Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2470/Silvestre%20Orihuela%2C%20Luis%20Sime%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solano, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa seda Huánuco, sede central – periodo 2017. (Tesis de Maestría). Universidad de Huánuco. Recuperado de [http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/669/T047\\_43392014M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/669/T047_43392014M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suárez, W. (2016). El proceso de capacitación personal en la organización. *Revista científica Clepídora*, 20, 25-34. Recuperado de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepidra/article/view/625>
- Tinoco, P. (2019). Recompensas financieras aplicadas a los colaboradores de las organizaciones como un alcance a su implementación en empresa INTERCOM. *Revista ciencia e investigación*, 4(2), 3-6. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7358873>
- Triatmanto, B., Wahyuni, N., y Respati, H. (2019). Continual Human Resources Empowerment through Human Capital and Commitment for the Organizational Performance in Hospitality Industry. *Quality Access to Success*. 20(173). 84-91. Recovered from <http://eprints.unmer.ac.id/325/>
- Valderrama, B., Escorial, S., & Luceño, L. (2015). APM. Análisis del Perfil Motivacional. Madrid: TEA.
- Valdivieso, A. (2020). Programas gubernamentales del sector no educativo en la formación/capacitación para el trabajo en jóvenes de 15 a 17 años (2012-

2018). Revista mexicana de investigación educativa, 25(84), 231-259. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662020000100231&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662020000100231&script=sci_arttext)

Vargas, A., Torres, Y., Ruiz, R y Rodríguez, M. (2018). Estrategia de superación para la capacitación profesional de los especialistas de la dirección comercial en la empresa Pedro Soto Alba. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 20, 1-10. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/capacitacion-profesional.html>

Veliz, A. (2018). La Comunicación como medio de retroalimentación en la Administración de Empresas. Polo del conocimiento, 3(2), Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Amnuska-Veliz-Intriago/publication/342599791\\_La\\_Comunicacion\\_como\\_medio\\_de\\_retroalimentacion\\_en\\_la\\_Administracion\\_de\\_Empresas/links/5efc92f192851c52d60cc035/La-Comunicacion-como-medio-de-retroalimentacion-en-la-Administracion-de-Empresas.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Amnuska-Veliz-Intriago/publication/342599791_La_Comunicacion_como_medio_de_retroalimentacion_en_la_Administracion_de_Empresas/links/5efc92f192851c52d60cc035/La-Comunicacion-como-medio-de-retroalimentacion-en-la-Administracion-de-Empresas.pdf)

Zacher, H., Sagha, R., Heckhausen, J., y Oettingen, O. (2021). Motivation and Healthy Aging at Work. The Journals of Gerontology. Recovered from <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/advance-article-abstract/doi/10.1093/geronb/gbab042/6247964>

## ANEXOS

### Anexo 01:

Coeficiente de correlación por Rangos de Spearman

<b>Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman</b>	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

## Anexo 02:

Matriz de consistencia					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la dirección y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la intensidad y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la perseverancia y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona la dirección y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la intensidad y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la perseverancia y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la intensidad y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. en la provincia de Huánuco, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la perseverancia y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021.</p>	<p><b>Motivación laboral</b></p>	<p>Dirección</p> <p>Intensidad</p> <p>Perseverancia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque de la investigación: Cuantitativo</li> <li>• Tipo de investigación: Aplicada</li> <li>• Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</li> <li>• Diseño de investigación: No Experimental</li> <li>• Población: 100 trabajadores.</li> <li>• Técnicas: Encuesta</li> <li>• Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</li> </ul>
			<p><b>Desarrollo de recursos humanos</b></p>	<p>Detección de necesidades</p> <p>Programación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	

### Anexo 03: Matriz de operacionalización de variables

Variable (X)	Definición Conceptual X	Definición Operacional X	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Motivación Laboral	Robbins y Judge (2018: p.130) definen como procesos que explican la intensidad, dirección y perseverancia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta. Mientras que la motivación en general se preocupa por el esfuerzo hacia cualquier objetivo, nosotros reduciremos el enfoque a los objetivos organizacionales.	La variable fue medida de acuerdo a las 3 dimensiones, para lograr los objetivos se ha aplicado los métodos estadísticos para obtener datos medidos con escala de Likert y se procesaran con el estadístico SPSS Statistics en su versión 25.	Dirección	Esfuerzo de trabajadores ingenieros, administrativos y obreros para la constructora	1	Ordinal Likert  Nunca = 1 Muy pocas veces = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	
					2		
					3		
					4		
				Establecimiento de metas organizacionales, cumplir plazos de entrega de obra	5		
					6		
					7		
					Cumplimiento y organización de actividades, dirección de obra		8
							9
			Intensidad	Control de la cantidad de esfuerzo realizados	10		
					11		
					12		
				Evaluación de la velocidad de las actividades realizadas para cumplir las metas	13		
					14		
					15		
					16		
				Medición de la magnitud e impacto físico	17		
					18		
			Perseverancia	Evaluación del tiempo para realización de actividades horas adicionales	19		
					20		
					21		
					22		
				Superación de obstáculos presentados en las actividades	23		
					24		
					25		
				Estimación de logros y recompensas conclusión y cierre de obra	26		
					27		
					28		
					29		
			30				

