

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
ALTOANDINA DE TARMA**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Tesis**

**Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P.  
Stephen Hawking de Tarma - 2024.**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

**Autor:**

Bach. Verónica, Rivera Paucar

**Asesor:**

Dr. Humberto Rafael, Yupanqui Villanueva

**Línea de investigación:**

Administración de micro, pequeñas y medianas empresas

**TARMA – PERÚ**

**2025**

Licencia de acceso




### Metadatos complementarios

| Datos del/los Autor(es)                    |   |
|--|---|
| Autor 1                                    |   |
| Nombres y apellidos                        | Verónica Rivera Paucar  |
| Tipo de documento de identidad             | DNI   |
| Número de documento de identidad           | 60634570  |
| URL de ORCID                               | <a href="https://orcid.org/0000-0002-5788-8106?lang=es">https://orcid.org/0000-0002-5788-8106?lang=es</a> |
| Datos del Asesor                           |   |
| Nombres y apellidos                        | Humberto Rafael Yupanqui Villanueva   |
| Tipo de documento de identidad             | DNI   |
| Número de documento de identidad           | 04031446  |
| URL de ORCID                               | <a href="https://orcid.org/0000-0001-9109-3756">https://orcid.org/0000-0001-9109-3756</a>                 |
| Datos de los Miembros del Jurado Evaluador |   |
| Presidente                                 |   |
| Nombres y apellidos                        | Ivan Bruno Pomalaza Buendía   |
| Tipo de documento de identidad             | DNI   |
| Número de documento de identidad           | 19976218  |
| URL de ORCID                               | <a href="https://orcid.org/0000-0002-4431-8630">https://orcid.org/0000-0002-4431-8630</a>                 |
| Secretario                                 |   |
| Nombres y apellidos                        | Ketty Marilú Moscoso Paucarchuco  |
| Tipo de documento de identidad             | DNI   |
| Número de documento de identidad           | 41736920  |
| URL de ORCID                               | <a href="https://orcid.org/0000-0003-2097-8658">https://orcid.org/0000-0003-2097-8658</a>                 |
| Vocal                                      |   |
| Nombres y apellidos                        | Fredy Orlando Soto Cárdenas   |
| Tipo de documento de identidad             | DNI   |
| Número de documento de identidad           | 21298352  |
| URL de ORCID                               | <a href="https://orcid.org/0000-0003-4372-2452">https://orcid.org/0000-0003-4372-2452</a>                 |
| Datos de la Investigación                  |   |
| Línea de investigación                     | Administración de micro, pequeñas y medianas empresas.  |
| Grupo de investigación                     | -   |
| Agencia de financiamiento                  | -   |
| Ubicación geográfica de la investigación   | Tarma   |
| Año o periodo de la investigación          | 2024  |
| URL de disciplinas OCDE                    | 5.02.04   |

### **Conformidad del asesor**

Yo Dr. Humberto Rafael Yupanqui Villanueva identificado con DNI N° 04031446 en mi calidad de Asesor de la tesis: “Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma – 2024”., para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, desarrollado por la bachiller Verónica Rivera Paucar de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, trabajo que cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y en la Directiva para la elaboración, presentación y sustentación de tesis de la Facultad de Ciencias Administrativas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante las instancias.

Tarma, 22 de abril de 2025

  
Dr. Humberto Rafael Yupanqui Villanueva  
Asesor

**Acta de evaluación de sustentación de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración.**

En la ciudad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, auditorio "Danton Hidalgo Valverde", siendo las once horas del martes veintidós de abril del año dos mil veinticinco, se constituyeron como presidente de la sustentación en mérito a la resolución N° 0017-2025-C-FCA/UNAAT, al Dr. Ivan Bruno Pomalaza Buendía, como secretario docente Dr. Fredy Orlando Soto Cárdenas y los jurados examinadores Dr. Ivan Bruno Pomalaza Buendía, Dra. Ketty Marilú Moscoso Paucarchuco y Dr. Fredy Orlando Soto Cárdenas. Luego el presidente ordena dar lectura a la Resolución N° 0017-2025-C-FCA/UNAAT, donde se resuelve declarar apta a la bachiller VERÓNICA RIVERA PAUCAR, para sustentar su trabajo de investigación titulada "Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. "Stephen Hawking"" de Tarma -2024". Seguidamente el presidente ordena a la sustentante a la exposición de su informe por un período de treinta minutos y a la lectura de sus conclusiones y sugerencias. Al término el presidente invita a los jurados evaluadores a formular sus preguntas y observaciones del caso; terminado este el presidente invita a la sustentante y al público en general a abandonar el auditorio para la deliberación respectiva.

Los jurados examinadores realizan la evaluación, siendo el resultado VERÓNICA RIVERA PAUCAR Aprobada por UNANIMIDAD, con una puntuación de 17,66 "Excelencia". Siendo las doce horas con veinte minutos del mismo día se concluye la sustentación, en señal de conformidad se firman al pie del presente.



IVAN BRUNO POMALAZA BUENDÍA  
PRESIDENTE  
DNI N° 19976218



KETTY MARILÚ MOSCOSO PAUCARCHUCO  
SECRETARIA  
DNI N° 41736920



FREDY ORLANDO SOTO CÁRDENAS  
VOCAL  
DNI N° 21298352

### Constancia de similitud

Yo, Rober Anibal Luciano Alipio, Responsable de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma (UNAAT), CERTIFICO que la tesis: Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma - 2024, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, desarrollado por el bachiller, Verónica Rivera Paucar de la Escuela Profesional de Administración, ha cumplido con los parámetros de originalidad y similitud, establecidos en Reglamento de Grados y Títulos de la UNAAT y demás normas universitarias. Según el software de verificación de similitud Turnitin, el documento evaluado cuenta con un 23% de similitud, nivel permitido para que prosiga el interesado con los trámites correspondientes para la publicación del documento académico en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado de acuerdo a lo establecido en la normatividad universitaria vigente, como requisito para la obtención del título profesional correspondiente.

Tarma, 07 de abril de 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA ALTOANDINA  
DE TARMA  
*Rober Anibal Luciano Alipio*  
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio  
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### **Declaración de Autenticidad**

Yo, Verónica Rivera Paucar, identificado con DNI N° 60634570, Bachiller en Ciencias Administrativas de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma (UNAAT), DECLARO que en el desarrollo de la tesis: "Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma – 2024", para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, se ha seguido rigurosamente las normas académicas y administrativas de la Universidad y la Facultad. Dejando constancia de la autenticidad y originalidad de dicho documento; así mismo declaro bajo juramento que he seguido los procedimientos de ética en la investigación, que soy el autor de la redacción, aspectos metodológicos, organización de la misma y obtención de conocimiento; además, doy garantía de que las fuentes y fundamentos teóricos se encuentran debidamente respaldados por la referencias, el porcentaje de similitud o nivel de coincidencias es menor al 30%, que se encuentra dentro de los márgenes establecidos por la universidad.

Tarma, 22 de abril de 2025



---

**Bach. Verónica Rivera Paucar**

**DNI N° 60634570**



### **Declaración Jurada de Originalidad**

Yo, Humberto Rafael Yupanqui Villanueva con DNI N°04031446 en mi condición de responsable de validar la autenticidad del trabajo de investigación de la carrera en Ciencias Administrativas de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Declaro bajo juramento:

Que el trabajo de investigación titulada: “Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma – 2024”, ha sido elaborado por la Bachiller Verónica Rivera Paucar, identificado con DNI N° 60634570, y que dará merito al otorgamiento del grado académico de título profesional.

Dejando constancia de la autenticidad y originalidad de dicho documento; asimismo declaramos bajo juramento que hemos seguido los procedimientos de ética en la investigación, que somos autores de la redacción, aspectos metodológicos, organización del mismo y la diagramación correspondientes; además, damos garantía que todos los fundamentos teóricos se encuentran debidamente respaldados por la referencia, el porcentaje de similitud a nivel de coincidencias es menor al 30%, que se encuentra dentro de los márgenes establecidos por la universidad.

Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante las instancias.

Tarma, 22 de abril de 2025

**Dr. Humberto Rafael Yupanqui Villanueva**  
Asesor



# Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma - 2024

*por Verónica Rivera Paucar*

---

**Fecha de entrega:** 04-abr-2025 07:35a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2634985474

**Nombre del archivo:** INFORME\_FINAL\_RIVERA\_PAUCAR\_VER\_NICA-REPORTE\_TURNITING.pdf (982.25K)

**Total de palabras:** 16990

**Total de caracteres:** 96816

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA**

**ALTOANDINA DE TARMA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



13

**Tesis**

**Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P.  
Stephen Hawking de Tarma - 2024.**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración**

**Autor:**

**Bach. Verónica, Rivera Paucar**

**Asesor:**

**Dr. Humberto Rafael, Yupanqui Villanueva**

**Línea de investigación:**

**Administración de micro, pequeñas y medianas empresas**

**TARMA – PERÚ**

**2025**

# Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma - 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%**  
INDICE DE SIMILITUD

**22%**  
FUENTES DE INTERNET

**4%**  
PUBLICACIONES

**11%**  
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|           |   |               |
|-----------|---|---------------|
| <b>1</b>  | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>7%</b>     |
| <b>2</b>  | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                             | <b>2%</b>     |
| <b>3</b>  | <b>www.coursehero.com</b><br>Fuente de Internet                         | <b>1%</b>     |
| <b>4</b>  | <b>repositorio.continental.edu.pe</b><br>Fuente de Internet             | <b>1%</b>     |
| <b>5</b>  | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante | <b>1%</b>     |
| <b>6</b>  | <b>repositorio.upla.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                    | <b>1%</b>     |
| <b>7</b>  | <b>repositorio.usil.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                    | <b>1%</b>     |
| <b>8</b>  | <b>1library.co</b><br>Fuente de Internet                                | <b>1%</b>     |
| <b>9</b>  | <b>repositorio.unh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>&lt;1%</b> |
| <b>10</b> | <b>repositorio.upn.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>&lt;1%</b> |
| <b>11</b> | <b>repositorio.uss.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>&lt;1%</b> |
| <b>12</b> | <b>revistahorizontes.org</b><br>Fuente de Internet                      | <b>&lt;1%</b> |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 13 | <b>Submitted to uncedu</b><br>Trabajo del estudiante   | <1% |
| 14 | <b>repositorio.usmp.edu.pe</b><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 15 | <b>Submitted to unapiquitos</b><br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 16 | <b>repositorio.uladech.edu.pe</b><br>Fuente de Internet  | <1% |
| 17 | <b>repositorio.unc.edu.pe</b><br>Fuente de Internet  | <1% |
| 18 | <b>www.revistaespacios.com</b><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 19 | <b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 20 | <b>Submitted to umb</b><br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 21 | <b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 22 | <b>Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos</b><br>Trabajo del estudiante                   | <1% |
| 23 | <b>www.slideshare.net</b><br>Fuente de Internet  | <1% |
| 24 | <b>Submitted to ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología</b><br>Trabajo del estudiante | <1% |
| 25 | <b>Submitted to Universidad Abierta para Adultos</b><br>Trabajo del estudiante                           | <1% |
| 26 | <b>archive.org</b><br>Fuente de Internet   | <1% |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 27 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú<br>Trabajo del estudiante        | <1% |
| 28 | Submitted to Universidad Alas Peruanas<br>Trabajo del estudiante                       | <1% |
| 29 | repositorio.espe.edu.ec:8080<br>Fuente de Internet                                     | <1% |
| 30 | es.slideshare.net<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 31 | repositorio.ujcm.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 32 | Submitted to Universidad Andina del Cusco<br>Trabajo del estudiante                    | <1% |
| 33 | es.scribd.com<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 34 | Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo<br>Trabajo del estudiante | <1% |
| 35 | de.slideshare.net<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 36 | repositorio.autonoma.edu.pe<br>Fuente de Internet                                      | <1% |
| 37 | repositorio.unsch.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 38 | Submitted to Universidad TecMilenio<br>Trabajo del estudiante                          | <1% |
| 39 | repositorio.unfv.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 40 | tesis.pucp.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 41 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos  | <1% |

---

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 42 | <a href="http://doczz.es">doczz.es</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 43 | Submitted to Corporación Universitaria del Caribe<br>Trabajo del estudiante                                    | <1% |
| 44 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez<br>Trabajo del estudiante                             | <1% |
| 45 | <a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 46 | <a href="http://dspace.uevora.pt">dspace.uevora.pt</a><br>Fuente de Internet                                   | <1% |
| 47 | <a href="http://www.repositorio.unu.edu.pe">www.repositorio.unu.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1% |
| 48 | <a href="http://dokumen.tips">dokumen.tips</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 49 | <a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                     | <1% |
| 50 | <a href="http://ddd.uab.cat">ddd.uab.cat</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 51 | <a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 52 | <a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 53 | <a href="http://repositorio.escuelamilitar.edu.pe">repositorio.escuelamilitar.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1% |
| 54 | <a href="http://www.quinoasymposium.com">www.quinoasymposium.com</a><br>Fuente de Internet                     | <1% |
| 55 | <a href="http://editor.paidos.rediris.es">editor.paidos.rediris.es</a><br>Fuente de Internet                   | <1% |

---

[redi.unjbg.edu.pe](http://redi.unjbg.edu.pe)

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 56 | Fuente de Internet   | <1% |
| 57 | <a href="http://repositorio.ict.ejercito.mil.pe">repositorio.ict.ejercito.mil.pe</a><br>Fuente de Internet | <1% |
| 58 | <a href="http://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1% |
| 59 | <a href="http://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a><br>Fuente de Internet                 | <1% |
| 60 | <a href="http://www.chapters.indigo.ca">www.chapters.indigo.ca</a><br>Fuente de Internet                   | <1% |
| 61 | Submitted to Universidad Católica San Pablo<br>Trabajo del estudiante                                      | <1% |
| 62 | <a href="http://prezi.com">prezi.com</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 63 | <a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1% |
| 64 | <a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1% |
| 65 | <a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | <1% |
| 66 | <a href="http://www.agropuerto.com">www.agropuerto.com</a><br>Fuente de Internet                           | <1% |
| 67 | <a href="http://www.camagro.com">www.camagro.com</a><br>Fuente de Internet                                 | <1% |
| 68 | <a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 69 | <a href="http://www.gt.computrabajo.com">www.gt.computrabajo.com</a><br>Fuente de Internet                 | <1% |
| 70 | <a href="http://www.noticiasdenavarra.com">www.noticiasdenavarra.com</a><br>Fuente de Internet             | <1% |
| 71 | <a href="http://www.qualtrics.com">www.qualtrics.com</a><br>Fuente de Internet                             | <1% |

---

72

[www.wiram.de](http://www.wiram.de)  
Fuente de Internet

<1%

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

### **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi fortaleza, mi guía y mi refugio en cada amanecer, acompañándome con su luz en cada paso del camino.

A mi madre Lucía, a quien le debo todo. Por ser mi pilar, mi ejemplo y mi mayor inspiración. Su amor, sacrificio y entrega incondicional han sido la base de cada logro en mi vida académica, personal y profesional.

A mi angelito que me cuida desde el cielo, cuya presencia siento en cada paso que doy. Aunque ya no esté físicamente, lo llevo en mi corazón y sé que me guía y protege desde donde está, dándome fuerzas para seguir adelante.

Y a mi familia, por su apoyo constante, por creer en mí y estar siempre presente en los momentos más importantes de mi vida.

**Verónica Rivera Paucar.**

## **Agradecimiento**

Con profundo aprecio, reconozco a la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma por ser el pilar fundamental de mi formación académica. Su compromiso con la educación y la excelencia ha dejado una marca indeleble en mi camino. Siempre llevaré su enseñanza como guía en mi vida profesional. Asimismo, a los docentes de la Carrera de Administración por guiar mi camino y fortalecer las competencias como estudiante durante estos 5 años de educación universitaria.

Extiendo mi más sincero agradecimiento a mi docente asesor por su constante dedicación y orientación. Su experiencia y consejos no solo enriquecieron mi aprendizaje, sino que también inspiraron mi esfuerzo. Su acompañamiento fue clave en cada etapa de este proceso, dejando una huella imborrable en mi crecimiento personal.

Con especial gratitud, agradezco a la Institución Educativa Stephen Hawking por ser un espacio de aprendizaje que marcó significativamente mi desarrollo. Su entrega en la formación de valores y conocimiento ha sido fundamental en mi preparación, dejando en mí un legado que guiará mis futuros pasos.

**Verónica Rivera Paucar.**

## **Presentación**

Capítulo 1: Introducción, el estudio se desarrolló a partir de la identificación de una problemática evidente en la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma: la ausencia de un proceso estructurado de onboarding, lo cual repercutía negativamente en la motivación laboral de los colaboradores. Se formuló el problema general, así como sus respectivos objetivos e hipótesis, con el propósito de analizar la relación entre ambos factores. Además, se justificó teórica, metodológica y prácticamente la investigación, destacando su relevancia en el ámbito educativo y organizacional.

Capítulo 2: Marco teórico, en este capítulo se recopilaron y analizaron diversos antecedentes nacionales e internacionales que evidenciaban la importancia del onboarding y la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores. Se presentaron teorías clave como la socialización organizacional y la teoría del ajuste persona-organización, así como la jerarquía de necesidades de Maslow. También se detallaron las dimensiones de ambas variables, lo cual permitió construir una base conceptual sólida para sustentar el análisis empírico del

Capítulo 3: la investigación se ejecutó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo básico y nivel correlacional. La población estuvo conformada por los 60 colaboradores de la institución, empleando un muestreo tipo censo. Se utilizaron instrumentos validados por expertos y con altos niveles de confiabilidad estadística. Se aplicaron encuestas estructuradas y se procesaron los datos mediante el software SPSS, utilizando pruebas como Kolmogorov-Smirnov, R de Pearson y Rho de Spearman para analizar la relación entre variables.

Capítulo 4: Resultados y Discusión, los resultados mostraron que el 100% de los encuestados percibieron un alto nivel de onboarding, y el 98.3% valoraron positivamente su motivación laboral. La correlación general entre ambas variables fue positiva y significativa, evidenciando que un buen proceso de integración influye favorablemente en la motivación.