Variable (Y)	Definición Conceptual Y	Definición Operacional Y	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Desarrollo de Recursos Humanos	Chiavenato (2019: p.324) Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo de personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal en el sentido de incrementar el aprendizaje organizacional y el conocimiento corporativo. Entonces podemos contextualizar que los procesos de desarrollo consisten en detectar las necesidades de capacitación, después programar dichas actividades para luego ejecutarlas y culminar dentro de la organización con una evaluación de las mismas.	La variable fue medida de acuerdo a las 4 dimensiones, de los cuales se obtuvieron los indicadores correspondientes a estos. Aplicando los métodos estadísticos no paramétricos por tener datos medidos con escala de Likert y se procesaran con el estadístico SPSS Statistics en su versión 25.	Detección de necesidades	Establecimiento de objetivos organizacionales	31	Ordinal Likert  Nunca = 1 Muy pocas veces = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
					32	
					33	
				Cumplimiento de requisitos	34	
					35	
					Evaluación del desempeño del trabajador	
				37		
				Análisis de problemas del personal	38	
			39			
			Programación	Proceso de capacitación al personal	40	
					41	
				Establecimiento de temas para capacitación del personal	42	
					43	
				Establecimiento del lugar para capacitación	44	
					45	
					46	
				Establecimiento de tiempos para capacitación	47	
					48	
					49	
				Establecimiento del personal que capacitara	50	
51						
Ejecución	Análisis de la aplicación de información aprendida	52				
		53				
		54				
Evaluación	Procesos de líneas de capacitación	55				
		56				
		57				
Retroalimentación de la información aprendida	58	59				
		59				
		60				

## Anexo 04: Instrumentos de recolección de datos

### Aplicación del Instrumento

Estimados: estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Motivación Laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021. Les agradecemos por cada minuto de su tiempo en responder las siguientes preguntas:

#### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Se agradece su participación.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSION: DIRECCION	1	2	3	4	5
1	Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para el cumplimiento de metas con avance de obra?					
2	Los Esfuerzos de los trabajadores coadyuvan el logro de objetivos con avance de obra?					
3	Los participantes en los equipos de trabajo se esfuerzan para cumplir propositos					
4	El esfuerzo desarrollado para el cumplimiento de tareas es recompensado con horas extras?					
5	Se establecen las metas claras en la empresa para entregar las obras de saneamiento, y carreteras?					
6	Se definen indicadores para medir el avance de las metas en la empresa					
7	Las metas se cumplen de acuerdo a lo estipulado en el proyecto					
8	Se planifican las actividades diarias de manera adecuada					
9	Se cumplen de manera eficiente las actividades asignadas en su área de trabajo					
10	Se cumplen de manera eficaz las actividades asignadas en su área de trabajo					
N°	DIMENSION: INTENSIDAD	1	2	3	4	5
11	Los esfuerzos de los trabajadores se controlan de acuerdo al avance de la obra					
12	La empresa asigna tareas considerando el tiempo y la cantidad de esfuerzo a ejecutar en las ejecucion de obras					
13	La cantidad de esfuerzo es distribuido equitativamente en todos los trabajadores de la empresa					
14	La velocidad con la que los trabajadores realizan su trabajo son las requeridas.					
15	Se mide la velocidad en la que aplican esfuerzos los trabajadores en las obras de saneamiento?					
16	Se recompensa la velocidad con la que realiza su trabajo					
17	La velocidad que tiene en su trabajo es reconocida por sus superiores					
18	Se tienen indicadores con magnitudes físicas para medir su trabajo					
19	La magnitud física de su trabajo es la esperada.					
N°	DIMENSION: PERSEVERANCIA	1	2	3	4	5
20	El tiempo de servicios es reconocido por la empresa de conformidad a las normas					
21	Los tiempos de trabajo de una actividad es controlada por la empresa					
22	Los sobretiempos son medidos de manera adecuada					
23	Los sobretiempos son recompensados de acuerdo a ley					
24	El liderazgo para superar obstáculos es reconocido por la empresa.					
25	Los trabajadores de la empresa están preparados para superar los obstáculos en su trabajo					
26	Los obstáculos en el trabajo son superados por acuerdo de equipo.					
27	Los obstáculos en el trabajo son superados en un tiempo oportuno					
28	Los logros de los trabajadores son recompensados-					
29	Todos los trabajadores se sienten identificados con los logros de la empresa					
30	Los logros personales son reconocidos por sus superiores en la empresa					



## Aplicación del Instrumento

Estimados: estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Motivación Laboral y el desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa NOVAMA Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021. Les agradecemos por cada minuto de su tiempo en responder las siguientes preguntas:

### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Se agradece su participación.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSION: DETECCION DE NECESIDADES	1	2	3	4	5
31	Los objetivos organizacionales están planteados participativamente.					
32	Los objetivos organizacionales son de conocimiento de todos los trabajadores					
33	Los objetivos organizacionales se reflejan en el planeamiento estratégico.					
34	se aportan los requisitos necesario para las actividades a realizar					
35	Se cumplen todos los requisitos de capacitación para los trabajadores					
36	Existen procesos de evaluacion del desempeño en los trabajadores					
37	Las capacitaciones son reflejo de la evaluación de desempeño a los trabajadores					
38	Los trabajadores tienen conocen su evaluación de su desempeño					
39	¿Se realiza el análisis de los problemas del personal para resolverlos?					
40	El análisis de problemas de personal se resuelven con criterios específicos?					
N°	DIMENSION: PROGRAMACION	1	2	3	4	5
41	Las personas son capacitados de acuerdo a los cargos que desempeñan.					
42	Las personas son capacitados de acuerdo a un rol de requerimientos tecnologicos					
43	Se determinan los temas de acuerdo a un plan de capacitación					
44	Se les pregunta a los trabajadores sobre los temas que necesitan capacitación en la empresa					
45	El lugar físico esta preparada para desarrollar las capacitaciones.					
46	El lugar de capacitacion cumple con condiciones mínimas de seguridad e higiene					
47	El lugar de capacitación cuenta con implementos tecnológicos					
48	El tiempo de duración de la capacitación es suficiente para aprender temas propuestos.					
49	Los horarios calculados con tiempos definidos para la capacitación .					
50	El tiempo en el que se capacita se encuentra dentro de sus horarios de trabajo					
51	Las personas que capacitan son idóneos.					
52	Quienes capacitan entienden los problemas que tienen los trabajadores de la empresa					
N°	DIMENSION: EJECUCION	1	2	3	4	5
53	La capacitacion considera la aplicación a la situacion real de la empresa.					
54	Se capacitan en temas definidos de acuerdo a las funciones en la empresa					
55	Lo aprendido en la capacitacion se aplica efectivamente.					
56	Se delimitan de manera adecuada las líneas de capacitación					
57	Las líneas de capacitación se mejoran continuamente en la empresa					
N°	DIMENSION: EVALUACION	1	2	3	4	5
58	Existe adecuada retroalimentación en la empresa					
59	Con la retroalimentación se corrigen problemas identificados en la capacitacion					
60	La retroalimentación de la capacitación es permanente en la empresa?					







## Anexo 06. Certificados de Validez de Instrumento

Expertos	Opinión
Dra. Teresa Narváez Aranibar	Aplicable
Dra. Edith Rosales Domínguez	Aplicable
Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2021)

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Dirección</b>								
1	¿Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para el cumplimiento de metas con avance de obra?	x		x		x		
2	¿Los esfuerzos de los trabajadores coadyuvan el logro de objetivos con avance de obra?	x		x		x		
3	¿Los participantes en los equipos de trabajo se esfuerzan para cumplir propósitos?	x		x		x		
4	¿El esfuerzo desarrollado para el cumplimiento de tareas es recompensado con horas extras?	x		x		x		
5	¿Se establecen las metas claras en la empresa para entregar las obras de saneamiento, y carreteras?	x		x		x		
6	¿Se definen indicadores para medir el avance de las metas en la empresa?	x		x		x		
7	¿Las metas se cumplen de acuerdo a lo estipulado en el proyecto?	x		x		x		
8	¿Se planifican las actividades diarias de manera adecuada?	x		x		x		
9	¿Se cumplen de manera eficiente las actividades asignadas en su área de trabajo?	x		x		x		
10	¿Se cumplen de manera eficaz las actividades asignadas en su área de trabajo?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN: Intensidad</b>								
11	¿Los esfuerzos de los trabajadores se controlan de acuerdo al avance de la obra?	x		x		x		
12	¿La empresa asigna tareas considerando el tiempo y la cantidad de esfuerzo a ejecutar en la ejecución de obras?	x		x		x		
13	¿La cantidad de esfuerzo es distribuido equitativamente en todos los trabajadores de la empresa?	x		x		x		
14	¿La velocidad con la que los trabajadores realizan su trabajo son las requeridas???	x		x		x		
15	¿Se mide la velocidad en la que aplican esfuerzos los trabajadores en las obras de saneamiento?	x		x		x		
16	¿Se recompensa la velocidad con la que realiza su trabajo?	x		x		x		
17	¿La velocidad que tiene en su trabajo es reconocida por sus superiores?	x		x		x		
18	¿Se tienen indicadores con magnitudes físicas para medir su trabajo?	x		x		x		
19	¿La magnitud física de su trabajo es la esperada?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN: Perseverancia</b>								
20	¿El tiempo de servicios es reconocido por la empresa de conformidad a las normas?	x		x		x		
21	¿Los tiempos de trabajo de una actividad es controlada por la empresa?	x		x		x		
22	¿Los sobretiempos son medidos de manera adecuada?	x		x		x		
23	¿Los sobretiempos son recompensados de acuerdo a ley?	x		x		x		
24	¿El liderazgo para superar obstáculos es reconocido por la empresa?	x		x		x		
25	¿Los trabajadores de la empresa están preparados para superar los obstáculos en su trabajo?	x		x		x		
26	¿Los obstáculos en el trabajo son superados por acuerdo de equipo?	x		x		x		
27	¿Los obstáculos en el trabajo son superados en un tiempo oportuno?	x		x		x		
28	¿Los logros de los trabajadores son recompensados?	x		x		x		
29	¿Todos los trabajadores se sienten identificados con los logros de la empresa?	x		x		x		
30	¿Los logros personales son reconocidos por sus superiores en la empresa?	x		x		x		