## Índice de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| Índice de contenido .....               | xxi       |
| Índice de tablas .....                  | xxiv      |
| Índice de figuras.....                  | xxv       |
| Resumen.....                            | xxvi      |
| Abstract.....                           | xxvii     |
| <b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>19</b> |
| 1.1. Situación problemática.....        | 19        |
| 1.2. Formulación del problema .....     | 21        |
| 1.2.1. Problema general.....            | 21        |
| 1.2.2. Problemas específicos .....      | 21        |
| 1.3. Justificación .....                | 22        |
| 1.3.1. Justificación teórica.....       | 22        |
| 1.3.2. Justificación metodológica.....  | 22        |
| 1.3.3. Justificación práctica.....      | 23        |
| 1.4. Objetivos.....                     | 23        |
| 1.4.1. Objetivo general.....            | 23        |
| 1.4.2. Objetivos específicos .....      | 23        |
| 1.5. Hipótesis .....                    | 24        |
| 1.5.1. Hipótesis general.....           | 24        |
| 1.5.2. Hipótesis específicos.....       | 24        |
| <b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....</b>   | <b>25</b> |
| 2.1 Antecedentes .....                  | 25        |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales..... | 25        |
| 2.1.1 Antecedentes nacionales .....     | 27        |
| 2.1.2. Locales .....                    | 29        |
| 2.2 Bases teóricas.....                 | 30        |
| 2.2.1 Onbarding .....                   | 30        |
| 2.2.1.1 Teorías del onboarding.....     | 30        |
| 2.2.1.2 Conceptos del Onboarding.....   | 31        |
| 2.2.1.3 Dimensiones del Onboarding..... | 35        |
| 2.2.2 Motivación laboral .....          | 36        |
| 2.2.2.1 Teorías de la motivación.....   | 36        |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 2.2.2.2                                 | Conceptos de la Motivación Laboral .....  | 38  |
| 2.2.2.3                                 | Dimensiones.....  | 41  |
| 2.3                                     | Glosario:.....  | 43  |
| CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA .....           |   | 45  |
| 3.1.                                    | Enfoque y métodos .....   | 45  |
| 3.2.                                    | Tipo, nivel y diseño de la investigación.....   | 45  |
| 3.3.                                    | Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....  | 46  |
| 3.3.1.                                  | Población.....  | 46  |
| 3.3.2.                                  | Muestra .....   | 47  |
| 3.3.3.                                  | Muestreo .....  | 47  |
| 3.3.4.                                  | Unidad de análisis .....  | 47  |
| 3.4.                                    | Técnicas e instrumentos de recolección de datos (validez y confiabilidad).....  | 48  |
| 3.5.                                    | Aspectos éticos de la investigación.....  | 51  |
| CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... |   | 52  |
| 4.1.                                    | Análisis, interpretación y explicación.....   | 52  |
| 4.2.                                    | Resultados descriptivos.....  | 53  |
| 4.2.1.                                  | Variable 1 / X.....   | 53  |
| 4.2.2.                                  | Variable 2 / Y.....   | 61  |
| 4.3.                                    | Resultados Inferenciales .....  | 69  |
| 4.3.1.                                  | Prueba de normalidad .....  | 69  |
| 4.3.2.                                  | Prueba de hipótesis .....   | 70  |
| 4.3.                                    | Presentación y discusión de resultados .....  | 81  |
| CONCLUSIONES .....                      |   | 89  |
| RECOMENDACIONES .....                   |   | 91  |
| REFERENCIAS.....                        |   | 93  |
|   | Peña, H. y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. <i>Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Scientific</i> , 3(7), 177-192..... | 96  |
|   | Reizer, A. ....   | 96  |
| ANEXOS .....                            |   | 99  |
|   | Anexo 01: Matriz de consistencia.....   | 100 |
|   | Anexo 02: Matriz de operacionalización .....  | 104 |
|   | Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos.....   | 112 |
|   | Anexo 04: Ficha técnica del instrumento.....  | 118 |

|  |     |
|--|-----|
| Anexo 05: Validación del instrumento .....   | 120 |
| Anexo 06: Confiabilidad con prueba piloto .....  | 128 |
| Anexo 07: Solicitud para aplicación de instrumentos o declaración jurada de aplicación de instrumentos ..... | 129 |
| Anexo 08: Documento de aceptación para recolección de datos .....  | 130 |
| Anexo 09: Base de datos .....  | 131 |
| Anexo 10: Consentimiento informado .....   | 136 |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Cantidad de colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking</i> .....             | 47 |
| Tabla 2. <i>antidad de jueces</i> .....   | 49 |
| Tabla 3. <i>Resultados de la variable 1, onboarding</i> .....                           | 53 |
| Tabla 4. <i>Resultados de la dimensión de la percepción</i> .....                       | 54 |
| Tabla 5. <i>Resultados de la dimensión, cultura organizacional</i> .....                | 55 |
| Tabla 6. <i>Resultados de la dimensión apoyo</i> .....                                  | 56 |
| Tabla 7. <i>Resultados de la dimensión compromiso</i> .....                             | 57 |
| Tabla 8. <i>Resultados de la dimensión evaluación</i> .....                             | 59 |
| Tabla 9. <i>Resultados de la dimensión desarrollo organizacional</i> .....              | 60 |
| Tabla 10. <i>Resultados de la variable 2, motivación laboral</i> .....                  | 61 |
| Tabla 11. <i>Resultados de la dimensión salario</i> .....                               | 62 |
| Tabla 12. <i>Resultados de la dimensión estatus laboral</i> .....                       | 63 |
| Tabla 13. <i>Resultados de la dimensión condiciones físicas del trabajo</i> .....       | 64 |
| Tabla 14. <i>Resultados de la dimensión relación jefe-subordinado</i> .....             | 66 |
| Tabla 15. <i>Resultados de la dimensión crecimiento</i> .....                           | 67 |
| Tabla 16. <i>Resultados de la dimensión realización</i> .....                           | 68 |
| Tabla 17. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i> .....                       | 69 |
| Tabla 18. <i>Correlación ente onboarding y motivación laboral</i> .....                 | 71 |
| Tabla 19. <i>Correlación entre la percepción y el salario</i> .....                     | 72 |
| Tabla 20. <i>Correlación entre la cultura organizacional y el estatus laboral</i> ..... | 74 |
| Tabla 21. <i>Correlación entre el apoyo y las condiciones físicas del trabajo</i> ..... | 75 |
| Tabla 22. <i>Correlación entre el compromiso y la relación jefe-subordinado</i> .....   | 77 |
| Tabla 23. <i>Correlación entre la evaluación y el crecimiento</i> .....                 | 78 |
| Tabla 24. <i>Correlación entre el desarrollo organizacional y la realización</i> .....  | 80 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. <i>Necesidades humanas</i> .....                                      | 38 |
| Figura 2. <i>Niveles de la variable 1, onboarding</i> .....                     | 53 |
| Figura 3. <i>Niveles de la dimensión de la percepción</i> .....                 | 54 |
| Figura 4. <i>Niveles de la dimensión, cultura organizacional</i> .....          | 55 |
| Figura 5. <i>Niveles de la dimensión apoyo</i> .....                            | 56 |
| Figura 6. <i>Niveles de la dimensión compromiso</i> .....                       | 58 |
| Figura 7. <i>Niveles de la dimensión evaluación</i> .....                       | 59 |
| Figura 8. <i>Niveles de la dimensión desarrollo organizacional</i> .....        | 60 |
| Figura 9. <i>Niveles de la variable 2, motivación laboral</i> .....             | 61 |
| Figura 10. <i>Niveles de la dimensión salario</i> .....                         | 62 |
| Figura 11. <i>Niveles de la dimensión estatus laboral</i> .....                 | 64 |
| Figura 12. <i>Niveles de la dimensión condiciones físicas del trabajo</i> ..... | 65 |
| Figura 13. <i>Niveles de la dimensión relación jefe-subordinado</i> .....       | 66 |
| Figura 14. <i>Niveles de la dimensión crecimiento</i> .....                     | 67 |
| Figura 15. <i>Niveles de la dimensión realización</i> .....                     | 68 |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a la totalidad de la población, compuesta por 60 colaboradores, bajo un muestreo tipo censo. Se evidenció que el 100% de los colaboradores calificaron el onboarding en un nivel alto, mientras que el 98.3% percibieron su motivación laboral de manera similar. Sin embargo, a nivel de dimensiones específicas, los resultados descriptivos variaron: el 95% evaluaron positivamente el apoyo y el desarrollo organizacional, mientras que el 88.3% consideraron adecuadas las condiciones físicas de trabajo, y el 83.3% destacaron su percepción de compromiso y evaluación. En cuanto a la relación entre el onboarding y la motivación laboral a nivel general fue positiva y significativa ( $r=0.431$ ,  $p=0.001$ ). Sin embargo, a nivel específico, no se encontraron correlaciones significativas en ninguna dimensión. Por ejemplo, la relación entre percepción y salario fue baja y no significativa ( $r=0.211$ ,  $p=0.106$ ), al igual que la relación entre cultura organizacional y estatus laboral ( $r=0.000$ ,  $p=0.999$ ). Asimismo, las correlaciones entre apoyo y condiciones físicas ( $r=0.182$ ,  $p=0.164$ ), compromiso y relación jefe-subordinado ( $r=0.140$ ,  $p=0.286$ ), evaluación y crecimiento ( $r=-0.085$ ,  $p=0.518$ ), y desarrollo organizacional y realización ( $r=0.106$ ,  $p=0.421$ ) tampoco fueron significativa. Se concluyó una percepción mayoritaria positiva del onboarding y la motivación laboral en la organización, evidenciando su impacto en la integración y satisfacción de los colaboradores.

**Palabras clave:** Onboarding, Motivación laboral, Compromiso, Desarrollo organizacional.

### **Abstract**

The general objective of this research was to analyze the relationship between onboarding and work motivation in the collaborators of the I.E.P Stephen Hawking de Tarma - 2024. The study had a quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental design, using as an instrument a questionnaire applied to the entire population, composed of 60 employees, under a census type sampling. It was found that 100% of the employees rated onboarding at a high level, while 98.3% perceived their work motivation in a similar way. However, at the level of specific dimensions, the descriptive results varied: 95% evaluated organizational support and development positively, while 88.3% considered the physical working conditions to be adequate, and 83.3% highlighted their perception of commitment and evaluation.

As for the relationship between onboarding and work motivation at the general level, it was positive and significant ( $r=0.431$ ,  $p=0.001$ ). However, at the specific level, no significant correlations were found in any dimension. For example, the relationship between perception and salary was low and not significant ( $r=0.211$ ,  $p=0.106$ ), as was the relationship between organizational culture and work status ( $r=0.000$ ,  $p=0.999$ ). Likewise, the correlations between support and physical conditions ( $r=0.182$ ,  $p=0.164$ ), commitment and boss-subordinate relationship ( $r=0.140$ ,  $p=0.286$ ), evaluation and growth ( $r=-0.085$ ,  $p=0.518$ ), and organizational development and fulfillment ( $r=0.106$ ,  $p=0.421$ ) were also not significant. A positive perception of onboarding and work motivation in the organization was concluded, evidencing its impact on the integration and satisfaction of employees.

**Key words:** Onboarding, Work motivation, Commitment, Organizational development.

# CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

## 1.1. Situación problemática

En el dinámico entorno empresarial actual a nivel mundial, el crecimiento rápido exige una adaptación ágil. El éxito de una empresa en este contexto radica en su capacidad para ajustar su modelo de negocio y alinear sus operaciones con los cambios del mercado. Para facilitar esta adaptación, es fundamental que las empresas cuenten con personal capacitado que pueda responder con prontitud a las demandas cambiantes, especialmente los nuevos empleados que se encuentran en proceso de aclimatación a su entorno y responsabilidades laborales (McGrath, 2010). En este sentido, el proceso de incorporación, conocido como onboarding, desempeña un papel crucial al integrar eficazmente a los nuevos empleados en la organización y acelerar su contribución al equipo de trabajo (Bauer, 2015).

La motivación laboral en las organizaciones implica abordar factores como la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Es esencial adaptar estrategias a las necesidades individuales de los empleados. Su adecuada gestión es crucial para mantener un ambiente laboral productivo y satisfactorio, fundamental para el éxito organizacional (Wiley, 1997; Germann, 2004; Mamun & Khan, 2020; Donovan, 2001; Ryan & Deci, 2000).

En el contexto latinoamericano, la problemática relacionada con el proceso de onboarding o incorporación laboral radica en que muchas empresas se limitan únicamente a presentar al nuevo empleado ante sus colegas y explicarles las tareas que deberá realizar, dejando de lado aspectos clave como la filosofía institucional y la cultura organizacional (Jaime-Barón et al., 2024). Este enfoque superficial y poco integral del onboarding resulta en una falta de conexión y compromiso por parte de los nuevos empleados, así como en una pérdida de oportunidades para transmitir los valores y experiencias exitosas de la organización. La percepción generalizada de que el onboarding es descuidado u olvidado en las empresas colombianas genera una falta de atención y asignación de recursos a este crucial proceso de integración del personal.

A nivel nacional, se evidenció en una empresa de Lima, el bajo rendimiento se atribuye a acciones negativas de la dirección, falta de habilidades y falta de motivación entre los empleados que recientemente se incorporan a la organización y quiénes ya están por jubilarse. Después de examinar minuciosamente estos comportamientos, se determinó que la motivación es la principal causa de estos problemas. Esto se debe a que la mayoría de los trabajadores expresan insatisfacción con sus sentimientos, condiciones laborales, así como sus expectativas y resultados laborales deseados (Ruiz et al., 2021).

Asimismo, factores como el avance tecnológico y los cambios organizacionales han afectado negativamente la calidad de vida laboral. De acuerdo con Gallup, apenas un 15% de los trabajadores manifiesta sentirse motivado frente al futuro de sus organizaciones, lo que evidencia un clima laboral con escaso entusiasmo y compromiso. En el contexto peruano, esto se traduce en una significativa rotación laboral, con tasas promedio elevadas que reflejan la insatisfacción y la poca estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Para abordar este problema, los líderes están implementando nuevas estrategias de motivación laboral para mantener la competitividad de las organizaciones (ESAN, 2019).

En la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma, la problemática del onboarding se manifiesta en la falta de un proceso estructurado y efectivo para la integración de nuevos colaboradores. La mayoría de las veces, la inducción se reduce a la presentación de funciones y compañeros de trabajo, sin brindar una comprensión profunda de la cultura organizacional y los valores institucionales que caracterizan a la institución. Esto resulta en una baja tasa de compromiso y un desempeño subóptimo por parte de los nuevos empleados. Además, la ausencia de seguimiento y apoyo adecuados durante el período inicial de empleo puede llevar a una rápida desmotivación y, en algunos casos, a la rotación del personal. Es esencial abordar esta problemática implementando un proceso de onboarding más completo, centrado en la cultura organizacional de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma, para mejorar la adaptación y el compromiso de los nuevos colaboradores con los objetivos educativos de la institución.

Asimismo, la baja motivación laboral plantea un desafío significativo en la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma. Los educadores y colaboradores de la organización enfrentan una falta de entusiasmo debido a la ausencia de reconocimiento por su arduo trabajo y dedicación. Además, factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de estancamiento contribuyen de manera importante a la desmotivación. La falta de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo también influye negativamente en la motivación de los empleados. Estos factores no solo afectan el bienestar del personal, sino que también impactan en la calidad de la enseñanza y en el compromiso con los objetivos institucionales. Para la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma, es fundamental abordar estas problemáticas mediante la creación de un entorno laboral más estimulante, que fomente el reconocimiento, el desarrollo profesional y un sentido de pertenencia entre los colaboradores, asegurando así el cumplimiento de sus metas educativas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es la relación que existe entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera el onboarding en su dimensión percepción se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Salario en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?
- ¿De qué manera el onboarding en su dimensión cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus Laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?

- ¿De qué manera el onboarding en su dimensión apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma –2024?
- ¿De qué manera el onboarding en su dimensión compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión relación jefe subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?
- ¿De qué manera el onboarding en su dimensión evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma –2024?
- ¿De qué manera el onboarding en su dimensión desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma –2024?

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

Esta investigación se basa en la relevancia del onboarding y la motivación laboral en contextos empresariales y educativos. Se resalta la importancia del proceso de incorporación para integrar efectivamente a nuevos empleados, acelerando su contribución al equipo. Asimismo, se reconoce la motivación laboral como clave para un entorno productivo y satisfactorio. Al explorar la interrelación entre estos conceptos, el estudio busca aportar al conocimiento teórico en la I.E.P. Stephen Hawking, promoviendo estrategias que fortalezcan el compromiso y desempeño del personal.

#### **1.3.2. Justificación metodológica**

La metodología cuantitativa, mediante encuestas, permitirá analizar de forma numérica y generalizable la relación entre el onboarding y la motivación laboral en la I.E.P. Stephen Hawking. Este enfoque, adecuado para la naturaleza correlacional del estudio, facilitará la identificación de patrones, correlaciones y tendencias estadísticas,

garantizando un análisis riguroso. Los cuestionarios serán validados, asegurando su confiabilidad y adaptabilidad para investigaciones futuras. Los resultados obtenidos no solo abrirán nuevas líneas de estudio, sino que también ofrecerán oportunidades para explorar diferentes niveles de análisis en el ámbito educativo y organizacional.

### **1.3.3. Justificación práctica**

Este estudio tiene implicaciones prácticas importantes para la I.E.P. Stephen Hawking. Al comprender la relación entre el onboarding y la motivación laboral, la institución podrá tomar decisiones informadas para mejorar su proceso de incorporación, generando así un entorno laboral más positivo y estimulante. Además, la identificación de áreas de mejora en el onboarding puede contribuir a la retención de personal y a un mayor compromiso, lo que, a su vez, impactará positivamente en la calidad de la enseñanza y el logro de los objetivos institucionales.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

- Analizar la relación que existe entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Establecer de qué manera el onboarding en su dimensión percepción se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Salario en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Establecer de qué manera el onboarding en su dimensión cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Analizar de qué manera el onboarding en su dimensión apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

- Determinar de qué manera el onboarding en su dimensión compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Relación jefe subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Analizar de qué manera el onboarding en su dimensión evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Determinar de qué manera el onboarding en su dimensión desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

- Existe relación positiva y significativa entre la integración y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

### **1.5.2. Hipótesis específicos**

- Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión percepción se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Salario en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión condiciones físicas con el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión jefe-subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

- Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.
- Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Arreola (2021) en su tesis cuyo objetivo principal fue examinar la relación entre el proceso de onboarding y la adaptación a la cultura organizacional, con el fin de fomentar la identificación de los colaboradores con la empresa. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, utilizando como instrumento una escala de Likert. Esta fue aplicada a una muestra compuesta por 42 colaboradores, seleccionados de diversos grupos etarios, con diferentes niveles de antigüedad laboral y formación académica. El proceso de onboarding facilita la adaptación a la cultura organizacional, fomenta la identificación con la marca y refuerza el compromiso con el puesto desde el inicio. Se sugiere mantener este proceso, ofrecer retroalimentación continua y extender el acompañamiento a empleados promovidos, con el objetivo de optimizar los beneficios y potenciar los resultados positivos en la organización.

Asimismo, Amortegui et al. (2021) realizaron un estudio cuyo objetivo fue crear una propuesta de integración que facilite la transición de los nuevos empleados al trabajo y fomente el desarrollo de habilidades clave como el trabajo en equipo y la orientación a resultados. Al contratar este servicio, se lleva a cabo un análisis inicial de la cultura organizacional, centrándose en dos habilidades esenciales: trabajar en equipo y alcanzar metas. Además, se pueden incluir otras competencias según las necesidades específicas del cliente y de la empresa. Este programa permite a los empleados adaptarse rápidamente

a su entorno laboral, lo que se traduce en un retorno efectivo de la inversión, ya que promueve la familiarización con el equipo de trabajo y la organización. El servicio está dirigido a empresas nacionales y multinacionales del sector de BPO y Centros de Contacto.

Beade (2022) realizó un estudio cuyo propósito fue examinar cómo se puede diseñar el proceso de integración de nuevos empleados para satisfacer las necesidades de una fuerza laboral remota y hacer frente a sus desafíos únicos. Se hace hincapié en distinguir las prácticas y tácticas organizativas que respaldan a los empleados en su adaptación e integración en la organización. Además, el autor tiene como objetivo obtener una comprensión más profunda de las áreas de mejora que facilitan a los empleados integrarse en la organización cuando son incorporados de forma remota. Se adopta la perspectiva tanto del empleado como del empleador para identificar las dificultades de ambas partes y proponer medidas óptimas. Para cerrar la brecha de investigación, esta tesis utiliza fundamentos teóricos y datos primarios para crear un marco conceptual que ayuda a las organizaciones a aumentar el éxito de su proceso de integración remota y respaldar a sus nuevos empleados durante el proceso. Se proporcionan sugerencias prácticas para los empleadores sobre qué considerar al revisar su proceso de integración para empleados remotos.

Guaman et al. (2023) en su tesis cuyo objetivo principal fue la migración de las empresas hacia entornos tecnológicos, catalizada por la pandemia de Covid-19, ha permitido la virtualización de los procesos internos y la adopción de herramientas informáticas, como las TIC, que agilizan y facilitan la incorporación y adaptación de nuevos talentos. Esta investigación se centra en el onboarding digital como un sistema de aprendizaje y su impacto en el desarrollo organizacional. Se basó en un enfoque cuantitativo correlacional, utilizando un cuestionario validado y de alta confiabilidad aplicado a 250 trabajadores del sector de fabricación de calzado. Los hallazgos indican que el onboarding digital, concebido como un sistema de aprendizaje, impacta favorablemente en el desarrollo organizacional al ofrecer oportunidades significativas de

aprendizaje durante el proceso de integración. Este enfoque no solo potencia las competencias adquiridas, sino que también refuerza el sentido de pertenencia de los empleados hacia la cultura empresarial, contribuyendo de manera integral a la alineación entre los objetivos individuales y corporativos, así como al fortalecimiento del desempeño organizacional.

### **2.1.1 Antecedentes nacionales**

Villalobos (2021) evaluó la relación entre el proceso de integración (onboarding) y el desempeño laboral en 30 colaboradores de Alma Perú, Chiclayo, utilizando un enfoque descriptivo-correlacional y análisis con SPSS. La regresión lineal de Pearson mostró un coeficiente de 0.673 ( $p=0.000$ ), indicando una relación positiva moderada. El 80% de los colaboradores expresó alta satisfacción con el onboarding, pero solo el 63% reportó alto desempeño laboral, sugiriendo una influencia limitada del proceso de integración en el rendimiento. Además, el aspecto económico mostró un impacto reducido en el desempeño, con el 60% de los colaboradores reportando insatisfacción en este ámbito.

Juárez y Trelles (2021) en su estudio cuyo propósito fue determinar la relación existente entre el proceso de incorporación laboral y la capacidad de retención del personal en una empresa específica. Se aplicó una metodología cuantitativa, utilizando un diseño no experimental correlacional, lo cual permitió evaluar la relación entre ambas variables sin intervenir directamente en ellas. La investigación consideró a todos los trabajadores de la empresa, alcanzando un total de 75 colaboradores que constituyeron la muestra censal del estudio. Para recopilar los datos necesarios, se utilizó la técnica de la encuesta, siendo aplicado un cuestionario debidamente validado y confiable. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa y directa entre el proceso de incorporación laboral y la retención del personal, ya que únicamente el 71.40% mostró un nivel de retención considerado como regular. Adicionalmente, se identificó que un porcentaje mayor (83.30%) se encontraba en un nivel bajo de retención. Estas cifras

respaldan aún más la relación hallada, demostrando que una inadecuada gestión del onboarding o incorporación laboral puede asociarse a menores niveles de retención de empleados, afectando negativamente su estabilidad dentro de la organización.