Observaciones: APLICADA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: TERESA NARVAEZ ARANIBAR DNI: 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA

San Juan de Lurigancho, 20 agosto 2021

DRA TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI 10122038

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Detección de necesidades</b>							
31	¿Los objetivos organizacionales están planteados participativamente.?	X		X		X		
32	¿Los objetivos organizacionales son de conocimiento de todos los trabajadores?	X		X		X		
33	¿Los objetivos organizacionales se reflejan en el planeamiento estratégico?	X		X		X		
34	¿Se aportan los requisitos necesarios para las actividades a realizar?	X		X		X		
35	¿Se cumplen todos los requisitos de capacitación para los trabajadores?	X		X		X		
36	¿Existen procesos de evaluación del desempeño en los trabajadores?	X		X		X		
37	¿Las capacitaciones son reflejo de la evaluación de desempeño a los trabajadores?	X		X		X		
38	¿Los trabajadores conocen su evaluación de su desempeño?	X		X		X		
39	¿Se realiza el análisis de los problemas del personal para resolverlos?	X		X		X		
40	¿El análisis de problemas de personal se resuelven con criterios específicos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Programación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
41	¿Las personas son capacitadas de acuerdo a los cargos que desempeñan?	X		X		X		
42	¿Las personas son capacitadas de acuerdo a un rol de requerimientos tecnológicos?	X		X		X		
43	¿Se determinan los temas de acuerdo a un plan de capacitación?	X		X		X		
44	¿Se les pregunta a los trabajadores sobre los temas que necesitan capacitación en la empresa?	X		X		X		
45	¿El lugar físico está preparado para desarrollar las capacitaciones?	X		X		X		
46	¿El lugar de capacitación cumple con condiciones mínimas de seguridad e higiene?	X		X		X		
47	¿El lugar de capacitación cuenta con implementos tecnológicos?	X		X		X		
48	¿El tiempo de duración de la capacitación es suficiente para aprender los temas propuestos.?	X		X		X		
49	¿Los horarios calculados con tiempos definidos para la capacitación?	X		X		X		
50	¿El tiempo en el que se capacita se encuentra dentro de sus horarios de trabajo?	X		X		X		
51	¿Las personas que capacitan son idóneas?	X		X		X		
52	¿Quiénes capacitan entienden los problemas que tienen los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Ejecución</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
53	¿La capacitación considera la aplicación a la situación real de la empresa?	X		X		X		
54	¿Se capacitan en temas definidos de acuerdo a las funciones en la empresa?	X		X		X		
55	¿Lo aprendido en la capacitación se aplica efectivamente?	X		X		X		
56	¿Se delimitan de manera adecuada las líneas de capacitación?	X		X		X		
57	¿Las líneas de capacitación se mejoran continuamente en la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación</b>	X		X		X		
58	¿Existe adecuada retroalimentación en la empresa?	X		X		X		
59	¿Con la retroalimentación se corrigen problemas identificados en la capacitación?	X		X		X		
60	¿La retroalimentación de la capacitación es permanente en la empresa?	X		X		X		



Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. EDWIN ARCE ALVAREZ DNI: 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

able [ ]

I:

Lima 19 de agosto del 2021

21

Edwin Arce Alvarez

DNI: 23833025

Firma del Experto Informante.