Ulloa (2022) en su tesis cuyo objetivo principal fue la integración de nuevos empleados mediante el proceso de Onboarding, ya que es fundamental para asegurar una transición efectiva en las empresas. Es especialmente crucial en sectores como ventas y distribución en empresas de consumo masivo, ya que facilita la rápida adaptación y la sensación de pertenencia desde el inicio. Un buen Onboarding debe adaptarse a las particularidades de cada empresa, enfocándose en su cultura, políticas y objetivos. Este artículo analiza cómo se implementa el proceso de Onboarding en empresas que comercializan productos de consumo masivo.

Villanueva (2022) analizó la relación entre motivación y desempeño laboral en 75 colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito en Surquillo, utilizando un diseño correlacional y métodos cuantitativos. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0.785 ( $p=0.000$ ), indicando una relación positiva y significativa. Se concluyó que altos niveles de motivación están asociados con mayor compromiso hacia los objetivos organizacionales, satisfacción laboral y disposición a permanecer en la empresa, lo que impulsa un mejor desempeño. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar la motivación como factor clave para optimizar el rendimiento laboral y fortalecer la estabilidad organizacional.

Saavedra (2023) investigó la relación entre el plan de incentivos y la motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C., Puente Piedra, durante 2022, utilizando un diseño correlacional no experimental. De una población de 140 trabajadores, se seleccionaron 92 mediante muestreo probabilístico. La encuesta aplicada reveló una correlación positiva baja (Tau b de Kendall = 0.258,  $p=0.010$ ) entre ambas variables, lo que indica una relación significativa. Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y

aceptar la alternativa. Los hallazgos subrayan la necesidad de optimizar los incentivos para mejorar su impacto en la motivación y, potencialmente, en el desempeño laboral.

### **2.1.2. Locales**

Toribio (2022) realizó una investigación no experimental para evaluar la relación entre la motivación laboral y la ejecución del proceso pedagógico en 32 docentes de primaria de instituciones públicas en Pilcomayo, Huancayo, en 2018. Utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se encontró una correlación negativa muy débil (-0.104) y no significativa ( $p=0.572 > 0.05$ ). Los resultados indicaron que no existe una relación positiva entre las variables, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula planteada. Estos hallazgos sugieren que la motivación laboral no influye significativamente en la implementación del proceso pedagógico en el contexto estudiado.

Muedas (2021) buscó determinar la relación entre las relaciones humanas y la motivación laboral en 97 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico. La investigación, de tipo básica y diseño descriptivo-correlacional, evidenció una correlación alta y significativa ( $r=0.784, p<0.05$ ). El 75% de los docentes mostró niveles altos de relaciones humanas, mientras que el 72% presentó alta motivación laboral. La autora concluyó que unas relaciones humanas positivas fomentan la motivación laboral, influyendo favorablemente en el entorno educativo y en la calidad del desempeño docente, destacando la importancia de fortalecer las interacciones humanas en el ámbito educativo.

Rojas (2020) analizó la relación entre motivación y desempeño laboral en 30 docentes de la Institución Educativa Técnica "Túpac Amaru" en Chilca, Huancayo. Con un diseño descriptivo-correlacional y el uso de encuestas y cuestionarios, se empleó el coeficiente Rho de Spearman para el análisis estadístico. Los resultados mostraron un Rho de 0.287 con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , indicando que no existe una correlación directa y significativa entre ambas variables en este contexto. Estos hallazgos destacan la necesidad de explorar otros factores que puedan influir en el desempeño laboral de los docentes.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Onbarding**

#### **2.2.1.1 Teorías del onboarding**

La teoría de la socialización organizacional, propuesta por investigadores como John Van Maanen y Edgar Schein, se centra en el proceso mediante el cual los nuevos miembros adquieren los conocimientos, habilidades y valores necesarios para integrarse efectivamente en una organización. Esta teoría resalta la importancia de proporcionar a los nuevos empleados la información y el apoyo adecuados para comprender la cultura, normas y expectativas de la organización. Además de la transmisión de información sobre roles y responsabilidades, la socialización implica el desarrollo de relaciones interpersonales y la construcción de una identidad dentro de la organización. Reconoce que el proceso de adaptación no solo se trata de aprender tareas específicas, sino también de comprender la dinámica social y cultural de la empresa. En resumen, la teoría de la socialización organizacional busca facilitar una transición exitosa y una integración efectiva de los nuevos empleados en el entorno laboral.

La Teoría del Ajuste Personas-Organización. De acuerdo con Kristof-Brown (2005), esta teoría sugiere que existe una relación entre las características individuales de los empleados y los atributos de la organización, y que un alto grado de ajuste entre ambas puede resultar en una mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional y rendimiento laboral. En el contexto del onboarding, el P-O Fit puede influir en la forma en que los nuevos empleados se adaptan a la organización, ya que aquellos que perciben una mayor coherencia entre sus propias características y los valores, cultura y expectativas de la empresa pueden experimentar una transición más fluida y una integración más exitosa. Por lo tanto, comprender y evaluar el ajuste persona-organización puede ser fundamental para diseñar estrategias de onboarding efectivas que promuevan una adaptación positiva de los nuevos empleados.

### **2.2.1.2 Conceptos del Onboarding**

Watkins (2003) describe el onboarding como el proceso crucial en los primeros 90 días de un nuevo líder, donde se establecen las bases para el éxito a largo plazo. Este periodo es fundamental para que el líder comprenda la organización, establezca relaciones con colegas y clientes, y comience a implementar estrategias que generen impacto positivo en su rol y en la empresa.

Bauer y Erdogan (2021) definen el onboarding como un proceso que va desde la selección inicial del empleado hasta su completa integración en la organización. Este proceso implica proporcionar al nuevo empleado la información necesaria sobre la empresa, orientación para comprender la cultura organizacional y el rol específico, así como apoyo para facilitar su adaptación y rendimiento óptimo. En resumen, el onboarding es un proceso integral que ayuda a los nuevos empleados a sentirse parte de la organización desde el principio y a contribuir efectivamente a sus objetivos y metas.

El onboarding es un proceso clave que va más allá de facilitar la adaptación inicial del trabajador, ya que implica brindar las herramientas necesarias para que pueda influir positivamente en la organización desde el inicio. Según Brad et al. (2019), no basta con ayudar al nuevo empleado a familiarizarse con el ambiente laboral o las tareas asignadas; resulta esencial también fortalecer sus capacidades, favoreciendo su autonomía y participación activa dentro de la empresa. De este modo, un proceso adecuado de integración laboral permite al colaborador contribuir efectivamente con la organización y asumir progresivamente roles de liderazgo. Por ello, la incorporación no debe limitarse al aspecto operativo, sino abarcar elementos culturales y estratégicos que potencien la motivación y compromiso del trabajador desde su ingreso.

El proceso de onboarding o incorporación laboral es esencial para lograr una transición exitosa del nuevo trabajador en la organización, ofreciendo múltiples beneficios tanto para el empleado como para la empresa. De acuerdo con Ilma y Dasiana (2023), una gestión adecuada del onboarding no solo ayuda a que los trabajadores nuevos comprendan

rápidamente la cultura organizacional, objetivos estratégicos y valores empresariales, sino que también reduce considerablemente su estrés inicial, disminuyendo la incertidumbre respecto a las expectativas laborales. Cuando estas expectativas están claramente definidas desde un inicio, los colaboradores se sienten más seguros, motivados y comprometidos con la organización, lo cual mejora directamente su rendimiento laboral. Además, una incorporación efectiva contribuye a fomentar el sentido de pertenencia, permitiendo que el trabajador interiorice comportamientos, actitudes y conocimientos alineados con la filosofía corporativa, impactando positivamente en el ambiente laboral y generando satisfacción profesional. Finalmente, esto reduce notablemente la rotación temprana, optimizando costos de contratación y formación, fortaleciendo la cultura organizacional, potenciando la productividad y facilitando el surgimiento de futuros líderes, capaces de comprometerse activamente con los objetivos estratégicos desde etapas tempranas.

Rosas (2015) desarrolla el fundamento teórico de la variable *onboarding*, destacándolo como el proceso destinado a integrar a los empleados en la organización y proporcionarles los recursos necesarios para adaptarse eficazmente. Este proceso incluye diversas actividades clave, como la implementación de programas de inducción, la entrega de manuales que detallan funciones y responsabilidades, así como la comunicación de políticas corporativas. Estas herramientas tienen como objetivo facilitar la transición de los nuevos empleados al entorno laboral, promoviendo un entendimiento integral de las expectativas organizacionales y asegurando que puedan desempeñar sus roles de manera productiva y alineada con los objetivos empresariales, consolidando así su compromiso y sentido de pertenencia dentro de la compañía desde el inicio.

Bohlander y Snell (2018) definen el *onboarding* como una estrategia estructurada diseñada para integrar a los nuevos empleados en la cultura y operaciones de la empresa. Este enfoque trasciende la mera inducción o presentación del entorno laboral, orientándose hacia una inmersión más profunda que conecta a los empleados con los valores, misión y visión de la organización. Según los autores, este proceso busca llevar a los empleados al núcleo de la compañía, fomentando un sentido genuino de pertenencia. Al sentirse

plenamente parte de la organización, los nuevos integrantes no solo adquieren un conocimiento funcional, sino que también desarrollan una conexión emocional y un compromiso a largo plazo con el éxito de la empresa.

El onboarding se define como un proceso de incorporación diseñado para facilitar la adaptación y la familiarización de los nuevos talentos con la cultura de la empresa. Este proceso utiliza una variedad de estrategias integrales con el objetivo de mejorar la adaptación al nuevo puesto de trabajo, así como proporcionar información y capacitación sobre las responsabilidades y el desempeño requeridos en dicho puesto (Cesário y Chambel, 2019).

El onboarding es un proceso de incorporación que se lleva a cabo en las organizaciones para facilitar la adaptación y la integración de los nuevos talentos. En este proceso, se utilizan experiencias de aprendizaje, tanto digitales como presenciales, para fortalecer el desarrollo organizacional y mejorar las habilidades adquiridas por los nuevos colaboradores. El onboarding digital implica el uso de tecnologías para transferir conocimientos y crear nuevas metodologías de aprendizaje. Además, se enfoca en especificar las funciones de los colaboradores, proporcionar retroalimentación constante y motivar el crecimiento profesional y personal de los empleados (Guaman et al., 2023).

El onboarding es un proceso que abarca tanto la inducción como la socialización organizacional. La inducción se refiere a familiarizar al nuevo empleado con la organización, sus reglas y condiciones de empleo, mientras que la socialización implica el aprendizaje del conocimiento social y de tareas necesario para integrarse en la organización. Hoy en día, el onboarding incorpora elementos tradicionales de inducción junto con actividades para fomentar conexiones interpersonales y redes de información. Esto incluye tanto actividades formales, como reuniones con supervisores y representantes de la alta dirección, como actividades informales, como eventos sociales que involucran a diversos actores dentro y fuera de la organización (Skeats, 1991; Kowtha, 2018; Bhakta & Medina, 2021).

Según Lauby (2016), el proceso de incorporación de empleados es un componente fundamental para garantizar el éxito en sus roles dentro de una organización. Este proceso no se limita a la etapa posterior a la contratación, sino que inicia incluso antes de que un candidato decida postularse, abarcando toda su experiencia como aspirante. Desde las primeras interacciones, como la búsqueda de candidatos y las entrevistas iniciales, hasta actividades como la verificación de antecedentes, la oferta laboral formal y la integración efectiva en el equipo, cada paso influye significativamente en la experiencia del empleado.

El onboarding constituye un proceso integral que implica varias etapas clave dentro del ciclo laboral del trabajador. Este enfoque inicia desde la fase de reclutamiento, donde se establece claramente la relación inicial entre la empresa y el futuro colaborador. En esta primera etapa, se busca asegurar que tanto las expectativas del empleado como las metas organizacionales estén alineadas de manera precisa. Dicha alineación es fundamental porque ayuda a evitar futuros conflictos o malentendidos, generando desde el comienzo una relación laboral basada en la confianza y claridad mutuas.

Seguidamente, en la etapa de orientación inicial, el onboarding facilita que el nuevo empleado se adapte adecuadamente a su entorno laboral inmediato. Aquí, la organización presenta aspectos esenciales como la cultura corporativa, los valores institucionales y las políticas internas. Esta inducción va más allá de la simple presentación de funciones específicas, permitiendo al trabajador familiarizarse no solo con las tareas asignadas, sino también con el ambiente social, fortaleciendo así su integración y generando en él un sólido sentido de identidad organizacional.

Finalmente, la evaluación del desempeño representa un aspecto crucial del onboarding, ya que permite monitorear y fortalecer continuamente el trabajo del empleado desde sus primeras etapas. Esta evaluación constante garantiza que los objetivos individuales estén alineados con las metas estratégicas organizacionales, proporcionando retroalimentación y oportunidades de mejora oportunas. Así, el onboarding no solo logra una adaptación fluida y rápida, sino que también favorece la motivación, incrementa el

compromiso organizacional y promueve una satisfacción laboral sostenible, mejorando la retención del talento.

### **2.2.1.3 Dimensiones del Onboarding**

De acuerdo con Guaman (2023) propone las siguientes dimensiones:

**Percepción:** La percepción en el onboarding se refiere a cómo los nuevos empleados interpretan y valoran la información y el ambiente proporcionados durante su incorporación. Incluye la claridad de las expectativas, la calidad del recibimiento y el acceso a herramientas iniciales, influyendo directamente en la confianza, la motivación y la adaptación al entorno organizacional.

**Formación:** La formación en el onboarding abarca las capacitaciones y recursos proporcionados a los nuevos colaboradores para desarrollar las habilidades necesarias en su rol. Este proceso fomenta el aprendizaje práctico y teórico, fortaleciendo la competencia profesional y facilitando una transición exitosa hacia sus responsabilidades laborales.

**Cultura organizacional:** La cultura organizacional en el onboarding implica la transmisión de los valores, misión, visión y normas de la empresa. Este proceso busca alinear a los nuevos empleados con la identidad organizacional, fomentando el sentido de pertenencia, el compromiso y el entendimiento de las expectativas culturales y éticas.

**Apoyo:** El apoyo en el onboarding se centra en brindar a los nuevos empleados acompañamiento y recursos durante su integración. Incluye la disponibilidad de mentores, la resolución de dudas y la creación de un ambiente de confianza, lo cual promueve la seguridad y facilita la adaptación al nuevo entorno laboral.

**Compromiso:** El compromiso en el onboarding mide el nivel de involucramiento y motivación que los nuevos empleados adquieren hacia los objetivos organizacionales. Este aspecto es crucial para fomentar la lealtad, la proactividad y la colaboración, sentando las bases para una relación laboral a largo plazo.

**Evaluación:** La evaluación en el onboarding consiste en medir el desempeño y la adaptación inicial de los empleados mediante retroalimentación constructiva. Este proceso ayuda a identificar áreas de mejora, reconocer logros tempranos y garantizar un ajuste efectivo entre las habilidades del colaborador y las demandas del puesto.

**Desarrollo organizacional:** El desarrollo organizacional en el onboarding se refiere a cómo el proceso de incorporación fortalece la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos. Esto incluye el desarrollo de competencias, la integración efectiva del talento y la mejora continua de los procesos organizacionales para garantizar el crecimiento sostenible.

## **2.2.2 Motivación laboral**

### **2.2.2.1 Teorías de la motivación**

Según la teoría propuesta por Maslow, conocida como jerarquía de necesidades, las personas deben satisfacer ciertas exigencias de manera progresiva para alcanzar su máximo potencial y bienestar. En este modelo, las necesidades están organizadas jerárquicamente, iniciando por aquellas más básicas o elementales, como las fisiológicas, relacionadas con la alimentación, descanso y protección frente a amenazas del entorno. Una vez cubiertas estas necesidades iniciales, el individuo puede avanzar hacia necesidades más complejas, como la seguridad física y emocional, la aceptación social, el reconocimiento por parte de los demás y la autoestima. Finalmente, en la cúspide de esta estructura jerárquica se sitúan las necesidades de autorrealización, que implican alcanzar el máximo potencial personal y profesional, expresado en la creatividad, la innovación y el crecimiento continuo. De esta manera, la teoría subraya que satisfacer estas necesidades progresivamente resulta esencial para alcanzar la plenitud vital y el éxito personal (Ruiz et al., 2021).

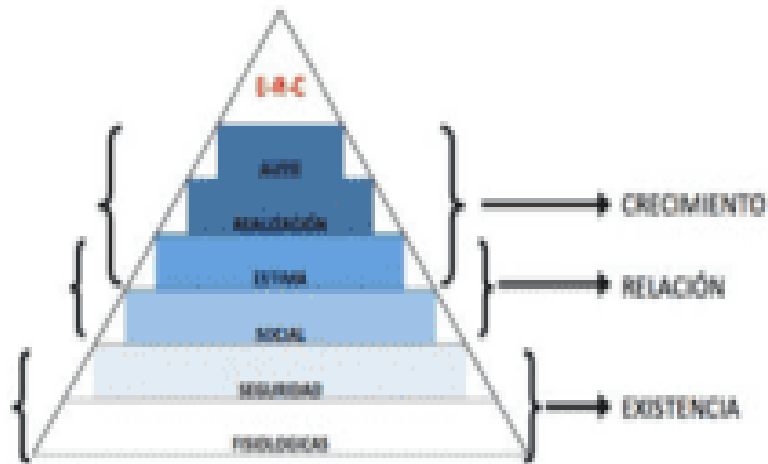
La teoría de la autodeterminación desarrollada por Deci y Ryan (2000) analiza cómo la motivación de los individuos puede surgir tanto de factores internos como externos, destacando particularmente la importancia de satisfacer ciertas necesidades

psicológicas básicas para impulsar su motivación y bienestar general. Según esta teoría, las personas poseen tres necesidades psicológicas fundamentales que deben ser atendidas: autonomía, que implica sentir libertad y control sobre sus acciones; competencia, relacionada con la sensación de dominio y eficacia en las actividades que realizan; y, por último, la necesidad de relaciones interpersonales significativas, que implica la conexión y aceptación dentro de grupos sociales. Al satisfacer estas necesidades básicas, los individuos fortalecen su motivación intrínseca, es decir, aquella que surge espontáneamente del placer, interés o satisfacción propia al realizar determinada actividad. En contraste, cuando la motivación depende principalmente de recompensas externas, como elogios, incentivos económicos o presiones externas, se habla entonces de motivación extrínseca.

Por otro lado, Alderfer (1969), reformuló la teoría de las necesidades humanas propuesta por Maslow, introduciendo el modelo E-R-C (Existencia-Relación-Crecimiento) como una reinterpretación de la jerarquía de necesidades. Este modelo simplifica las cinco necesidades de Maslow en tres categorías principales: Existencia, Relación y Crecimiento. Las Necesidades de Existencia abarcan los aspectos básicos para la supervivencia, como la seguridad y las necesidades fisiológicas. Las Necesidades de Relación involucran el deseo de establecer conexiones significativas con otros individuos, correspondientes a las necesidades sociales de Maslow. Por último, las Necesidades de Crecimiento se centran en el desarrollo personal y la autorrealización, similar a lo que Maslow describió como necesidades de estima y autorrealización. Este enfoque simplificado proporciona una nueva perspectiva sobre las motivaciones humanas, destacando las categorías esenciales para entender el comportamiento y las aspiraciones individuales.

## Figura 1

### *Necesidades humanas*



*Nota.* Tomada de Peña (2015)

Alderfer (1969) también señala que una nueva necesidad puede surgir sin requerir que las necesidades de nivel inferior estén completamente satisfechas para servir como motivación. Además, sostiene que la satisfacción de las necesidades no se limita únicamente a un enfoque ascendente. Las personas tienen la capacidad de retroceder en los distintos niveles de necesidades con el fin de satisfacer una necesidad que ya había sido atendida. Esta idea desafía la noción de una progresión rígida y unidireccional en la satisfacción de las necesidades, proporcionando una visión más flexible y dinámica del proceso motivacional humano.

### **2.2.2.2 Conceptos de la Motivación Laboral**

La motivación laboral, según Cerasoli et al. (2014) y Reizer et al. (2014), comprende los factores que impulsan la satisfacción y compromiso del trabajador con sus actividades profesionales. Este concepto abarca aspectos como el interés genuino por las tareas desempeñadas, la sensación de logro personal, el reconocimiento recibido y recompensas percibidas, entre otros elementos esenciales que determinan el grado de

satisfacción laboral. De esta forma, una alta motivación laboral contribuye significativamente al bienestar del empleado, optimizando su rendimiento y productividad dentro de la organización.