Especialidad

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para el cumplimiento de metas con avance de obra?	x		x		x		
2	¿Los esfuerzos de los trabajadores coadyuvan el logro de objetivos con avance de obra?	x		x		x		
3	¿Los participantes en los equipos de trabajo se esfuerzan para cumplir propósitos?	x		x		x		
4	¿El esfuerzo desarrollado para el cumplimiento de tareas es recompensado con horas extras?	x		x		x		
5	¿Se establecen las metas claras en la empresa para entregar las obras de saneamiento, y carreteras?	x		x		x		
6	¿Se definen indicadores para medir el avance de las metas en la empresa?	x		x		x		
7	¿Las metas se cumplen de acuerdo a lo estipulado en el proyecto?	x		x		x		
8	¿Se planifican las actividades diarias de manera adecuada?	x		x		x		
9	¿Se cumplen de manera eficiente las actividades asignadas en su área de trabajo?	x		x		x		
10	¿Se cumplen de manera eficaz las actividades asignadas en su área de trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: Intensidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Los esfuerzos de los trabajadores se controlan de acuerdo al avance de la obra?	x		x		x		
12	¿La empresa asigna tareas considerando el tiempo y la cantidad de esfuerzo a ejecutar en la ejecución de obras?	x		x		x		
13	¿La cantidad de esfuerzo es distribuido equitativamente en todos los trabajadores de la empresa?	x		x		x		
14	¿La velocidad con la que los trabajadores realizan su trabajo son las requeridas??	x		x		x		
15	¿Se mide la velocidad en la que aplican esfuerzos los trabajadores en las obras de saneamiento?	x		x		x		
16	¿Se recompensa la velocidad con la que realiza su trabajo?	x		x		x		
17	¿La velocidad que tiene en su trabajo es reconocida por sus superiores?	x		x		x		
18	¿Se tienen indicadores con magnitudes físicas para medir su trabajo?	x		x		x		
19	¿La magnitud física de su trabajo es la esperada?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: Perseverancia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	¿El tiempo de servicios es reconocido por la empresa de conformidad a las normas?	x		x		x		
21	¿Los tiempos de trabajo de una actividad es controlada por la empresa?	x		x		x		
22	¿Los sobretiempos son medidos de manera adecuada?	x		x		x		
23	¿Los sobretiempos son recompensados de acuerdo a ley?	x		x		x		
24	¿El liderazgo para superar obstáculos es reconocido por la empresa?	x		x		x		
25	¿Los trabajadores de la empresa están preparados para superar los obstáculos en su trabajo?	x		x		x		
26	¿Los obstáculos en el trabajo son superados por acuerdo de equipo?	x		x		x		
27	¿Los obstáculos en el trabajo son superados en un tiempo oportuno?	x		x		x		
28	¿Los logros de los trabajadores son recompensados?	x		x		x		
29	¿Todos los trabajadores se sienten identificados con los logros de la empresa?	x		x		x		
30	¿Los logros personales son reconocidos por sus superiores en la empresa?	x		x		x		

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. EDWIN ARCE ALVAREZ DNI: 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

Lima 19 de agosto del 2021

Edwin Arce Alvarez

DNI: 23833025

Firma del Experto Informante.

Especialidad

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Detección de necesidades</b>							
31	¿Los objetivos organizacionales están planteados participativamente.?	X		X		X		
32	¿Los objetivos organizacionales son de conocimiento de todos los trabajadores?	X		X		X		
33	¿Los objetivos organizacionales se reflejan en el planeamiento estratégico?	X		X		X		
34	¿Se aportan los requisitos necesarios para las actividades a realizar?	X		X		X		
35	¿Se cumplen todos los requisitos de capacitación para los trabajadores?	X		X		X		
36	¿Existen procesos de evaluación del desempeño en los trabajadores?	X		X		X		
37	¿Las capacitaciones son reflejo de la evaluación de desempeño a los trabajadores?	X		X		X		
38	¿Los trabajadores conocen su evaluación de su desempeño?	X		X		X		
39	¿Se realiza el análisis de los problemas del personal para resolverlos?	X		X		X		
40	¿El análisis de problemas de personal se resuelven con criterios específicos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Programación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
41	¿Las personas son capacitadas de acuerdo a los cargos que desempeñan?	X		X		X		
42	¿Las personas son capacitadas de acuerdo a un rol de requerimientos tecnológicos?	X		X		X		
43	¿Se determinan los temas de acuerdo a un plan de capacitación?	X		X		X		
44	¿Se les pregunta a los trabajadores sobre los temas que necesitan capacitación en la empresa?	X		X		X		
45	¿El lugar físico está preparado para desarrollar las capacitaciones?	X		X		X		
46	¿El lugar de capacitación cumple con condiciones mínimas de seguridad e higiene?	X		X		X		
47	¿El lugar de capacitación cuenta con implementos tecnológicos?	X		X		X		
48	¿El tiempo de duración de la capacitación es suficiente para aprender los temas propuestos.?	X		X		X		
49	¿Los horarios calculados con tiempos definidos para la capacitación?	X		X		X		
50	¿El tiempo en el que se capacita se encuentra dentro de sus horarios de trabajo?	X		X		X		
51	¿Las personas que capacitan son idóneas?	X		X		X		
52	¿Quiénes capacitan entienden los problemas que tienen los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Ejecución</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
53	¿La capacitación considera la aplicación a la situación real de la empresa?	X		X		X		
54	¿Se capacitan en temas definidos de acuerdo a las funciones en la empresa?	X		X		X		
55	¿Lo aprendido en la capacitación se aplica efectivamente?	X		X		X		
56	¿Se delimitan de manera adecuada las líneas de capacitación?	X		X		X		
57	¿Las líneas de capacitación se mejoran continuamente en la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación</b>	X		X		X		
58	¿Existe adecuada retroalimentación en la empresa?	X		X		X		
59	¿Con la retroalimentación se corrigen problemas identificados en la capacitación?	X		X		X		
60	¿La retroalimentación de la capacitación es permanente en la empresa?	X		X		X		

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DRA. EDITH G. ROSALES DOMINGUEZ  
DNI: 25703679