La motivación en el contexto laboral se refiere a los elementos internos y externos que inciden en el comportamiento y las acciones de los individuos dentro de una organización. Comprender la motivación implica identificar los impulsores que guían las conductas de los trabajadores en sus roles laborales. Se destaca la importancia de que los líderes y directivos, en este caso los educativos, no recurran a la manipulación de los empleados, sino que busquen comprender y reconocer los factores motivacionales que influyen en ellos. Esto sugiere que la motivación está estrechamente relacionada con una variedad de factores tanto internos como externos que afectan el comportamiento y el rendimiento laboral de las personas (Koontz y Weihrich, 2010).

La motivación laboral se refiere al impulso o incentivo que lleva a los empleados a comprometerse con su trabajo, a esforzarse por alcanzar metas y a contribuir de manera efectiva al éxito y la eficiencia de una organización. Se destaca que contar con una fuerza laboral motivada, compuesta por empleados dispuestos a aprender y comprometerse, es crucial para que una empresa prospere y mantenga su éxito a lo largo del tiempo en un entorno dinámico y competitivo. La motivación laboral se considera como un factor esencial para el rendimiento y la eficacia organizacional, y su presencia se ha demostrado como un predictor clave del éxito empresarial (Al-Alawi, 2005; Robins y Coulter, 2005; Martin, 2003).

La motivación está estrechamente vinculada con las acciones de las personas, representando una interacción conductual donde tanto factores internos como externos influyen en el comportamiento. Se plantea que los deseos y necesidades internas generan una energía que impulsa a las personas a realizar acciones orientadas hacia la consecución de metas específicas (Peña y Villon, 2018).

Sin embargo, la motivación es un proceso interno experimentado por cada individuo, cuyo resultado se manifiesta a través de la interacción entre el individuo y su entorno. En este sentido, la motivación influye en las acciones individuales y en la

manifestación de comportamientos específicos dirigidos hacia metas o tareas deseadas (Tacuri y Prisila, 2021).

La motivación laboral se refiere al impulso interno que mueve a las personas a comprometerse activamente con sus responsabilidades laborales y alcanzar sus metas profesionales. Este proceso se encuentra influenciado por múltiples factores, destacando especialmente la sensación de competencia profesional, el grado de autonomía para tomar decisiones y la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen dentro del ámbito laboral. Asimismo, la motivación laboral cumple un papel crucial para el progreso de las organizaciones, ya que trabajadores altamente motivados suelen demostrar mayores niveles de productividad, eficiencia y satisfacción, lo cual a su vez contribuye al éxito y crecimiento organizacional (Vo et al., 2022).

De acuerdo con Deci y Ryan (2017) la motivación laboral es un proceso interno que impulsa a los individuos a desempeñarse de manera eficiente en su trabajo, dependiendo de diversos factores psicológicos y organizacionales. Este surge cuando los empleados buscan satisfacer necesidades fundamentales, tales como alcanzar metas personales, desarrollar competencias específicas o establecer una conexión significativa con los valores, principios y objetivos de la organización. En este sentido, una adecuada motivación no solo incrementa la energía y la orientación del comportamiento del trabajador, sino que también mejora su desempeño individual y contribuye al desarrollo y éxito colectivo dentro del entorno organizacional.

La motivación laboral constituye el proceso por el cual los trabajadores se involucran activamente con sus responsabilidades y ponen esfuerzo en alcanzar determinados objetivos profesionales. Según Locke y Latham (2013), este compromiso puede originarse a partir de factores internos, entre ellos, el interés genuino por la actividad que se realiza o la sensación de autonomía y control sobre las tareas asignadas. Por otro lado, también pueden influir factores externos, tales como el reconocimiento público, los incentivos económicos u otras recompensas tangibles que fortalecen la dedicación del trabajador hacia las metas establecidas por la organización.

La motivación laboral es definida como un proceso interno que impulsa la conducta y orienta el esfuerzo de las personas dentro del contexto del trabajo. En este sentido, se resalta que las necesidades psicológicas básicas juegan un papel clave al explicar las variaciones en la motivación laboral, ya que constituyen recursos esenciales que influyen directamente en las acciones de los individuos y, por tanto, determinan de manera importante el rendimiento laboral. Asimismo, se subraya la relevancia del entorno social en la motivación, pues las relaciones interpersonales, el clima organizacional y el intercambio social en el ambiente de trabajo condicionan notablemente el comportamiento y desempeño de los empleados. Así, tanto los factores psicológicos internos como las influencias externas provenientes del contexto social interactúan estrechamente, generando diferencias individuales en cuanto al nivel de motivación laboral y, por consiguiente, en la calidad del desempeño profesional (Elliot y Dweck, 2013; Kanfer y Dweck, 2013; Deci y Ryan, 2017).

La motivación laboral se refiere al conjunto de procesos internos que dirigen, energizan y sostienen el esfuerzo realizado por una persona para alcanzar ciertas metas en el ámbito del trabajo. Según Judge y Robbins (2017), dicho proceso determina la intensidad, perseverancia y dirección con la que un empleado realiza sus tareas, involucrándose profundamente en sus responsabilidades y adoptando una actitud proactiva frente a los desafíos laborales. De este modo, la motivación influye directamente en la disposición del trabajador hacia el compromiso y el logro de resultados organizacionales concretos, ya que condiciona la cantidad de esfuerzo, dedicación y entusiasmo que pone en cada tarea. Por ello, una adecuada motivación laboral fomenta no solo la satisfacción personal del empleado, sino que también potencia su productividad, mejora su resiliencia ante situaciones difíciles y fortalece su capacidad para alcanzar las metas estratégicas planteadas por la organización.

### **2.2.2.3 Dimensiones**

De acuerdo con Gómez-Figueroa et al. (2023), hay 7 siete dimensiones de la motivación, las cuales son:

**Salario:** El salario es la compensación económica que los empleados reciben por su trabajo, siendo fundamental para satisfacer necesidades básicas y garantizar estabilidad financiera. Además, influye en la percepción de justicia y equidad dentro del entorno laboral, impactando significativamente en la motivación, satisfacción y compromiso del trabajador hacia la organización.

**Reconocimiento:** El reconocimiento laboral consiste en valorar y destacar los logros, esfuerzos y contribuciones de los empleados. Este factor refuerza la autoestima y el compromiso, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y motivador, donde los colaboradores se sienten valorados por su desempeño y estimulados a alcanzar metas organizacionales.

**Estatus laboral:** El estatus laboral refleja la importancia y el respeto que los empleados perciben dentro de la organización. Este elemento abarca el reconocimiento de roles, responsabilidades y logros, contribuyendo al sentido de pertenencia, la confianza y la valoración personal dentro del equipo de trabajo.

**Condiciones físicas del trabajo:** Las condiciones físicas del trabajo incluyen aspectos como iluminación, ventilación, higiene, ergonomía y adecuación del espacio laboral. Estas condiciones garantizan un entorno seguro, cómodo y saludable, favoreciendo la eficiencia, la productividad y el bienestar general de los empleados durante sus actividades diarias.

**Relación jefe-subordinado:** La relación jefe-subordinado evalúa el nivel de comunicación, apoyo y confianza entre los líderes y sus equipos. Una relación saludable promueve un ambiente de trabajo colaborativo, facilita la solución de problemas y fortalece el compromiso, impulsando el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

**Crecimiento (superación):** El crecimiento laboral se refiere a las oportunidades de desarrollo profesional y personal que la organización ofrece a sus empleados. Este factor impulsa la adquisición de nuevas habilidades, fomenta la motivación intrínseca y fortalece el compromiso, contribuyendo tanto al éxito individual como al logro de los objetivos organizacionales.

**Realización:** La realización laboral es el nivel de satisfacción que los empleados experimentan al alcanzar sus metas y contribuir significativamente a la organización. Incluye aspectos como la creatividad, la autonomía y el reconocimiento de logros, proporcionando un sentido de propósito y motivación en el entorno laboral.

### **2.3 Glosario:**

**Rendimiento:** La medida o evaluación del logro de objetivos, resultados o metas establecidos por un individuo, equipo o empresa en relación con las expectativas o estándares establecidos (Lauby, 2016).

**Cultura organizacional:** El conjunto de valores compartidos, creencias, normas y prácticas que caracterizan la forma en que una organización opera y se comporta, influyendo en el comportamiento y las interacciones de sus miembros (Chiavenato, 2009).

**Productividad:** La relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla, lo que implica la eficiencia en la utilización de los recursos para generar resultados (Chiavenato, 2009).

**Evaluación:** Un proceso sistemático de recopilación y análisis de información para determinar el rendimiento, la efectividad o el valor de algo, como el desempeño de un empleado, un programa o un proyecto (Lauby, 2016).

**Capacidad:** La aptitud, habilidad o potencial que posee un individuo para llevar a cabo tareas específicas, resolver problemas o enfrentar desafíos en un contexto laboral (Lauby, 2016).

**Motivación:** Es el impulso que guía el comportamiento hacia metas y necesidades. Es influenciada por fuerzas internas y externas, siendo crucial en el ámbito laboral para mejorar desempeño, productividad y bienestar (Chiavenato, 2009).

**Motivación laboral:** Es el impulso interno que guía a los individuos en su trabajo, influenciado por competencia, autonomía y relaciones. Es crucial para la productividad y eficacia organizacional (Vo et al., 2022).

**Satisfacción laboral:** Grado en el que los empleados se sienten contentos y realizados en su trabajo, lo que influye en su motivación y compromiso con la organización (Judge y Robbins, 2017).

**Desarrollo organizacional:** Proceso de mejora continua dentro de una organización mediante la implementación de cambios estratégicos y estructurales para optimizar el rendimiento (Guaman et al., 2023).

**Retención de empleados:** Estrategias y prácticas que implementa una organización para mantener a sus empleados a largo plazo, reduciendo la rotación laboral (Ilma & Dasiana, 2023).

**Capacitación:** Proceso de aprendizaje mediante el cual los empleados adquieren habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar su función dentro de la organización (Lauby, 2016).

**Inducción:** Fase inicial del onboarding en la que los nuevos empleados se familiarizan con las reglas, políticas y condiciones laborales de la organización (Skeats, 1991).

**Integración:** Proceso mediante el cual los nuevos empleados se adaptan a la cultura, valores y estructura organizacional, alineándose con los objetivos y normas de la empresa (Lauby, 2016).

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA**

### **3.1. Enfoque y métodos**

El enfoque cuantitativo se basa en recoger y analizar información numérica para descubrir tendencias, patrones y relaciones entre variables. Aplica técnicas estadísticas que permiten verificar hipótesis y generalizar resultados con objetividad. Su propósito principal es medir fenómenos de manera precisa, generando conclusiones claras, replicables y comparables, lo que facilita una interpretación fundamentada y confiable de la información recopilada (Ñaupas et al., 2018).

El método científico es un procedimiento estructurado y riguroso empleado para generar conocimiento objetivo y verificable sobre fenómenos naturales. Implica realizar observaciones cuidadosas, formular preguntas e hipótesis, desarrollar experimentos controlados, analizar resultados, y comunicar conclusiones claras. Este método busca establecer teorías que puedan ser validadas o refutadas mediante evidencia empírica. Destaca por la objetividad, reproducibilidad y posibilidad de falsación, asegurando que cualquier teoría pueda ser sometida a pruebas constantes. De este modo, promueve el avance científico, la resolución efectiva de problemas, y contribuye a la evolución del conocimiento mediante cambios significativos en la comprensión del mundo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.2. Tipo, nivel y diseño de la investigación**

La investigación básica, también llamada investigación pura o fundamental, tiene como finalidad expandir el conocimiento teórico sin un propósito práctico inmediato. Se dedica a explorar y descubrir principios, teorías y leyes en diferentes campos del saber. Su objetivo es comprender mejor el entorno y generar nuevas ideas, sin enfocarse en aplicaciones específicas o en resolver problemas cotidianos directamente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La investigación correlacional se enfoca en examinar la relación o asociación entre dos o más variables sin manipularlas. Este tipo de estudio busca identificar si las variables

están vinculadas y en qué medida, pero no establece causas. Su objetivo es comprender cómo cambian juntas las variables y si existe un patrón consistente entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño no experimental es un enfoque de investigación que se basa en la observación y la recolección de datos en su estado natural, sin la manipulación deliberada por parte del investigador para establecer relaciones causales. Este método se caracteriza por la ausencia de intervención activa del investigador en las condiciones de estudio, centrándose en la recopilación y análisis de datos tal como se presentan en su entorno natural (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Orosco y Pomasunco, 2014, Ñaupas et al., 2014).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **3.3.1. Población**

La población se refiere al conjunto completo de casos, individuos o elementos que comparten al menos una característica común y que son objeto de estudio en una investigación específica. Es el grupo total que se considera para obtener conclusiones sobre un fenómeno o problema de investigación (Orosco et al., 2014). La población estuvo constituida por los 60 colaboradores de la I.E Stephen Hawking.

**Tabla 1**

*Cantidad de colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking*

---

| <b>Nivel jerárquico</b> | <b>Nro. de trabajadores</b> |
|-------------------------|-----------------------------|
| Director                | 1                           |
| Promotores              | 3                           |
| Secretarias             | 3                           |
| Docente                 | 45                          |
| Personal administrativo | 8                           |
| <b>Total</b>            | <b>60</b>                   |

---

Nota. Tomado del MOF de la I.E.P Stephen Hawking - 2024

### **3.3.2. Muestra**

La muestra estuvo constituida por los 60 colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo tipo censo como un método de recolección de datos en el cual se estudian y se recolectan datos de todos los elementos o individuos de una población en lugar de seleccionar una muestra representativa. Se utiliza cuando es factible y práctico estudiar a todos los miembros de la población de interés (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Fueron todos los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos (validez y confiabilidad)**

La encuesta es una técnica de investigación que implica la formulación de preguntas estandarizadas dirigidas a una muestra representativa de la población con el fin de obtener información sobre diversos aspectos de interés para la investigación, como opiniones, actitudes, creencias o comportamientos. En este estudio, se utilizará una encuesta para evaluar la variable de motivación (Ñaupas et al., 2014; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La observación es una técnica de recolección de datos que consiste en la percepción atenta y sistemática de hechos, comportamientos o fenómenos en su contexto natural, sin intervenir en ellos, con el fin de obtener información relevante para un estudio o investigación. Este método permite registrar y analizar detalles que podrían pasar desapercibidos mediante otras técnicas. Es particularmente útil cuando se busca comprender dinámicas sociales, conductas o procesos, ya que proporciona una visión directa y realista de lo que ocurre en un entorno específico, apoyando la obtención de datos cualitativos o cuantitativos (Ñaupas et al., 2014; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El análisis documental es una técnica de investigación que implica examinar, interpretar y evaluar información contenida en documentos, como informes, actas, textos legales, libros o registros. Este método permite identificar patrones, tendencias y relaciones entre los datos registrados, proporcionando una base sólida para generar conclusiones o enriquecer el conocimiento sobre un tema. Al ser una técnica que utiliza fuentes preexistentes, resulta útil para investigaciones históricas, estudios comparativos o para complementar datos obtenidos a través de otras herramientas. Su enfoque puede ser tanto cualitativo como cuantitativo, dependiendo de los objetivos del estudio (Ñaupas et al., 2014; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que consiste en una serie de preguntas estructuradas y predefinidas, diseñadas para obtener información sobre

variables específicas de interés en una investigación. Este instrumento se administra de manera uniforme a los participantes de una muestra y puede ser utilizado para obtener datos sobre características, opiniones, actitudes o comportamientos (Ñaupas et al., 2014; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El cuestionario sobre onboarding consta de 36 ítems distribuidos en siete dimensiones: percepción, formación, cultura organizacional, apoyo, compromiso, evaluación y desarrollo organizacional (Guaman, 2023). Cada ítem está diseñado para medir aspectos específicos del proceso de incorporación, utilizando una escala Likert del 1 al 5 (1: totalmente en desacuerdo, 5: totalmente de acuerdo). El cuestionario tiene como objetivo evaluar cómo el onboarding influye en la motivación laboral de los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking, con un tiempo estimado de respuesta de 15 a 20 minutos.

### 3.4.1. Validez

Los instrumentos se validaron a través del juicio de expertos tal como requiere la universidad, en este sentido fueron profesionales, docentes e investigadores en el campo de estudio de la administración, el talento humano, la investigación y otros, quienes, con sus conocimiento y experiencia en el estudio, validarán los criterios mínimos para que los instrumentos consten con la claridad, pertinencia, redacción y consistencia.

**Tabla 2**

*Cantidad de jueces*

| Nro | Apellidos y Nombres               | Grado    | Calificación |
|-----|-----------------------------------|----------|--------------|
| 1   | Luciano Alipio Rober Anibal       | Doctor   | Excelente    |
| 2   | Zevallos Guadalupe, Verónica      | Doctora  | Excelente    |
| 3   | Llacz Molina, Jacqueline Denisse  | Magister | Excelente    |
| 4   | Paredes Pérez, Marco Antonio José | Doctor   | Excelente    |
| 5   | Villegas Zamudio, Jesus Pedro     | Magister | Excelente    |

### 3.4.2. Confiabilidad

Asimismo, los instrumentos no solo se contó con validez, sino también con la confiabilidad, para este caso será mediante el Alfa de Cronbach, donde se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos con características similares a la muestra del estudio. El coeficiente de medición será mayor a .800 para demostrar el grado de confianza de los instrumentos.

El análisis de fiabilidad para la variable "Onboarding" muestra un Alfa de Cronbach de 0.935, indicando un nivel excelente de consistencia interna entre los 36 ítems que componen el instrumento. Esto indicó que las preguntas formuladas para evaluar el proceso de integración y adaptación de los colaboradores fueron altamente coherentes y confiables. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), un Alfa de Cronbach superior a 0.90 refleja una fiabilidad excelente, lo que garantiza que los resultados obtenidos sean consistentes en mediciones repetidas. **Ver anexo 6.**

El análisis de fiabilidad para la variable "Motivación laboral" reporta un Alfa de Cronbach de 0.978, considerado excelente, sobre 16 ítems. Este valor evidencia una altísima consistencia interna en el instrumento, lo que asegura que los ítems relacionados con el nivel de interés y compromiso de los empleados en su trabajo están bien diseñados. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), un Alfa de Cronbach superior a 0.90 refleja una excelente fiabilidad, adecuada para instrumentos en investigaciones sociales y organizacionales. **Ver anexo 6.**

Una vez realizada la validez y confiabilidad se procederá a elaborar un formulario de google; en este sentido se enviará el link al personal de la asociación educativa para que este pueda ser respondido. Luego de haber obtenido las respuestas se tabulará en la herramienta Excel, luego se procederá a su cuantificación en el programa de SPSS para presentar el análisis descriptivo en tablas y figuras con sus debidos porcentajes y frecuencias, después se realizará la prueba de normalidad; en este caso con Komogorov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50, asimismo se determinará el estadístico a utilizar, si en caso la distribución sea normal se utilizarpa R de Pearson y si la distribución de los datos no sean normales se utilizará Rho de Spearman. Por último, se realizará el

contraste de hipótesis para demostrar el grado de correlación y significancia entre las variables y dimensiones del estudio según los objetivos propuestos en la investigación.

### **3.5. Aspectos éticos de la investigación**

El estudio contiene los siguientes aspectos éticos:

1. **Consentimiento informado:** El consentimiento informado es el proceso mediante el cual los participantes del estudio son completamente informados sobre los objetivos, los procedimientos, los riesgos y los beneficios del estudio antes de decidir participar. Esto implica proporcionar a los participantes información clara y comprensible, responder a sus preguntas y asegurarse de que participen de manera voluntaria, sin coacción ni presión.
2. **Principio de confidencialidad:** El principio de confidencialidad establece que la información proporcionada por los participantes en un estudio debe ser tratada con la máxima discreción y protegida contra la divulgación no autorizada. Esto implica que los investigadores deben tomar medidas para garantizar la seguridad y privacidad de los datos de los participantes, incluida la protección contra el acceso no autorizado, el uso indebido o la divulgación de información confidencial.
3. **Autenticidad:** En el contexto de la investigación, la autenticidad se refiere a la honestidad y la sinceridad en la recopilación y presentación de datos. Los investigadores deben asegurarse de que los datos recopilados sean precisos, fiables y representativos de la realidad, y evitar cualquier forma de falsificación, fabricación o manipulación de datos. La autenticidad también implica reconocer y abordar cualquier sesgo potencial que pueda influir en los resultados del estudio.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Análisis, interpretación y explicación**

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, realizando un análisis descriptivo e inferencial para examinar la relación entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la institución. Se recopilaron datos mediante encuestas aplicadas a los participantes, cuyos resultados fueron organizados en tablas y gráficos para su interpretación. Para determinar la distribución de los datos, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, evidenciando que los datos no seguían una distribución normal. En consecuencia, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, un método estadístico no paramétrico, para analizar la relación entre las variables y sus dimensiones. Se realizaron pruebas de hipótesis generales y específicas, estableciendo criterios de decisión basados en niveles de significancia predefinidos. Los resultados permitieron identificar patrones de relación entre el proceso de integración organizacional y la motivación, proporcionando información relevante para la gestión y mejora de estrategias dentro de la institución.

Asimismo, la presentación de los resultados en niveles de categorización, en lugar de emplear directamente las escalas del instrumento, respondió a la necesidad de facilitar la interpretación estadística y comparativa de los puntajes obtenidos. Dado que el estudio fue de tipo relacional, las variables se midieron en niveles según los baremos establecidos: onboarding (bajo: 36-84, medio: 85-132, alto: 133-180) y motivación laboral (bajo: 16-37, medio: 38-58, alto: 59-80). Esta categorización permitió identificar patrones de relación entre variables, asegurando un análisis estructurado y alineado con los objetivos del estudio, además de facilitar una interpretación estandarizada de los hallazgos y conclusiones.

## 4.2. Resultados descriptivos

### 4.2.1. Variable 1 / X

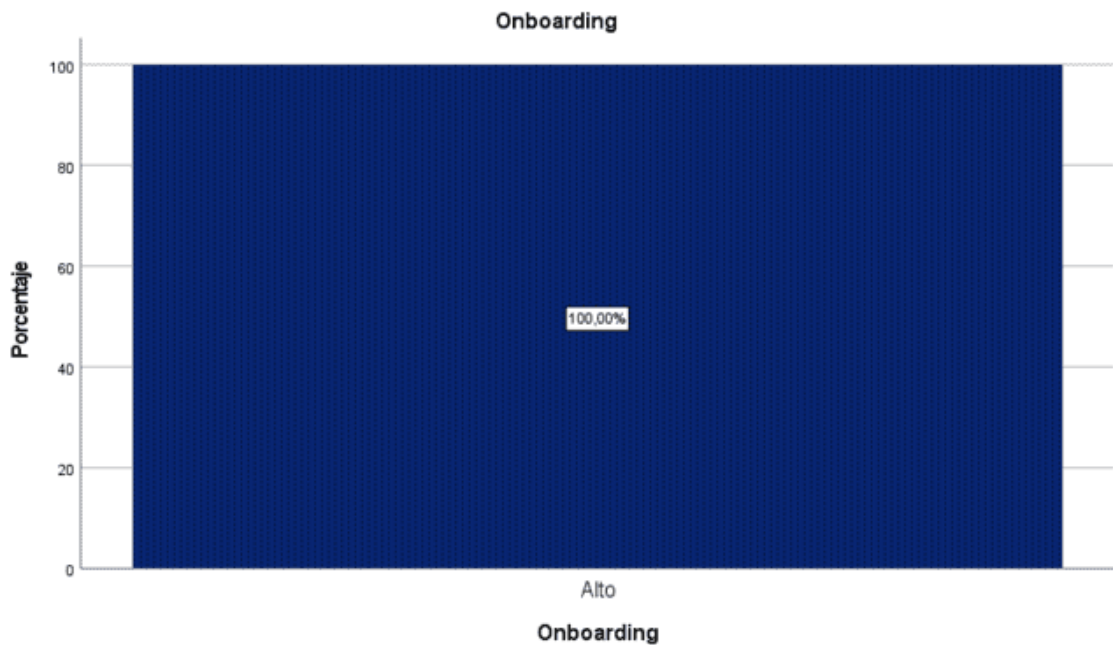
**Tabla 3**

*Resultados de la variable 1, onboarding*

|      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Alto | 60         | 100,0      | 100,0             | 100,0                |

**Figura 2**

Niveles de la variable 1, onboarding



La interpretación del resultado indica que, en relación con la variable "onboarding," el 100% de los participantes, es decir, los 60 colaboradores encuestados, alcanzaron un nivel alto en esta variable. Esto refleja que todos los colaboradores perciben el proceso de integración en la institución como altamente satisfactorio, sin excepción, evidenciando la efectividad y consistencia del proceso de onboarding dentro de la organización.

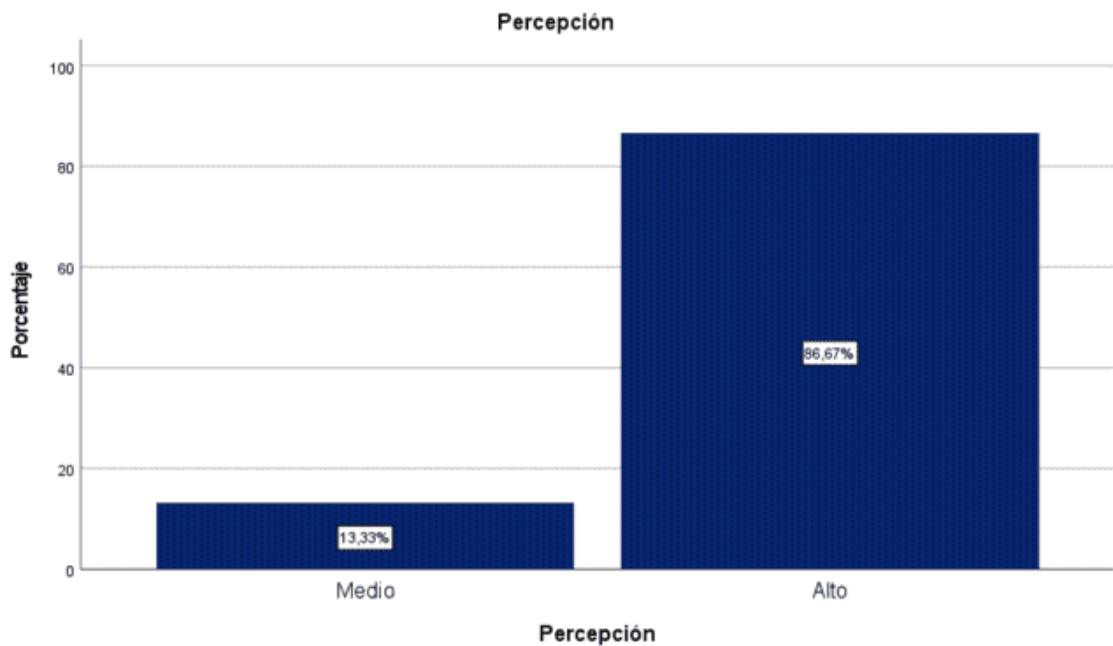
**Tabla 4**

*Resultados de la dimensión de la percepción*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 8          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
| Alto  | 52         | 86,7       | 86,7              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 3**

*Niveles de la dimensión de la percepción*



La interpretación de los resultados de la dimensión de la percepción revela que el 86,7% de los colaboradores (52 de los 60 encuestados) tienen una percepción alta, mientras que el 13,3% (8 colaboradores) presentan una percepción de nivel medio. Esto indica que, en su mayoría, los colaboradores perciben de manera positiva los aspectos evaluados, lo que sugiere que las acciones o condiciones asociadas a esta dimensión son valoradas

favorablemente por la gran mayoría. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje que podría requerir mayor atención para elevar su nivel de percepción.

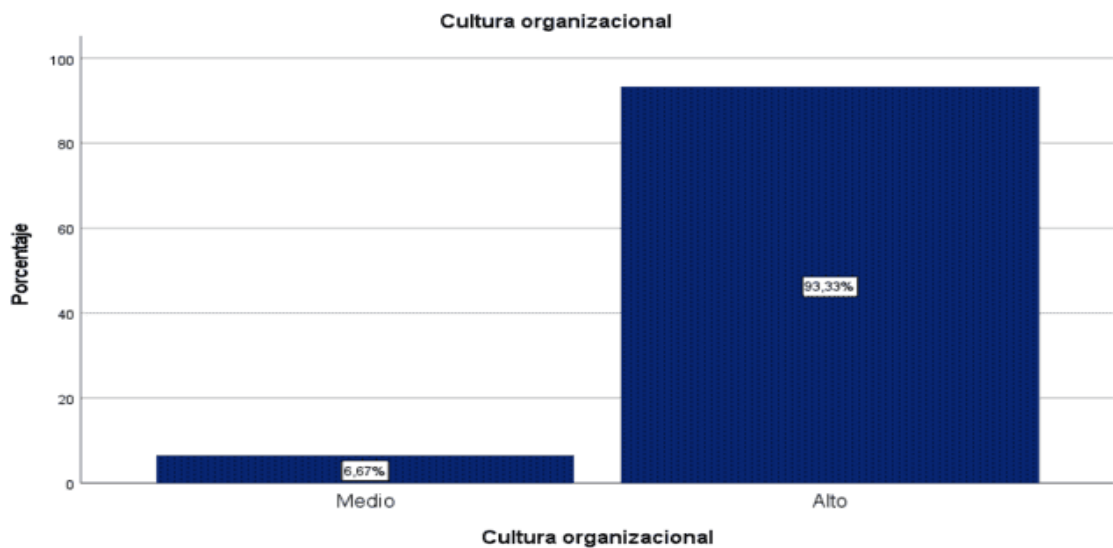
**Tabla 5**

*Resultados de la dimensión, cultura organizacional*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 4          | 6,7        | 6,7               | 6,7                  |
| Alto  | 56         | 93,3       | 93,3              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 4**

*Niveles de la dimensión, cultura organizacional*



La interpretación de los resultados de la dimensión "cultura organizacional" muestra que el 93,3% de los colaboradores (56 de los 60 encuestados) evaluaron esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 6,7% (4 colaboradores) la calificaron en un nivel medio. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores perciben positivamente la cultura organizacional de la institución, reflejando un entorno laboral con valores, normas y

prácticas que son ampliamente aceptados y apreciados. No obstante, el pequeño porcentaje con una percepción media indica un área de oportunidad para mejorar la alineación o satisfacción de todos los colaboradores respecto a los elementos culturales organizacionales.

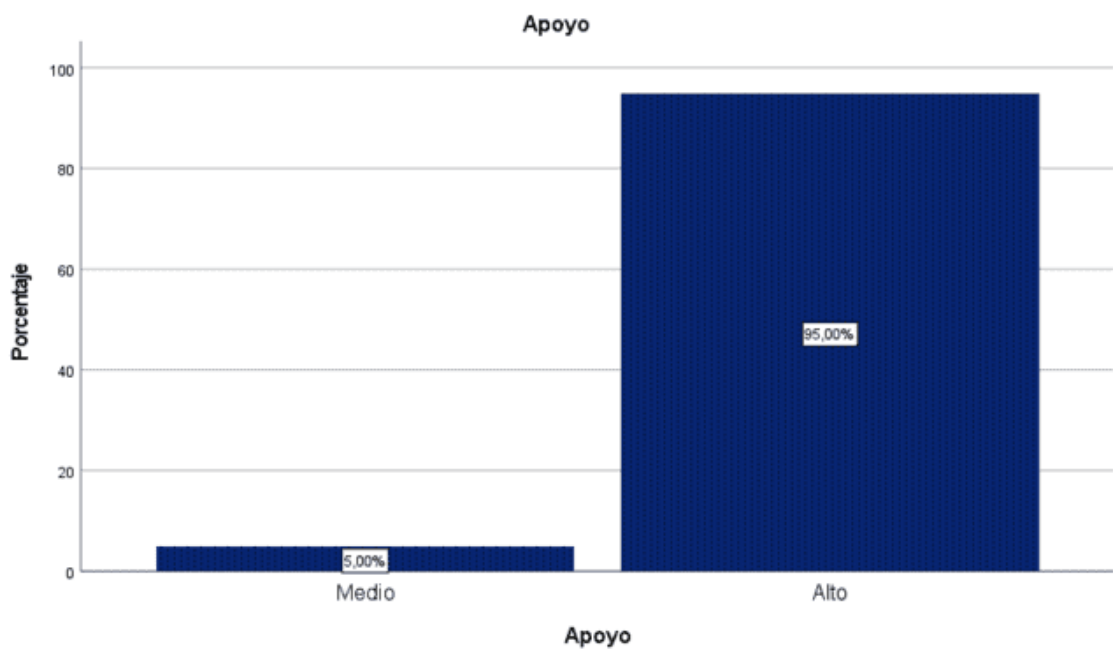
**Tabla 6**

*Resultados de la dimensión apoyo*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 3          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
| Alto  | 57         | 95,0       | 95,0              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 5**

*Niveles de la dimensión apoyo*



La interpretación de los resultados de la dimensión "apoyo" indica que el 95,0% de los colaboradores (57 de los 60 encuestados) perciben un nivel alto de apoyo, mientras que el 5,0% (3 colaboradores) lo califican en un nivel medio. Esto evidencia que la gran mayoría de los colaboradores considera que recibe un alto grado de respaldo dentro de la organización, lo que sugiere un entorno laboral positivo y solidario. Sin embargo, el porcentaje restante, aunque reducido, podría representar una oportunidad para fortalecer las estrategias de apoyo y garantizar que todos los colaboradores se sientan igualmente respaldados.

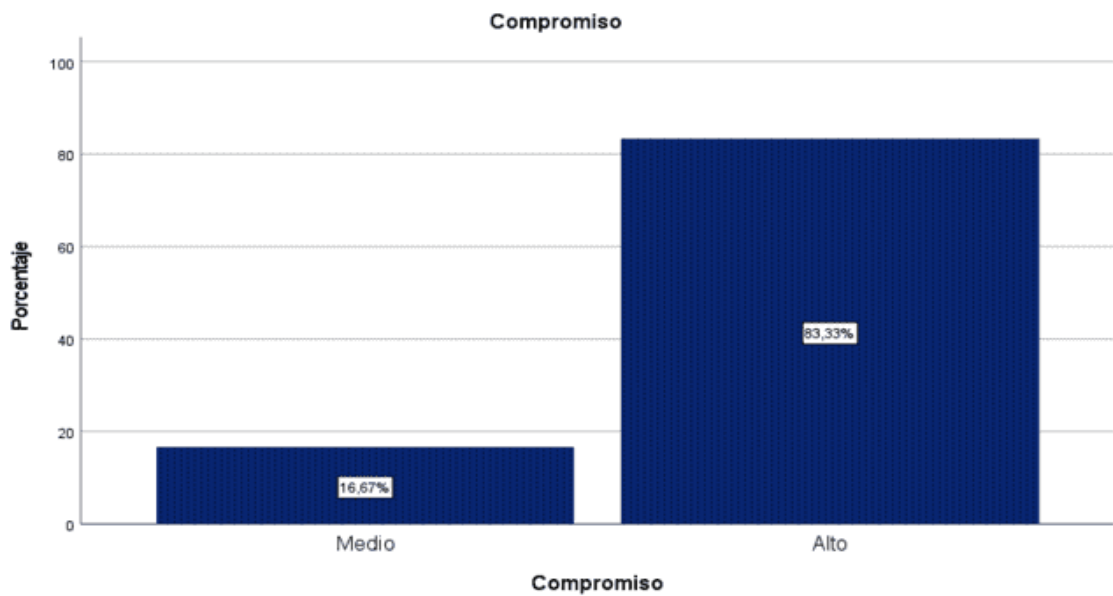
**Tabla 7**

*Resultados de la dimensión compromiso*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 10         | 16,7       | 16,7              | 16,7                 |
| Alto  | 50         | 83,3       | 83,3              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 6**

*Niveles de la dimensión compromiso*



La interpretación de los resultados de la dimensión "compromiso" muestra que el 83,3% de los colaboradores (50 de los 60 encuestados) manifiestan un nivel alto de compromiso, mientras que el 16,7% (10 colaboradores) lo perciben en un nivel medio. Esto indica que la mayoría de los colaboradores están altamente comprometidos con la organización, lo cual es un reflejo positivo de su conexión emocional, motivación y sentido de pertenencia hacia su trabajo. Sin embargo, el porcentaje restante sugiere que existe un grupo que podría requerir iniciativas adicionales para fortalecer su compromiso y maximizar su involucramiento con la organización.

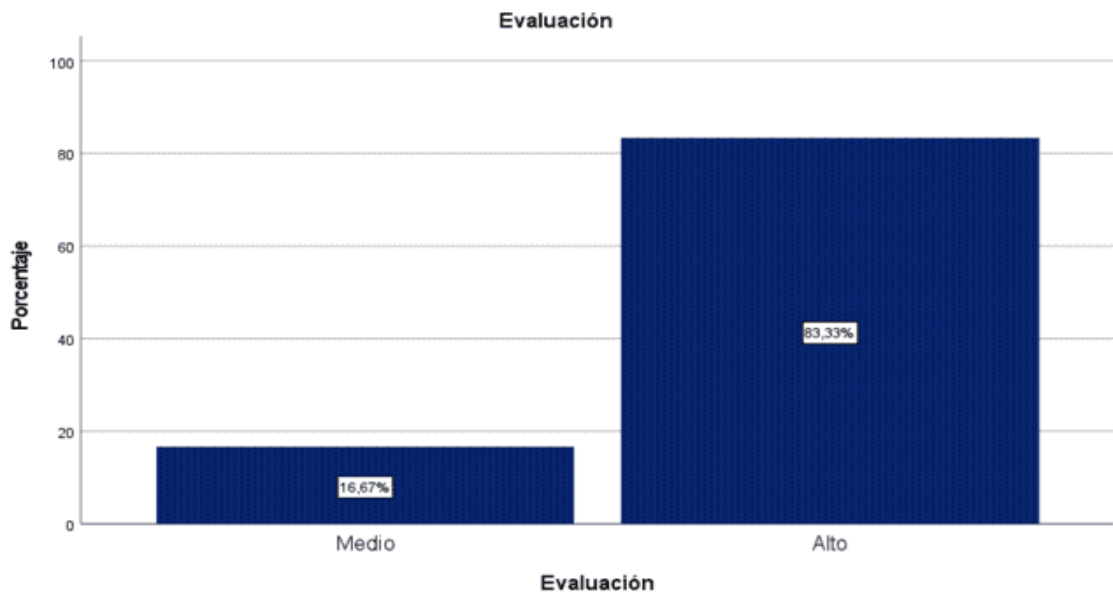
**Tabla 8**

*Resultados de la dimensión evaluación*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 10         | 16,7       | 16,7              | 16,7                 |
| Alto  | 50         | 83,3       | 83,3              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 7**

*Niveles de la dimensión evaluación*



La interpretación de los resultados de la dimensión "evaluación" evidencia que el 83,3% de los colaboradores (50 de los 60 encuestados) calificaron esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 16,7% (10 colaboradores) la ubicaron en un nivel medio. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores perciben positivamente los procesos de evaluación

dentro de la organización, lo que podría reflejar claridad, equidad y efectividad en los métodos utilizados. No obstante, el porcentaje que presenta una percepción media señala la necesidad de revisar y, posiblemente, ajustar ciertos aspectos del sistema de evaluación para lograr una mayor aceptación y satisfacción generalizada.

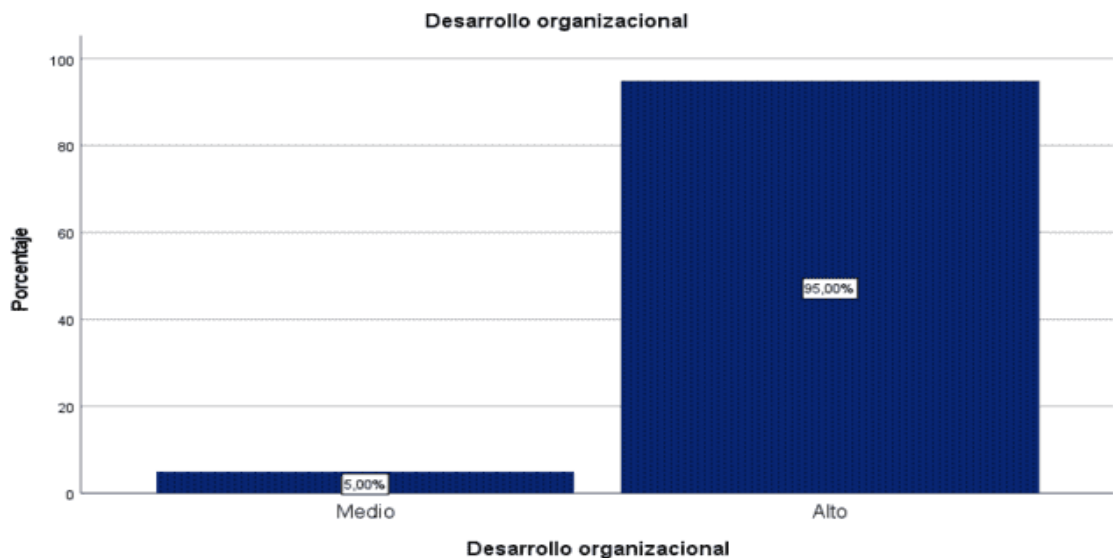
**Tabla 9**

*Resultados de la dimensión desarrollo organizacional*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 3          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
| Alto  | 57         | 95,0       | 95,0              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 8**

*Niveles de la dimensión desarrollo organizacional*



El 95,0% de los colaboradores (57 de 60) calificaron la dimensión "desarrollo organizacional" en un nivel alto, mientras que el 5,0% (3 de 60) la percibieron en un nivel medio. Esto refleja una valoración mayoritariamente positiva, indicando que la institución

aplica estrategias efectivas para el crecimiento y fortalecimiento a nivel individual y colectivo. No obstante, el 5,0% con percepción media resalta la necesidad de reforzar programas y políticas para garantizar que todos los colaboradores se beneficien y participen plenamente en el desarrollo organizacional.