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

Lima, 15 de Julio del 2021

DRA. EDITH ROSALES DOMINGUEZ  
DNI: 25703679

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para el cumplimiento de metas con avance de obra?	x		x		x		
2	¿Los esfuerzos de los trabajadores coadyuvan el logro de objetivos con avance de obra?	x		x		x		
3	¿Los participantes en los equipos de trabajo se esfuerzan para cumplir propósitos?	x		x		x		
4	¿El esfuerzo desarrollado para el cumplimiento de tareas es recompensado con horas extras?	x		x		x		
5	¿Se establecen las metas claras en la empresa para entregar las obras de saneamiento, y carreteras?	x		x		x		
6	¿Se definen indicadores para medir el avance de las metas en la empresa?	x		x		x		
7	¿Las metas se cumplen de acuerdo a lo estipulado en el proyecto?	x		x		x		
8	¿Se planifican las actividades diarias de manera adecuada?	x		x		x		
9	¿Se cumplen de manera eficiente las actividades asignadas en su área de trabajo?	x		x		x		
10	¿Se cumplen de manera eficaz las actividades asignadas en su área de trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: Intensidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Los esfuerzos de los trabajadores se controlan de acuerdo al avance de la obra?	x		x		x		
12	¿La empresa asigna tareas considerando el tiempo y la cantidad de esfuerzo a ejecutar en la ejecución de obras?	x		x		x		
13	¿La cantidad de esfuerzo es distribuido equitativamente en todos los trabajadores de la empresa?	x		x		x		
14	¿La velocidad con la que los trabajadores realizan su trabajo son las requeridas??	x		x		x		
15	¿Se mide la velocidad en la que aplican esfuerzos los trabajadores en las obras de saneamiento?	x		x		x		
16	¿Se recompensa la velocidad con la que realiza su trabajo?	x		x		x		
17	¿La velocidad que tiene en su trabajo es reconocida por sus superiores?	x		x		x		
18	¿Se tienen indicadores con magnitudes físicas para medir su trabajo?	x		x		x		
19	¿La magnitud física de su trabajo es la esperada?	x		x		x		
	<b>DIMENSION: Perseverancia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	¿El tiempo de servicios es reconocido por la empresa de conformidad a las normas?	x		x		x		
21	¿Los tiempos de trabajo de una actividad es controlada por la empresa?	x		x		x		
22	¿Los sobretiempos son medidos de manera adecuada?	x		x		x		
23	¿Los sobretiempos son recompensados de acuerdo a ley?	x		x		x		
24	¿El liderazgo para superar obstáculos es reconocido por la empresa?	x		x		x		
25	¿Los trabajadores de la empresa están preparados para superar los obstáculos en su trabajo?	x		x		x		
26	¿Los obstáculos en el trabajo son superados por acuerdo de equipo?	x		x		x		
27	¿Los obstáculos en el trabajo son superados en un tiempo oportuno?	x		x		x		
28	¿Los logros de los trabajadores son recompensados?	x		x		x		
29	¿Todos los trabajadores se sienten identificados con los logros de la empresa?	x		x		x		
30	¿Los logros personales son reconocidos por sus superiores en la empresa?	x		x		x		



Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DRA. EDITH G. ROSALES DOMINGUEZ  
DNI: 25703679

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

Lima, 15 de Julio del 2021

DRA. EDITH ROSALES DOMINGUEZ  
DNI: 25703679

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Detección de necesidades</b>							
31	¿Los objetivos organizacionales están planteados participativamente.?	X		X		X		
32	¿Los objetivos organizacionales son de conocimiento de todos los trabajadores?	X		X		X		
33	¿Los objetivos organizacionales se reflejan en el planeamiento estratégico?	X		X		X		
34	¿Se aportan los requisitos necesarios para las actividades a realizar?	X		X		X		
35	¿Se cumplen todos los requisitos de capacitación para los trabajadores?	X		X		X		
36	¿Existen procesos de evaluación del desempeño en los trabajadores?	X		X		X		
37	¿Las capacitaciones son reflejo de la evaluación de desempeño a los trabajadores?	X		X		X		
38	¿Los trabajadores conocen su evaluación de su desempeño?	X		X		X		
39	¿Se realiza el análisis de los problemas del personal para resolverlos?	X		X		X		
40	¿El análisis de problemas de personal se resuelven con criterios específicos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Programación</b>							
41	¿Las personas son capacitadas de acuerdo a los cargos que desempeñan?	X		X		X		
42	¿Las personas son capacitadas de acuerdo a un rol de requerimientos tecnológicos?	X		X		X		
43	¿Se determinan los temas de acuerdo a un plan de capacitación?	X		X		X		
44	¿Se les pregunta a los trabajadores sobre los temas que necesitan capacitación en la empresa?	X		X		X		
45	¿El lugar físico está preparado para desarrollar las capacitaciones?	X		X		X		
46	¿El lugar de capacitación cumple con condiciones mínimas de seguridad e higiene?	X		X		X		
47	¿El lugar de capacitación cuenta con implementos tecnológicos?	X		X		X		
48	¿El tiempo de duración de la capacitación es suficiente para aprender los temas propuestos.?	X		X		X		
49	¿Los horarios calculados con tiempos definidos para la capacitación?	X		X		X		
50	¿El tiempo en el que se capacita se encuentra dentro de sus horarios de trabajo?	X		X		X		
51	¿Las personas que capacitan son idóneas?	X		X		X		
52	¿Quiénes capacitan entienden los problemas que tienen los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Ejecución</b>							
53	¿La capacitación considera la aplicación a la situación real de la empresa?	X		X		X		
54	¿Se capacitan en temas definidos de acuerdo a las funciones en la empresa?	X		X		X		
55	¿Lo aprendido en la capacitación se aplica efectivamente?	X		X		X		
56	¿Se delimitan de manera adecuada las líneas de capacitación?	X		X		X		
57	¿Las líneas de capacitación se mejoran continuamente en la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación</b>							
58	¿Existe adecuada retroalimentación en la empresa?	X		X		X		
59	¿Con la retroalimentación se corrigen problemas identificados en la capacitación?	X		X		X		
60	¿La retroalimentación de la capacitación es permanente en la empresa?	X		X		X		