#### 4.2.2. Variable 2 / Y

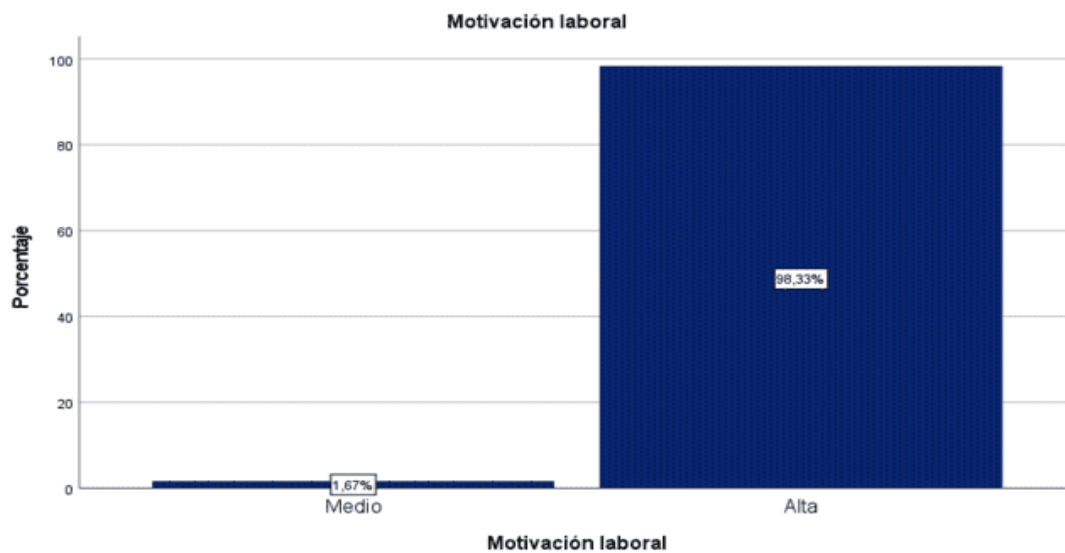
**Tabla 10**

*Resultados de la variable 2, motivación laboral*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 1          | 1,7        | 1,7               | 1,7                  |
| Alta  | 59         | 98,3       | 98,3              | 100,0                |
| Total | 6          | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 9**

*Niveles de la variable 2, motivación laboral*



El análisis de la variable "motivación laboral" muestra que el 98,3% de los colaboradores (59 de 60) presentan un nivel alto, mientras que el 1,7% (1 de 60) alcanza un nivel medio.

Estos resultados reflejan que prácticamente todos los colaboradores perciben una alta motivación en su entorno laboral, lo que sugiere un ambiente favorable para el desempeño y la satisfacción. Sin embargo, la presencia de un caso con percepción media indica la importancia de mantener estrategias que fomenten la motivación de manera integral.

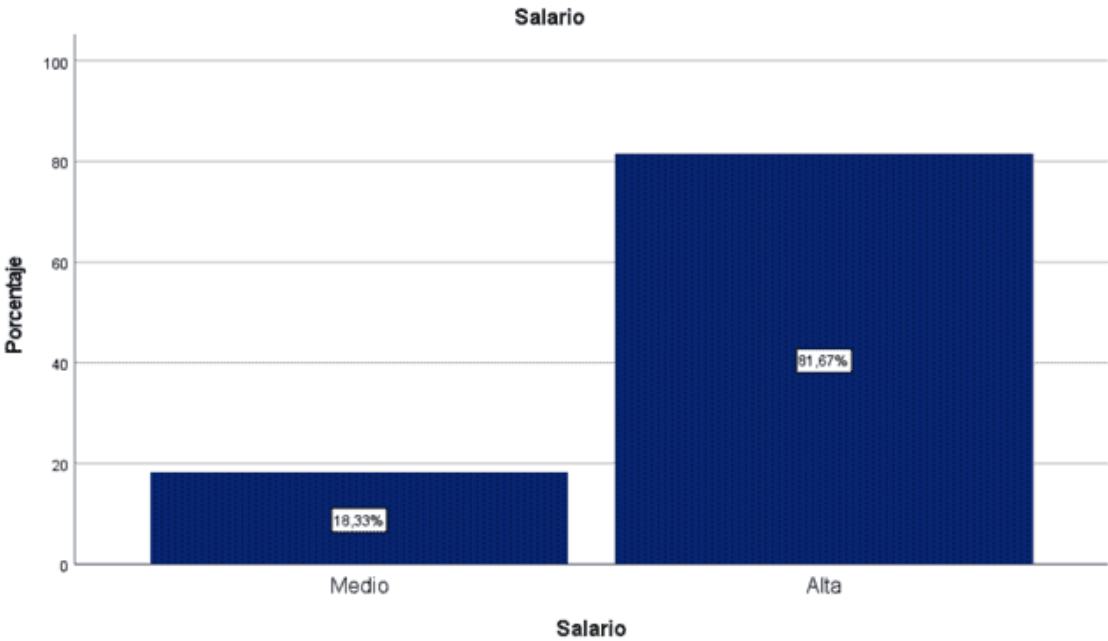
**Tabla 11**

*Resultados de la dimensión salario*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 11         | 18,3       | 18,3              | 18,3                 |
| Alta  | 49         | 81,7       | 81,7              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 10**

*Niveles de la dimensión salario*



La interpretación de los resultados de la dimensión "salario" indica que el 81,7% de los colaboradores (49 de 60) calificaron esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 18,3% (11 de 60) la percibieron en un nivel medio. Esto refleja que la mayoría de los colaboradores tiene una percepción positiva respecto al salario recibido, lo que podría estar relacionado con una adecuada compensación económica. Sin embargo, el porcentaje restante señala la necesidad de evaluar posibles ajustes o mejoras para incrementar la satisfacción en este aspecto.

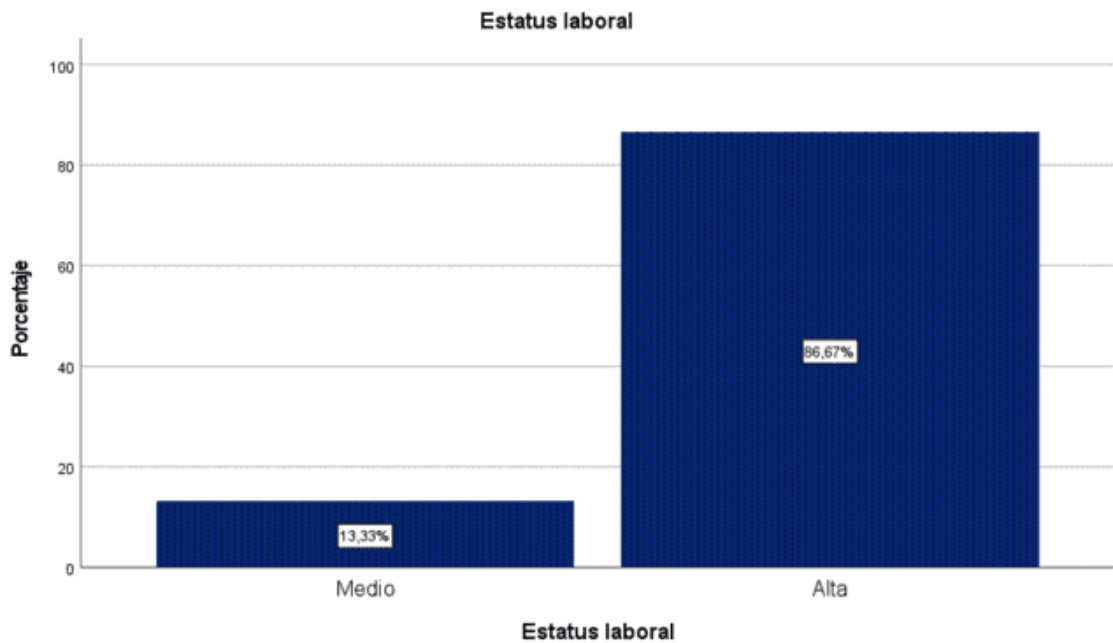
**Tabla 12**

*Resultados de la dimensión estatus laboral*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 8          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
| Alta  | 52         | 86,7       | 86,7              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 11**

*Niveles de la dimensión estatus laboral*



La interpretación de los resultados de la dimensión "estatus laboral" muestra que el 86,7% de los colaboradores (52 de 60) perciben un nivel alto, mientras que el 13,3% (8 de 60) lo evalúan en un nivel medio. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción positiva sobre su posición laboral dentro de la organización, indicando reconocimiento y satisfacción con su rol. No obstante, el porcentaje restante destaca la necesidad de revisar aspectos relacionados con el estatus laboral para mejorar la percepción de todos los colaboradores.

**Tabla 13**

*Resultados de la dimensión condiciones físicas del trabajo*

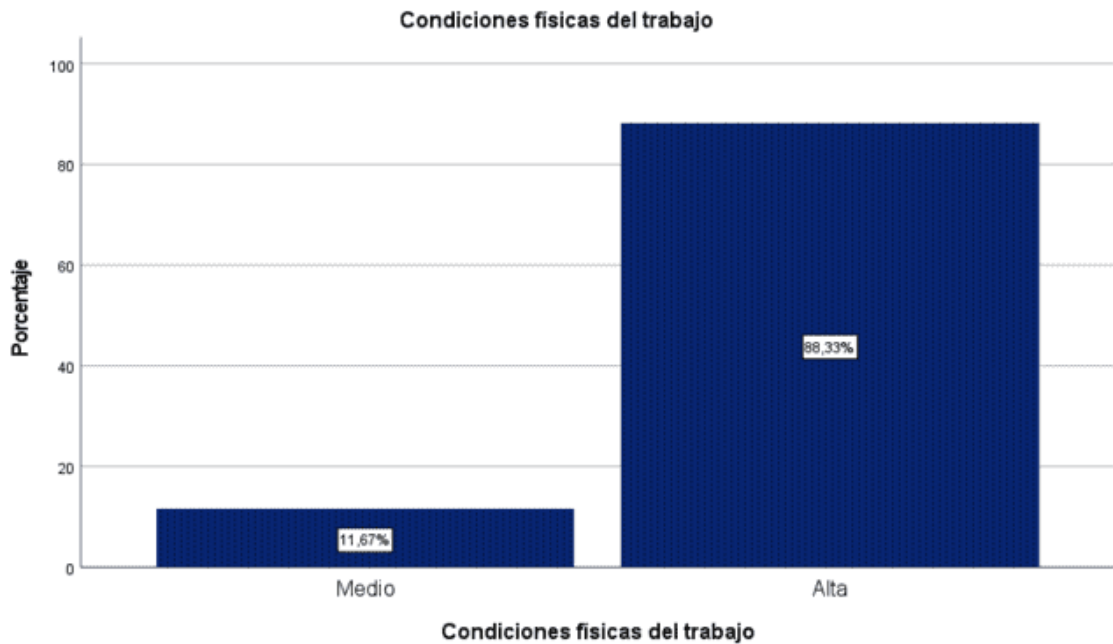
|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 7          | 11,7       | 11,7              | 11,7                 |
| Alta  | 53         | 88,3       | 88,3              | 100,0                |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

---

**Figura 12**

*Niveles de la dimensión condiciones físicas del trabajo*



La interpretación de los resultados de la dimensión "condiciones físicas del trabajo" revela que el 88,3% de los colaboradores (53 de 60) califican esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 11,7% (7 de 60) la perciben en un nivel medio. Esto indica que la mayoría considera adecuadas las condiciones físicas de su entorno laboral, reflejando un espacio propicio para el desempeño. Sin embargo, el porcentaje con percepción media señala la oportunidad de realizar ajustes para garantizar que todos los colaboradores tengan condiciones óptimas en su lugar de trabajo.

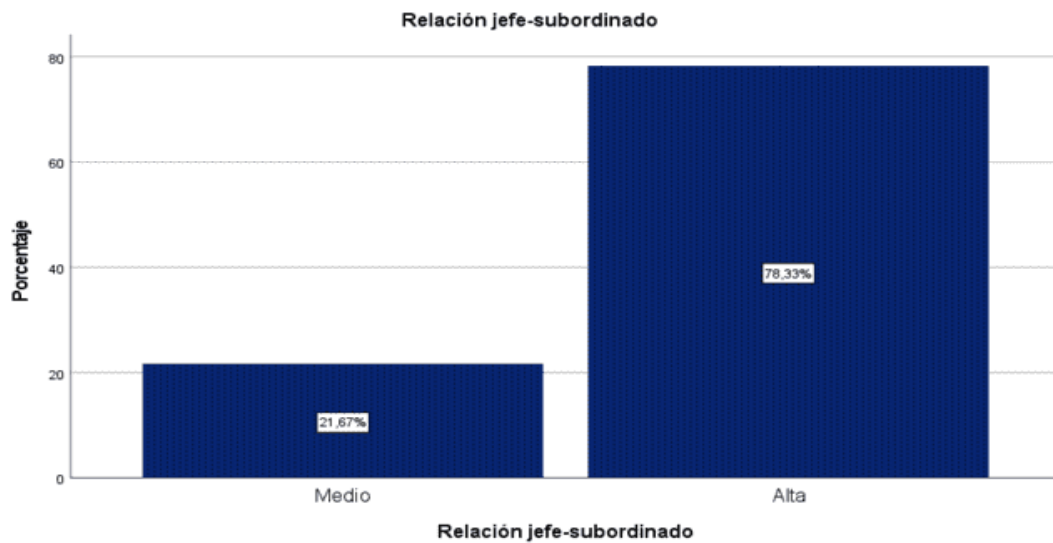
**Tabla 14**

*Resultados de la dimensión relación jefe-subordinado*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 13         | 21,7       | 21,7              | 21,7                 |
| Alta  | 47         | 78,3       | 78,3              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 13**

*Niveles de la dimensión relación jefe-subordinado*



La interpretación de los resultados de la dimensión "relación jefe-subordinado" muestra que el 78,3% de los colaboradores (47 de 60) califican esta relación en un nivel alto, mientras que el 21,7% (13 de 60) la perciben en un nivel medio. Esto indica que la mayoría valora positivamente la relación con sus superiores, lo que puede favorecer el clima laboral. Sin embargo, el porcentaje restante resalta la necesidad de fortalecer aspectos en la comunicación o liderazgo para mejorar la percepción y fomentar relaciones más efectivas y satisfactorias para todos.

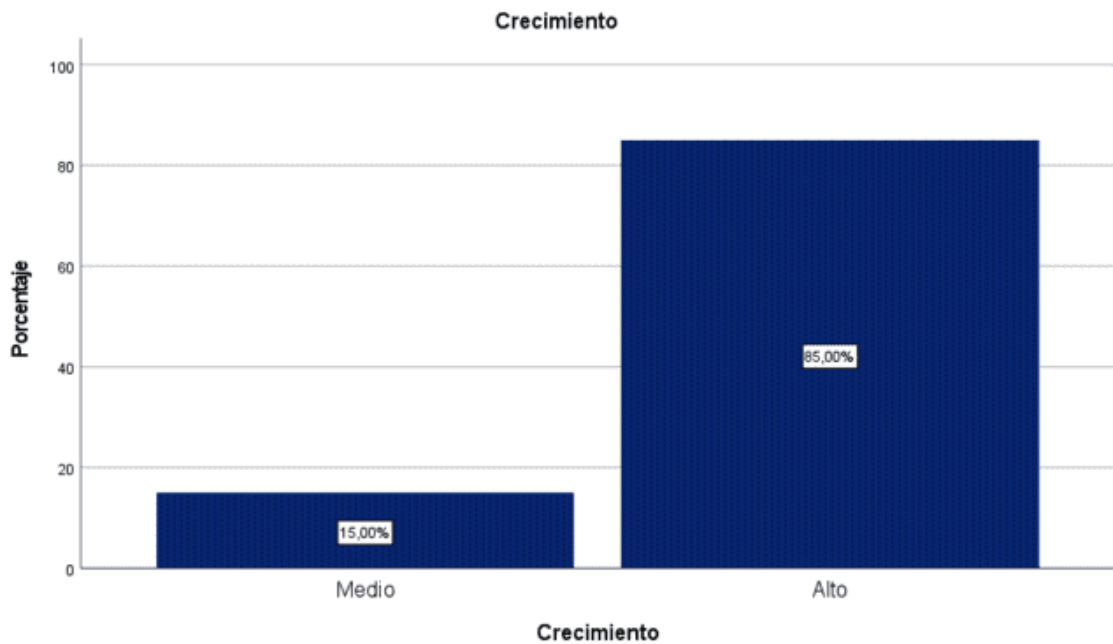
**Tabla 15**

*Resultados de la dimensión crecimiento*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 9          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
| Alto  | 51         | 85,0       | 85,0              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 14**

*Niveles de la dimensión crecimiento*



La interpretación de los resultados de la dimensión "crecimiento" indica que el 85,0% de los colaboradores (51 de 60) perciben un nivel alto, mientras que el 15,0% (9 de 60) lo califican en un nivel medio. Esto refleja que la mayoría considera que la organización les ofrece buenas oportunidades de desarrollo profesional y personal. No obstante, el porcentaje restante señala que aún existen áreas de mejora para garantizar que todos los

colaboradores sientan que cuentan con las mismas posibilidades de crecimiento dentro de la institución.

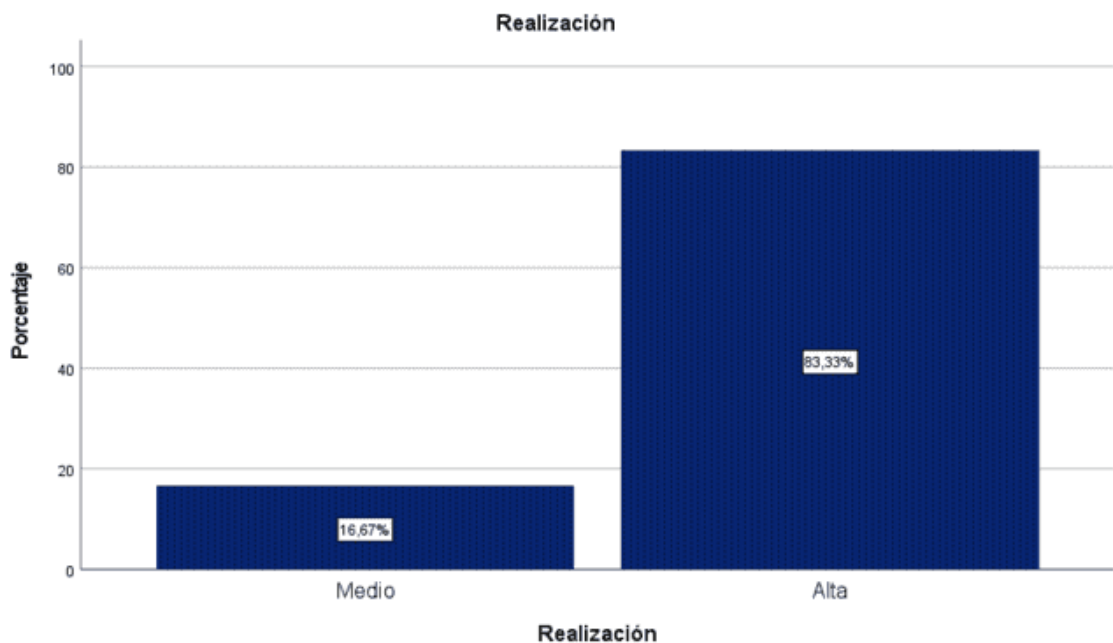
**Tabla 16**

*Resultados de la dimensión realización*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Medio | 10         | 16,7       | 16,7              | 16,7                 |
| Alta  | 50         | 83,3       | 83,3              | 100,0                |
| Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 15**

*Niveles de la dimensión realización*



La interpretación de los resultados de la dimensión "realización" muestra que el 83,3% de los colaboradores (50 de 60) califican esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 16,7% (10 de 60) la perciben en un nivel medio. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores se sienten realizados en su entorno laboral, indicando satisfacción con sus

logros y oportunidades. Sin embargo, el porcentaje restante evidencia la necesidad de reforzar estrategias que promuevan el desarrollo personal y profesional, asegurando que todos los colaboradores alcancen un alto nivel de realización.

### 4.3. Resultados Inferenciales

#### 4.3.1. Prueba de normalidad

**H1:** La distribución de los datos son normales

**H0:** La distribución de los datos no son normales

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

|                                 | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      |
|---------------------------------|---------------------------------|----|------|
|                                 | Estadístico                     | gl | Sig. |
| Onboarding                      | ,138                            | 60 | ,006 |
| Percepción                      | ,121                            | 60 | ,029 |
| Cultura organizacional          | ,163                            | 60 | ,000 |
| Apoyo                           | ,162                            | 60 | ,000 |
| Compromiso                      | ,199                            | 60 | ,000 |
| Evaluación                      | ,241                            | 60 | ,000 |
| Desarrollo organizacional       | ,141                            | 60 | ,005 |
| Motivación laboral              | ,116                            | 60 | ,044 |
| Salario                         | ,195                            | 60 | ,000 |
| Estatus laboral                 | ,216                            | 60 | ,000 |
| Condiciones físicas del trabajo | ,280                            | 60 | ,000 |
| Relación jefe-subordinado       | ,173                            | 60 | ,000 |
| Crecimiento                     | ,222                            | 60 | ,000 |
| Realización                     | ,275                            | 60 | ,000 |

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov indican que, para todas las variables analizadas, los valores de significancia (Sig.Sig.Sig.) son menores a 0.05, lo que demuestra que los datos no siguen una distribución normal. Ante esta situación, se

considera adecuado utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis posterior. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, una estadística no paramétrica, para evaluar de manera robusta y confiable las relaciones entre variables, evitando la dependencia de supuestos de normalidad requeridos por métodos paramétricos.

#### **4.3.2. Prueba de hipótesis**

##### **Prueba de hipótesis general**

###### **a) Planteamiento de la hipótesis**

H1: Existe relación positiva y significativa entre la integración y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la integración y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

###### **b) Nivel de significancia**

0.05

###### **c) Estadígrafo de prueba**

Rho de Spearman

###### **d) Regla de decisión**

Si  $\text{Sig.} < 0.05$  se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que existe una correlación significativa.

Si  $\text{Sig.} > 0.05$  se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

**Tabla 18***Correlación ente onboarding y motivación laboral*

|                       |                       |                                | Onboarding | Motivación<br>laboral |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Rho de<br>Spearman    | Onboarding            | Coefficiente de<br>correlación | 1,000      | ,431**                |
|                       |                       | Sig. (bilateral)               | .          | ,001                  |
|                       |                       | N                              | 60         | 60                    |
| Motivación<br>laboral | Motivación<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,431**     | 1,000                 |
|                       |                       | Sig. (bilateral)               | ,001       | .                     |
|                       |                       | N                              | 60         | 60                    |

**e) Conclusión estadística**

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de Rho = 0.431 con un nivel de significancia Sig. = 0.001, menor al umbral establecido ( $\alpha = 0.05$ ). Esto indica que existe una correlación positiva y significativa entre Onboarding y Motivación laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que un mejor proceso de onboarding está relacionado con una mayor motivación laboral entre los colaboradores.

**Prueba de hipótesis específica 1****a) Planteamiento de la hipótesis**

H1: Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Percepción se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Salario en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Percepción se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Salario en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

**b) Nivel de significancia**

0.05

**c) Estadígrafo de prueba**

Rho de Spearman

**d) Regla de decisión**

Si Sig. < 0.05 se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que existe una correlación significativa.

Si Sig. > 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

**Tabla 19**

*Correlación entre la percepción y el salario*

|                 |            |                            | Percepción | Salario |
|-----------------|------------|----------------------------|------------|---------|
| Rho de Spearman | Percepción | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,211    |
|                 |            | Sig. (bilateral)           | .          | ,106    |
|                 |            | N                          | 60         | 60      |
|                 | Salario    | Coeficiente de correlación | ,211       | 1,000   |
|                 |            | Sig. (bilateral)           | ,106       | .       |
|                 |            | N                          | 60         | 60      |

### **e) Conclusión estadística**

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.211$  con un nivel de significancia  $Sig. = 0.106$ , mayor al umbral establecido ( $\alpha = 0.05$ ). Esto indica que no existe una correlación significativa entre la percepción y el salario. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), concluyendo que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que la percepción está relacionada con el salario en los colaboradores.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

#### **a) Planteamiento de la hipótesis**

$H_1$ : Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

$H_0$ : No existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

#### **b) Nivel de significancia**

0.05

#### **c) Estadígrafo de prueba**

Rho de Spearman

#### **d) Regla de decisión**

Si  $Sig. < 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , indicando que existe una correlación significativa.

Si Sig. > 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

**Tabla 20**

*Correlación entre la cultura organizacional y el estatus laboral*

|                    |                           |                               | Cultura<br>organizacional | Estatus<br>laboral |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------|
| Rho de<br>Spearman | Cultura<br>organizacional | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                     | ,000               |
|                    |                           | Sig. (bilateral)              | .                         | ,999               |
|                    |                           | N                             | 60                        | 60                 |
|                    | Estatus laboral           | Coeficiente de<br>correlación | ,000                      | 1,000              |
|                    |                           | Sig. (bilateral)              | ,999                      | .                  |
|                    |                           | N                             | 60                        | 60                 |

**e) Conclusión estadística**

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de Rho = 0.000 con un nivel de significancia Sig. = 0.999, mayor al umbral establecido ( $\alpha=0.05$ ). Esto indica que no existe ninguna relación significativa entre la cultura organizacional y el estatus laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que no hay evidencia estadística para afirmar que la cultura organizacional está relacionada con el estatus laboral en los colaboradores.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### a) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024..

#### b) Nivel de significancia

0.05

#### c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

#### d) Regla de decisión

Si Sig. < 0.05 se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que existe una correlación significativa.

Si Sig. > 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

**Tabla 21**

*Correlación entre el apoyo y las condiciones físicas del trabajo*

|                 |       | Condiciones físicas del trabajo |            |
|-----------------|-------|---------------------------------|------------|
|                 |       | Apoyo                           |            |
| Rho de Spearman | Apoyo | Coefficiente de correlación     | 1,000 ,182 |

|                                 |                             |      |       |
|---------------------------------|-----------------------------|------|-------|
|                                 | Sig. (bilateral)            | .    | ,164  |
|                                 | N                           | 60   | 60    |
| Condiciones físicas del trabajo | Coefficiente de correlación | ,182 | 1,000 |
|                                 | Sig. (bilateral)            | ,164 | .     |
|                                 | N                           | 60   | 60    |

#### e) Conclusión estadística

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.182$  con un nivel de significancia  $Sig. = 0.164$ , mayor al umbral establecido ( $\alpha = 0.05$ ). Esto indica que no existe una correlación significativa entre el apoyo y las condiciones físicas del trabajo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), concluyendo que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que el apoyo está relacionado con las condiciones físicas del trabajo en los colaboradores.

#### Prueba de hipótesis 4

##### a) Planteamiento de la hipótesis

$H_1$ : Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Jefe-subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

$H_0$ : Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Jefe-subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

##### b) Nivel de significancia

0.05

##### c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

**d) Regla de decisión**

Si Sig. < 0.05 se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que existe una correlación significativa.

Si Sig. > 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

**Tabla 22**

*Correlación entre el compromiso y la relación jefe-subordinado*

|                 |                           |                            | Compromiso | Relación jefe-subordinado |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso                | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,140                      |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .          | ,286                      |
|                 |                           | N                          | 60         | 60                        |
|                 | Relación jefe-subordinado | Coeficiente de correlación | ,140       | 1,000                     |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,286       | .                         |
|                 |                           | N                          | 60         | 60                        |

**e) Conclusión estadística**

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de Rho = 0.140 con un nivel de significancia Sig. = 0.286, mayor al umbral establecido ( $\alpha = 0.05$ ). Esto indica que no existe una correlación significativa entre el compromiso y la relación jefe-subordinado. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis

alternativa (H1), concluyendo que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que el compromiso está relacionado con la relación jefe-subordinado en los colaboradores.

### **Prueba de hipótesis específica 5**

#### **a) Planteamiento de la hipótesis**

H1: Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

#### **b) Nivel de significancia**

0.05

#### **c) Estadígrafo de prueba**

Rho de Spearman

#### **d) Regla de decisión**

Si Sig. < 0.05 se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que existe una correlación significativa.

Si Sig. > 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

### **Tabla 23**

*Correlación entre la evaluación y el crecimiento*

---

Evaluación Crecimiento

---

|                 |             |                            |       |       |
|-----------------|-------------|----------------------------|-------|-------|
| Rho de Spearman | Evaluación  | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,085 |
|                 |             | Sig. (bilateral)           | .     | ,518  |
|                 |             | N                          | 60    | 60    |
|                 | Crecimiento | Coeficiente de correlación | -,085 | 1,000 |
|                 |             | Sig. (bilateral)           | ,518  | .     |
|                 |             | N                          | 60    | 60    |

#### e) Conclusión estadística

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de  $Rho = -0.085$  con un nivel de significancia  $Sig. = 0.518$ , mayor al umbral establecido ( $\alpha = 0.05$ ). Esto indica que no existe una correlación significativa entre la evaluación y el crecimiento. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), concluyendo que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que la evaluación está relacionada con el crecimiento en los colaboradores.

#### Prueba de hipótesis específica 6

##### a) Planteamiento de la hipótesis

$H_1$ : Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

$H_0$ : No existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

##### b) Nivel de significancia

0.05

**c) Estadígrafo de prueba**

Rho de Spearman

**d) Regla de decisión**

Si Sig. < 0.05 se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que existe una correlación significativa.

Si Sig. > 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1, indicando que no hay evidencia suficiente de una correlación significativa.

**Tabla 24**

*Correlación entre el desarrollo organizacional y la realización*

|                 |                           | Desarrollo organizacional  |                           |             |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------|
|                 |                           |                            | Desarrollo organizacional | Realización |
| Rho de Spearman | Desarrollo organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000                     | ,106        |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .                         | ,421        |
|                 |                           | N                          | 60                        | 60          |
|                 | Realización               | Coeficiente de correlación | ,106                      | 1,000       |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,421                      | .           |
|                 |                           | N                          | 60                        | 60          |

**e) Conclusión estadística**

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de Rho = 0.106 con un nivel de significancia Sig. = 0.421, mayor al umbral establecido ( $\alpha = 0.05$ ).

Esto indica que no existe una correlación significativa entre el desarrollo organizacional y la realización. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), concluyendo que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que el desarrollo organizacional está relacionado con la realización en los colaboradores.

### **4.3. Presentación y discusión de resultados**

Para el objetivo general, se buscó analizar la relación que existe entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los resultados mostraron que el 100% de los colaboradores calificaron el onboarding en un nivel alto, mientras que el 98,3% perciben su motivación laboral como alta. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva de ambas variables dentro de la organización. Sin embargo, en el análisis inferencial, la correlación de Spearman entre el onboarding y la motivación laboral fue 0,431 con un nivel de significancia de 0,001, lo que revela una relación positiva y significativa entre estas variables. Este resultado sugiere que un proceso de integración efectivo contribuye significativamente al nivel de motivación laboral en los colaboradores, destacando la importancia del onboarding en la creación de un ambiente laboral motivador y satisfactorio. Los hallazgos coinciden con Juárez y Trelles (2021), quienes encontraron una correlación moderada ( $\rho = 0.822$ ,  $p < 0.001$ ) entre el proceso de integración y la retención de personal. Asimismo, Villanueva (2022) reportó una correlación alta ( $\rho = 0.785$ ,  $p < 0.001$ ) entre motivación y desempeño laboral, destacando que una alta motivación laboral fortalece el compromiso y la satisfacción del personal. Ambos estudios, al igual que el presente, resaltan la relevancia de un onboarding efectivo para generar un impacto positivo en los colaboradores, promoviendo un entorno laboral favorable y motivador, asimismo Saavedra (2023) halló una correlación significativa (Tau b = 0.258,  $p = 0.010$ ) entre incentivos y motivación laboral, evidenciando que políticas económicas adecuadas impactan directamente en la motivación. En contraste, Toribio encontró una correlación negativa muy débil ( $-0.104$ ,  $p = 0.572$ ) entre motivación laboral y proceso pedagógico, mientras que Rojas (2020) reportó una relación baja y no significativa ( $\rho = 0.287$ ,  $p > 0.05$ ) entre motivación y desempeño laboral. Estas diferencias pueden explicarse por factores contextuales, como

los entornos laborales o las metodologías aplicadas. Mientras que el presente estudio se desarrolló en un entorno educativo con procesos de onboarding bien estructurados, otros estudios podrían carecer de estrategias claras para motivar al personal, limitando los efectos positivos esperados en las variables analizadas.

Para el objetivo específico 1, se buscó establecer de qué manera el onboarding en su dimensión Percepción se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Salario en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los resultados revelaron que el 86,7% de los colaboradores perciben un nivel alto en la dimensión percepción, mientras que el 18,3% califican su salario en un nivel medio. En el análisis inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,211, con un nivel de significancia de 0,106, lo cual indica que no existe una relación significativa entre estas dimensiones. Esto sugiere que, aunque la percepción del onboarding es alta, no influye directamente en cómo los colaboradores evalúan el aspecto salarial. Los resultados presentan similitud con los hallazgos de Rojas (2020) reportó una correlación baja ( $\rho = 0.287$ ) y no significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes, destacando que la motivación no siempre se traduce en mejoras en el desempeño. Asimismo, Villalobos (2021) identificó que, aunque el onboarding generaba satisfacción en los empleados, el aspecto económico no influía significativamente en su desempeño, ya que el 60% de los colaboradores calificaron este aspecto en niveles bajos, asimismo Toribio (2022), evidenció una nula relación y sig de .572. Estos estudios refuerzan que factores contextuales, como políticas salariales o percepciones organizativas, pueden limitar la influencia del onboarding en variables económicas específicas como el salario. Por otro lado, Villanueva (2022) y Saavedra (2023) encontraron relaciones positivas y significativas entre variables relacionadas con la motivación y elementos del entorno laboral. Villanueva reportó una correlación alta ( $\rho = 0.785$ ,  $p < 0.001$ ) entre motivación y desempeño laboral, mientras que Saavedra halló una correlación significativa (Tau b = 0.258,  $p = 0.010$ ) entre incentivos y motivación laboral, evidenciando que políticas económicas adecuadas impactan directamente en la motivación. De manera similar, Juárez y Trelles (2021) destacaron una correlación moderada ( $\rho = 0.822$ ,  $p < 0.001$ ) entre el

onboarding y la retención de personal, reforzando que un proceso de integración efectivo puede influir positivamente en diversos aspectos laborales, incluido el reconocimiento económico. Estas discrepancias pueden deberse a diferencias en las estrategias de integración, políticas salariales o características organizativas.

Para el objetivo específico 2, se buscó establecer de qué manera el onboarding en su dimensión Cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los resultados descriptivos muestran que el 93,3% de los colaboradores perciben un nivel alto de cultura organizacional, mientras que el 86,7% califican su estatus laboral en un nivel alto. Sin embargo, en el análisis inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,000 con una significancia de 0,999, lo que indica que no existe relación entre estas dimensiones. Esto refleja que, aunque ambas dimensiones son bien valoradas por la mayoría, no presentan una conexión estadística que evidencie influencia mutua. Los resultados presentan similitud con Rojas (2020), quien encontró una correlación baja y no significativa ( $\rho = 0.287$ ) entre motivación y desempeño laboral en docentes, sugiriendo que ciertos factores organizacionales, aunque percibidos como positivos, no necesariamente impactan directamente en variables laborales específicas. Toribio (2022) también reportó una correlación negativa muy débil ( $-0.104$ ) entre motivación laboral y proceso pedagógico, indicando que la percepción de aspectos organizativos no siempre genera efectos directos sobre dimensiones laborales particulares. Estas similitudes refuerzan la idea de que variables como cultura organizacional y estatus laboral podrían estar influenciadas por factores contextuales que limitan su interdependencia. En contraste, estudios como los de Juárez y Trelles (2021) y Villanueva (2022) presentaron hallazgos discrepantes. Juárez y Trelles reportaron una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.822$ ,  $p < 0.001$ ) entre el onboarding y la retención de personal, mientras que Villanueva encontró una correlación alta ( $\rho = 0.785$ ,  $p < 0.001$ ) entre motivación y desempeño laboral, destacando que aspectos organizacionales sólidos pueden impactar significativamente en variables laborales. De manera similar, Arreola (2021) encontró que el onboarding influye positivamente en la adaptación a la cultura organizacional, promoviendo identificación y

compromiso con la empresa. Estas discrepancias pueden deberse a diferencias en las muestras, estrategias de implementación del onboarding y enfoques metodológicos, que podrían haber potenciado las conexiones estadísticas entre las variables analizadas en dichos estudios.

Para el objetivo específico 3, se buscó analizar de qué manera el onboarding en su dimensión Apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los hallazgos mostraron en la dimensión apoyo, el 95% de los colaboradores la califican en un nivel alto, mientras que el 88,3% consideran las condiciones físicas del trabajo adecuadas. En el análisis inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,182 con un nivel de significancia de 0,164, indicando la ausencia de una relación significativa entre estas variables. Esto sugiere que, aunque el apoyo percibido y las condiciones físicas son positivos, no se relacionan de manera estadísticamente significativa. Estos hallazgos son congruentes con investigaciones como las de Villalobos (2021) y Rojas (2020). Villalobos encontró que, aunque el onboarding genera satisfacción en los colaboradores, variables como las condiciones económicas y físicas del trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral, ya que el 60% reportó bajos niveles en aspectos económicos. Rojas también reportó una correlación baja y no significativa ( $\rho = 0.287$ ) entre motivación y desempeño, sugiriendo que ciertos aspectos laborales positivos pueden no influir directamente en otras dimensiones del entorno laboral. Estos hallazgos subrayan que factores como el apoyo y las condiciones físicas podrían estar mediadas por variables externas no exploradas en estos estudios. En oposición, Juárez y Trelles (2021) y Amortegui et al. (2021) encontraron relaciones positivas entre variables organizativas y laborales. Juárez y Trelles reportaron una correlación moderada y significativa ( $\rho = 0.822$ ,  $p < 0.001$ ) entre el onboarding y la retención de personal, resaltando que procesos bien diseñados pueden impactar favorablemente en condiciones laborales. Por su parte, Amortegui et al. identificaron que estrategias organizativas como el apoyo en el trabajo fomentan la integración y la percepción positiva del entorno físico, generando un impacto directo en el rendimiento.

Estas diferencias podrían atribuirse a la implementación de programas específicos de integración y mejora en los entornos laborales estudiados, que podrían no estar presentes en el contexto del presente estudio.

Para el objetivo específico 4, se buscó determinar de qué manera el onboarding en su dimensión Compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Relación jefe subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los hallazgos reflejaron que el 83,3% de los colaboradores valoran su compromiso con la organización como alto, mientras que el 78,3% califican positivamente la relación jefe-subordinado. No obstante, en el análisis inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,140 con una significancia de 0,286, indicando que no hay una relación significativa entre estas dimensiones. Esto evidencia que el compromiso de los colaboradores no impacta de forma directa en su percepción de la relación con sus superiores. Los hallazgos son consistentes con investigaciones como las de Toribio (2022) y Rojas (2020). Toribio encontró una correlación negativa muy débil ( $-0.104$ ,  $p = 0.572$ ) entre motivación y proceso pedagógico, concluyendo que ciertas dimensiones laborales, aunque bien percibidas, no siempre se relacionan significativamente. De manera similar, Rojas reportó una correlación baja y no significativa ( $\rho = 0.287$ ) entre motivación y desempeño laboral en docentes, destacando que factores contextuales o interpersonales podrían mediar estas relaciones. Estos hallazgos subrayan que el compromiso organizacional, aunque positivo, no necesariamente se traduce en una mejor percepción de la relación con los superiores. Por otro lado, estudios como los de Villanueva (2022) y Muedas (2021) presentaron discrepancias importantes. Villanueva encontró una correlación considerable y significativa ( $\rho = 0.785$ ,  $p < 0.001$ ) entre motivación y desempeño laboral, destacando que un compromiso fuerte hacia los objetivos de la organización fomenta relaciones laborales positivas. Muedas, con un coeficiente alto ( $\rho = 0.784$ ,  $p < 0.05$ ), demostró que unas relaciones humanas adecuadas impactan significativamente en la motivación laboral. Estas diferencias podrían atribuirse a los contextos específicos de cada estudio, donde las estrategias de liderazgo o el clima

organizacional fortalecieron las interacciones entre las variables analizadas, en contraste con la percepción no significativa encontrada en el presente análisis.