## Anexo 07. Gráficos

Gráfico 1. Variable motivación laboral

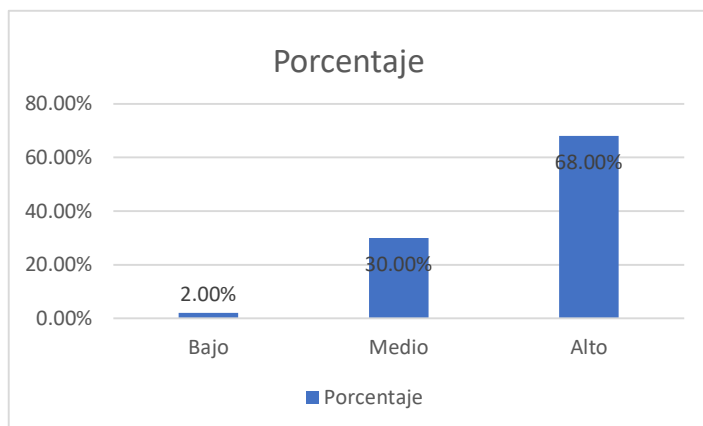


Gráfico 2. Dimensión 1 Dirección

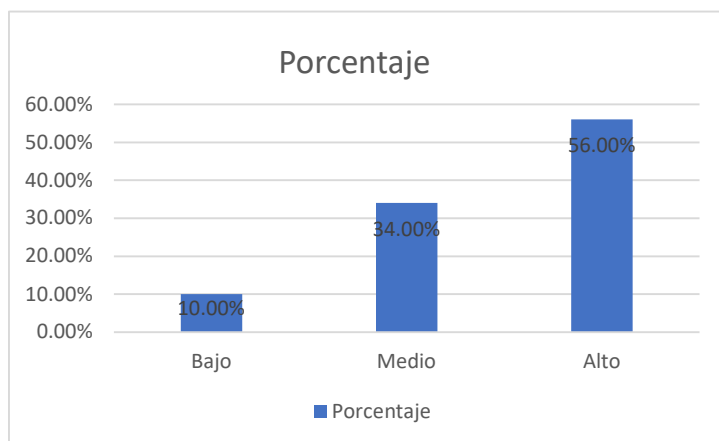


Gráfico 3. Dimensión 2 Intensidad

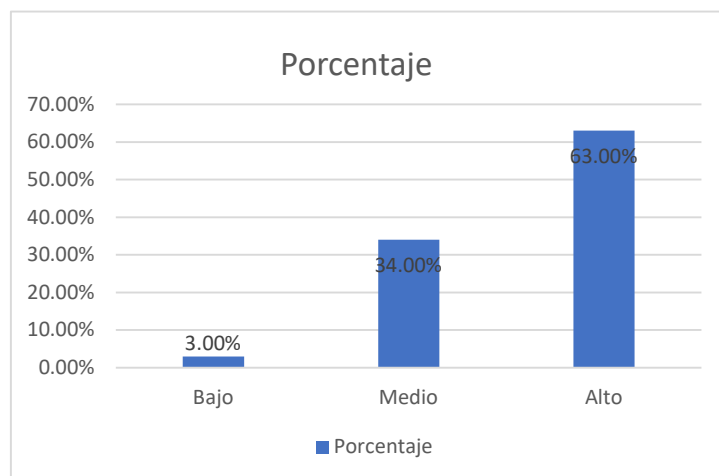


Gráfico 4. Dimensión 3 Perseverancia

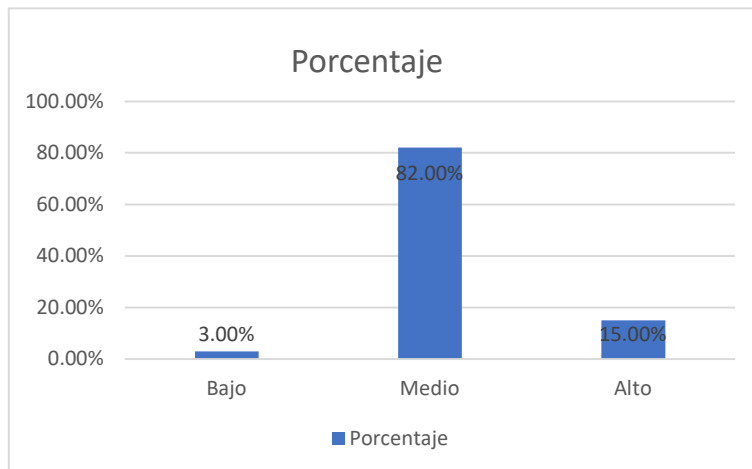


Gráfico 5. variable desarrollo de recursos humanos.

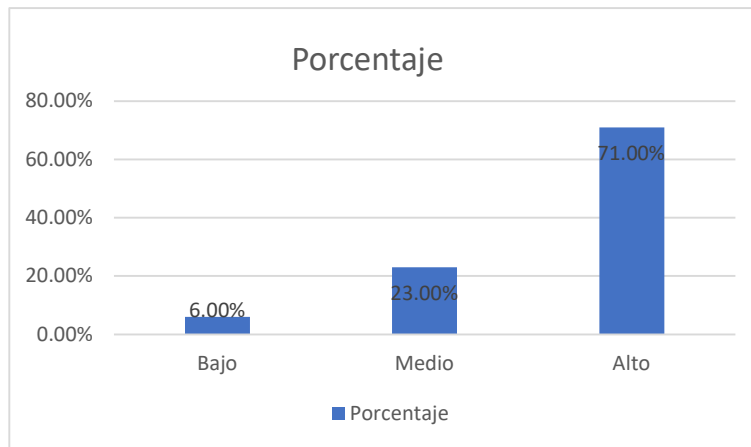


Gráfico 6. Dimensión 1 Detección de necesidades

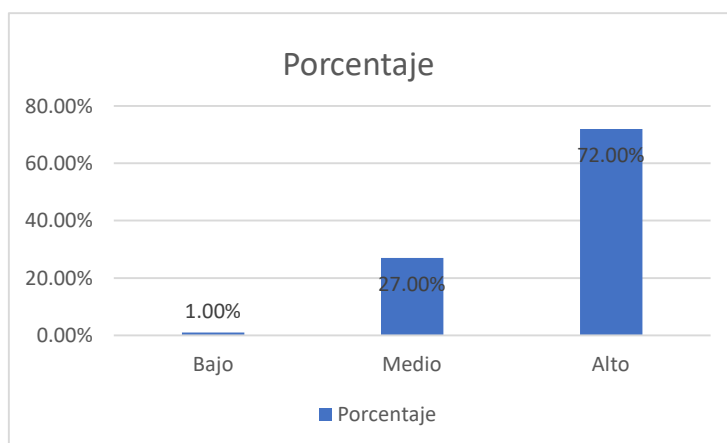


Gráfico 7. Dimensión 2 Programación

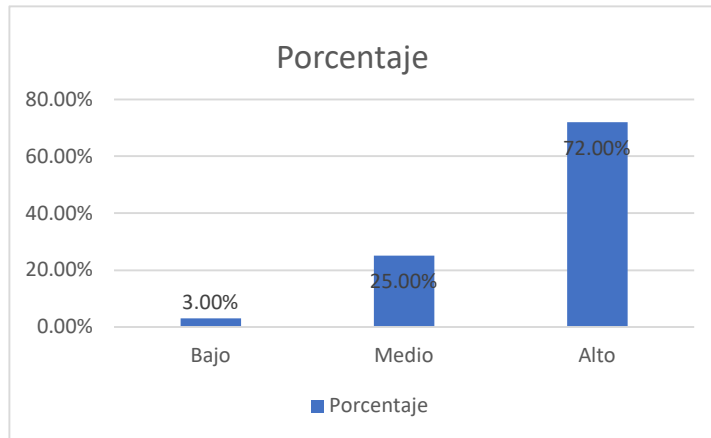


Gráfico 8. Dimensión 3 ejecución

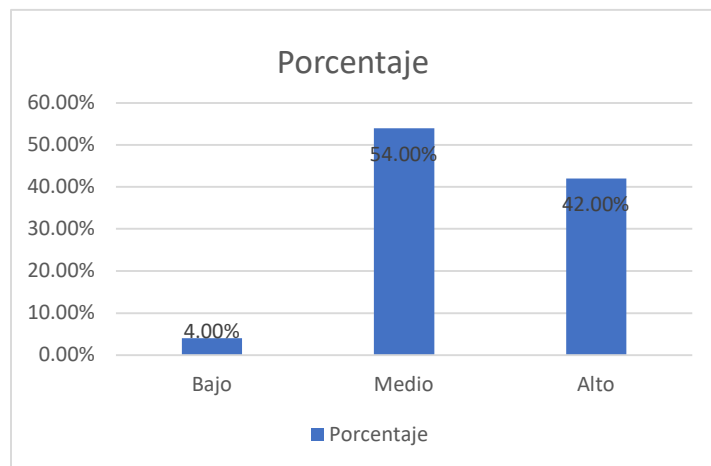


Gráfico 9. Dimensión 4 Evaluación