Para el objetivo específico 5, se buscó analizar de qué manera el onboarding en su dimensión Evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los resultados evidenciaron que el 83,3% de los colaboradores califican positivamente la dimensión evaluación, mientras que el 85% valoran su oportunidad de crecimiento como alta. Sin embargo, el análisis inferencial muestra un coeficiente de correlación de Spearman de -0,085 con un nivel de significancia de 0,518, lo que indica la ausencia de relación significativa. Esto demuestra que las percepciones sobre la evaluación no influyen directamente en cómo los colaboradores perciben sus oportunidades de desarrollo profesional. Los hallazgos guardan relación con Rojas (2020), encontró una correlación baja y no significativa ( $\rho = 0.287$ ) entre motivación y desempeño laboral, concluyendo que ciertas variables organizativas no siempre tienen un impacto directo en el desarrollo profesional. De manera similar, Toribio (2022) reportó una correlación negativa muy débil ( $-0.104$ ,  $p = 0.572$ ) entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico, lo que refuerza la idea de que las percepciones sobre aspectos organizacionales no garantizan necesariamente un efecto en las oportunidades de crecimiento o desempeño. En contraste, investigaciones como las de Villanueva (2022) y Saavedra (2023) muestran resultados discrepantes. Villanueva reportó una correlación considerable y significativa ( $\rho = 0.785$ ,  $p < 0.001$ ) entre motivación y desempeño laboral, destacando que las estrategias de evaluación adecuadas pueden influir positivamente en el desarrollo profesional. Saavedra, con una correlación significativa (Tau b = 0.258,  $p = 0.010$ ) entre plan de incentivos y motivación laboral, resalta que herramientas como la evaluación y retroalimentación pueden contribuir al crecimiento profesional. Estas diferencias podrían atribuirse a enfoques organizacionales más robustos en los estudios citados, donde la evaluación es utilizada de manera efectiva para fomentar oportunidades de desarrollo y crecimiento, lo que no se observa en el presente contexto.

Para el objetivo específico 6, se buscó determinar de qué manera el onboarding en su dimensión Desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024. Los resultados mostraron en la dimensión desarrollo organizacional, el 95% de los colaboradores expresaron percepciones altas, mientras que el 83,3% se sienten realizados en su entorno laboral. No obstante, el análisis inferencial arroja un coeficiente de correlación de Spearman de 0,106 y un nivel de significancia de 0,421, lo que indica que no existe una relación significativa. Esto sugiere que las estrategias de desarrollo organizacional no impactan de manera directa en la percepción de realización personal y profesional. El estudio presenta similitud con los hallazgos de Rojas (2020), Toribio (2022), Beade (2022) y Villalobos (2021). Rojas reportó una correlación baja ( $\rho = 0.287$ ) entre motivación y desempeño laboral, concluyendo que ciertos aspectos organizacionales no siempre se traducen en logros personales. Toribio identificó una correlación negativa débil ( $-0.104$ ) entre motivación y realización pedagógica, reforzando la desconexión entre factores organizativos y la percepción de realización. Beade destacó que, aunque el onboarding es bien recibido, no siempre garantiza un impacto directo en variables específicas como la realización personal. De forma similar, Villalobos encontró que el 63% de los colaboradores tenían un desempeño elevado, pero este no dependía significativamente del desarrollo organizacional, sugiriendo que otros factores podrían ser más determinantes. En contraste, investigaciones como las de Saavedra (2023), Guaman et al. (2023), Amortegui et al. (2021) y Arreola (2021) presentan discrepancias. Saavedra reportó una correlación positiva y significativa ( $\text{Tau } b = 0.258, p = 0.010$ ) entre estrategias organizativas y motivación laboral, subrayando que estas prácticas fortalecen la percepción de logro. Guaman et al. encontraron que el onboarding digital no solo mejora la integración, sino que también potencia habilidades y el sentido de pertenencia, lo que incrementa la realización personal. Amortegui et al. destacaron que programas de desarrollo organizacional alineados con las necesidades del personal promueven un entorno favorable para el crecimiento y la realización. Por último, Arreola evidenció que el onboarding fomenta la identificación con la empresa y genera un impacto positivo en

la percepción de logros desde los primeros días de incorporación. Estas diferencias sugieren la importancia del contexto y la implementación estratégica.

## CONCLUSIONES

1. El estudio concluyó una relación positiva y significativa entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,431 ( $p = 0,001$ ). Aunque el 100% valoró el onboarding como alto y el 98,3% percibió una alta motivación laboral, los resultados reflejan que el onboarding contribuyó significativamente al ambiente laboral motivador, destacando su importancia en la integración y satisfacción organizacional.
2. Se determinó que no existió una relación significativa entre la dimensión percepción del onboarding y la motivación laboral en la dimensión salario ( $\rho = 0,211$ ,  $p = 0,106$ ). Aunque el 86,7% calificó la percepción del onboarding como alta, el 18,3% expresó una percepción media del salario. Estos resultados indican que la percepción positiva del onboarding no impactó directamente en cómo los colaboradores evaluaron sus compensaciones económicas.
3. Se concluyó que la cultura organizacional y el estatus laboral no estuvieron significativamente relacionados ( $\rho = 0,000$ ,  $p = 0,999$ ). El 93,3% de los colaboradores valoraron positivamente la cultura organizacional, mientras que el 86,7% calificaron el estatus laboral como alto. Sin embargo, estas dimensiones, aunque bien valoradas, no demostraron una conexión estadística que reflejara influencia mutua.
4. Se determinó que no existió una relación significativa entre la dimensión apoyo del onboarding y las condiciones físicas del trabajo ( $\rho = 0,182$ ,  $p = 0,164$ ). Aunque el 95% de los colaboradores valoraron el apoyo como alto y el 88,3% calificaron favorablemente las condiciones físicas, los resultados sugieren que estas variables positivas no tuvieron una conexión directa.
5. El compromiso y la relación jefe-subordinado no mostraron una relación significativa ( $\rho = 0,140$ ,  $p = 0,286$ ). A pesar de que el 83,3% valoró su compromiso como alto y el 78,3% calificaron positivamente la relación jefe-subordinado, estos resultados

indican que el compromiso organizacional no influyó directamente en la percepción de las relaciones con los superiores.

6. Se concluyó que la dimensión evaluación del onboarding no estuvo significativamente relacionada con la percepción de crecimiento profesional ( $\rho = -0,085$ ,  $p = 0,518$ ). Aunque el 83,3% valoraron positivamente la evaluación y el 85% calificaron las oportunidades de crecimiento como altas, los resultados reflejan que estas dimensiones no se influenciaron mutuamente.
7. El desarrollo organizacional y la realización laboral no presentaron una relación significativa ( $\rho = 0,106$ ,  $p = 0,421$ ). El 95% de los colaboradores expresaron percepciones altas sobre el desarrollo organizacional, y el 83,3% calificaron su realización como alta. Sin embargo, los resultados sugieren que las estrategias de desarrollo organizacional no impactaron directamente en la percepción de realización personal y profesional.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer el proceso de onboarding mediante programas personalizados que integren estrategias motivacionales específicas, como mentorías individuales y sesiones de retroalimentación constante. Esto puede reforzar la relación positiva entre el onboarding y la motivación laboral, asegurando que cada colaborador se sienta acompañado y valorado desde su incorporación. Además, incorporar herramientas digitales de seguimiento permitirá medir la efectividad del proceso en tiempo real, garantizando su impacto en la satisfacción general y el ambiente laboral motivador.
2. Implementar políticas de transparencia salarial y vincularlas con sesiones de inducción en el onboarding, para que los colaboradores comprendan claramente los criterios y beneficios económicos relacionados con su desempeño. Además, se pueden desarrollar talleres de educación financiera para potenciar la percepción del valor salarial. Estas estrategias, integradas al onboarding, podrían cerrar la brecha entre la percepción del proceso y la valoración económica, aumentando la satisfacción y equidad percibida.
3. Reforzar la cultura organizacional a través de dinámicas participativas y actividades de integración interdepartamental. Crear un programa de "embajadores de cultura" podría fortalecer la percepción del estatus laboral al asociar valores organizativos con reconocimientos públicos hacia los colaboradores destacados. Este enfoque fomentará una alineación más sólida entre la cultura organizacional y el estatus laboral, mejorando el compromiso y el sentido de pertenencia.
4. Para conectar el apoyo percibido con las condiciones físicas del trabajo, se propone establecer canales de comunicación directa, como encuestas de satisfacción inmediatas, para identificar y priorizar mejoras en el entorno laboral. Además, se podrían implementar programas de ergonomía laboral personalizados que refuercen

el bienestar físico y destaquen el respaldo de la organización en cuidar las condiciones laborales. Estas acciones aumentarían la percepción de apoyo integral.

5. Implementar talleres de liderazgo transformacional enfocados en mejorar la relación jefe-subordinado. Estos talleres deben incluir habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y retroalimentación constructiva. Complementariamente, un programa de coaching entre líderes y colaboradores puede fomentar un vínculo más cercano y de confianza, conectando el compromiso organizacional con las relaciones laborales, lo que fortalecerá el clima laboral.
6. Vincular las evaluaciones del onboarding con planes de desarrollo profesional personalizados, que incluyan metas claras y oportunidades específicas de crecimiento. Esto podría lograrse mediante la creación de un sistema de tutorías o planes de carrera, donde las evaluaciones sean un puente hacia nuevos desafíos y promociones internas. Esto aumentará la percepción del valor de las evaluaciones en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.
7. Para conectar el desarrollo organizacional con la realización laboral, se propone incluir actividades de reconocimiento y celebración de logros individuales y grupales en las estrategias organizativas. Esto podría complementarse con un sistema de proyectos colaborativos que permita a los colaboradores aplicar y desarrollar sus habilidades en desafíos significativos. Estas iniciativas fortalecerán la percepción de impacto personal en el éxito de la organización y mejorarán el sentido de realización.

## REFERENCIAS

- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Al-Alawi, A. I. (2005). Motivating factors on information technology employees in Bahrain hotel industry. *Issues in Information Systems*, 6(2).  
[https://www.researchgate.net/publication/254415313\\_MOTIVATING\\_FACTORS\\_ON\\_INFORMATION\\_TECHNOLOGY\\_EMPLOYEES\\_IN\\_BAHRAIN\\_HOTEL\\_INDUSTRY](https://www.researchgate.net/publication/254415313_MOTIVATING_FACTORS_ON_INFORMATION_TECHNOLOGY_EMPLOYEES_IN_BAHRAIN_HOTEL_INDUSTRY)
- Amortegui, M. A., Fajardo, D. A., & Gonzalez, D. J. (2022). *Programa de onboarding para la adaptabilidad laboral y herramientas para el desarrollo de competencias transversales* [Tesis de grado; Universidad Católica de Colombia].  
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/c6a74f6e-4646-4c42-b6cb-11ccd0d39206/content>
- Arreola Suchí, S. N. (2021). *Onboarding y cultura organizacional (Estudio realizado con colaboradores del área de servicio al cliente de la empresa Cinépolis de las sucursales ubicadas en la cabecera de Quetzaltenango)* [Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/05/43/Arreola-Sofia.pdf>
- Bauer, T. (2015). Onboarding: Maximizing role clarity and confidence.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1834.8887>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2021). *An Introduction to Organizational Behavior*. Flatworld. <https://studylib.net/doc/26023854/organizational-behavior>
- Baade, J. (2022). *Developing Employee Onboarding Practices in Times of Remote Work* [Tesis de maestría, Universidad Johannes Kepler, Linz].  
<https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/8266051?originalFilename=true>
- Bradt, G., Check, J., & Lawler, J. (2012). *The New Leader's 100-Day Action Plan: How to Take Charge, Build or Merge Your Team, and Get Immediate Results*. Wiley.

<https://cstn.files.wordpress.com/2009/10/the-new-leaders-100-day-action-plan1.pdf>

- Bhakta, K., & Medina, M.S. (2021). Preboarding, orientation, and onboarding of new pharmacy faculty during a global pandemic. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 85(3), article 8510. <https://doi.org/10.5688/ajpe8510>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2018). Administración de recursos humanos (17ª ed.). UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
- Cesário, F., & Chambel, J. (2019). On-boarding new employees: a three-component perspective of welcoming. *School Of Business and Social Sciences*, 27(5), 1465–1479. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1517>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las diversas organizaciones*. Editorial MC Graw Hill
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Donovan, J. J. (2001). Motivación laboral. En N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Manual de Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 53–76). SAGE.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (2013). *Handbook of competence and motivation*. Guilford Publications.
- Esan. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Germann, M. (2004). Influencia de los directores de proyectos en los factores motivacionales de un equipo de proyecto. En *Actas de la 13ª Conferencia Internacional sobre Gestión de Tecnología IAMOT* (pp. 3-7). Washington, DC, Estados Unidos.

- Guaman Guevara, M. D., Alcocer Morocho, J. M., & Baño Jerez, M. V. (2023). Onboarding digital como sistema de aprendizaje para el desarrollo organizacional. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(2), 591–609. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/622>
- Ilma, N., & Desiana, P. M. (2023). The Effect of Onboarding on Job Performance Through the Mediating Role of Employee Creativity. *En Proceedings of the 7th International Conference on Business and Management* (pp. 1089-1095). 10.2991/978-94-6463-234-7\_114
- Jaime-Barón, L.-E., Reyes-Vargas, L.-I., & Paredes-Casas, A.-F. (2022). Diagnóstico del proceso de incorporación (Onboarding) de personal en la E.S.E Santiago de Tunja. *Revista Pensamiento y Acción* (22). <https://doi.org/10.19053/01201190.n32.2022.13699>
- Juárez Sernaque, D. G., & Trelles Barreto, P. B. (2021). *El onboarding y su relación con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021* [Tesis de grado; Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84350>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work motivation: Past, present and future*. Routledge.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of management: An international perspective*. McGraw Hill.
- Kowtha, N.R. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 87-106.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. [https://www.researchgate.net/publication/227616743\\_Consequences\\_of\\_Individual's\\_Fit\\_at\\_Work\\_A\\_Meta-Analysis\\_of\\_Person-Job\\_Person-Organization\\_Person-Group\\_and\\_Person-Supervisor\\_Fit](https://www.researchgate.net/publication/227616743_Consequences_of_Individual's_Fit_at_Work_A_Meta-Analysis_of_Person-Job_Person-Organization_Person-Group_and_Person-Supervisor_Fit)

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203082744>
- McGrath, R. G. (2010). Business models: A discovery driven approach. *Long Range Planning*, 43.
- Mamun, M. Z. A., & Khan, M. Y. H. A. (2020). Estudio teórico sobre los factores que influyen en el desempeño, las recompensas y la motivación de los empleados dentro de la organización. *Socioeconomía y Desafío*, 4, 113–124. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(3\).113-124.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(3).113-124.2020)
- Martin, A. J. (2003). The Student Motivation Scale: Further Testing of an Instrument that Measures School Students' Motivation. *Australian Journal of Education*, 47(1), 88-106. <https://doi.org/10.1177/000494410304700107>
- Peña, H. y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. *Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Scientific*, 3(7), 177-192. [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)
- Petrilli, S., Galuppo, L., & Ripamonti, S. C. (2022). Onboarding Digital: Facilitators and Barriers to Enhance the Work Experience. *Sostenibilidad*, 14, 5684. <https://doi.org/10.3390/su14095684>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y. and Sheaffer, Z. (2019), "Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study", *Journal of Managerial Psychology* 34 (6), pp. 415-428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *administración*. Pearson educación.
- Rosas, M. (2015). Propuesta de implementación del proceso de onboarding como apoyo a la gestión del talento humano [Tesis de maestría; Universidad APEC]. [https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG\\_CI\\_MRH\\_06\\_2021\\_ET220144.pdf](https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MRH_06_2021_ET220144.pdf)
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, J. y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia latina*, 5(3), 1-19. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55, 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Saavedra Portocarrero, R. (2023). *Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022* [Tesis de grado. Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6548>
- Tacuri, M. y Prisila, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Humanidades, educación, ciencia y tecnología*, 7(3), 593-614. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602/920>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of psychotherapy integration*, 23(3), 263. <https://doi.org/10.1037/a0032359>
- Villalobos Huamán, D. A. (2021). *El onboarding y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Alma Perú, Chiclayo*. [Tesis de grado. Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8580>
- Villanueva Millan, M. C. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una cooperativa de Ahorro y crédito, Surquillo* [Tesis de grado; Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98960>
- Vo, T.-T.-D., Tuliao, K., & Chen, C.-w. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>

Watkins, M. (2003). *The First 90 Days: Critical Success Strategies for New Leaders at All Levels*. Harvard Business Review Press.

Wiley, C. (1997). Qué motiva a los empleados según más de 40 años de encuestas de motivación. *International Journal of Manpower*, 18, 263–280.  
<https://doi.org/10.1108/01437729710169373>

# **ANEXOS**



|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>Hawking de Tarma – 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el onboarding en su dimensión cultura Organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus Laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el onboarding en su dimensión apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el onboarding en su dimensión compromiso se relaciona con la</li> </ul> | <p>Hawking de Tarma – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer de qué manera el onboarding en su dimensión Cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</li> <li>• Analizar de qué manera el onboarding en su dimensión Apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Condiciones físicas en el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</li> <li>• Determinar de qué manera el onboarding en su dimensión</li> </ul> | <p>onboarding en su dimensión Cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión estatus laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Apoyo se relaciona con la motivación laboral en su dimensión condiciones físicas con el área de trabajo en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</li> <li>• Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión jefe-subordinado en los</li> </ul> |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Relación jefe-subordinado</li> <li>5. Crecimiento</li> <li>6. Realización</li> </ol> | <p>I.E.P. Stephen hawking</p> <p><b>Intrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Ética de la investigación:</b> Confidencialidad, consentimiento informado, etc.</p> |
|--|---|--|--|--|--|

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
| <p>motivación laboral en su dimensión Relación jefe subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el onboarding en su dimensión evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el onboarding en su dimensión desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen</li> </ul> | <p>Compromiso se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Relación jefe subordinado en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar de qué manera el onboarding en su dimensión Evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</li> <li>• Determinar de qué manera el onboarding en su dimensión Desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Realización en los</li> </ul> | <p>colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Evaluación se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Crecimiento en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</li> <li>• Existe relación positiva y significativa entre el onboarding en su dimensión Desarrollo organizacional se relaciona con la motivación laboral en su dimensión Realización en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.</li> </ul> |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|

|                             |   |  |  |  |  |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|
| Hawking de Tarma –<br>2024? | colaboradores de la<br>I.E.P Stephen<br>Hawking de Tarma –<br>2024. |  |  |  |  |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|

## Anexo 02: Matriz de operacionalización

**Título:** Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma – 2024.

**Autor:** Bach. Verónica Rivera Paucar

**Asesor:** Dr. Humberto Rafael Yupanqui Villanueva

| Variable   | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones | Indicadores                 | Items  | Instrumentos | Escala  |
|------------|--|---|-------------|-----------------------------|--|--------------|---------|
| Onboarding | El proceso de incorporación, según Lauby (2016), resulta crucial para el éxito de un empleado, comenzando incluso antes de que el candidato decida postularse en una organización y abarcando la experiencia del candidato. Implica diversas etapas, que van desde la búsqueda y entrevistas iniciales, la verificación de | El proceso del onboarding abarca desde la selección hasta la gestión del rendimiento para facilitar la transición del empleado. | Percepción  | Comprensión del rol         | 1. La información inicial proporcionada me ayudó a comprender mi rol en la organización. | Cuestionario | Ordinal |
|            |  |   |             | Bienvenida del equipo       | 2. Me sentí bien recibido/a por el equipo durante mi incorporación.                      |              |         |
|            |  |   |             | Claridad de expectativas    | 3. Las expectativas de mi puesto fueron claramente explicadas.                           |              |         |
|            |  |   |             | Usabilidad de la plataforma | 4. La plataforma digital utilizada fue fácil de usar.                                    |              |         |
|            |  |   |             | Apoyo del mentor            | 5. Conté con un mentor o supervisor que me orientó adecuadamente.                        |              |         |
|            |  |   |             | Facilitación digital        | 6. Las herramientas digitales facilitaron mi integración.                                |              |         |

|   |                        |                               |   |
|---|------------------------|-------------------------------|---|
| <p>antecedentes y la extensión de la oferta laboral, hasta la gestión del desempeño posterior. En esencia, el onboarding impacta en todos los aspectos del ciclo de vida laboral de los empleados, ya que involucra aspectos como el proceso de contratación, la orientación, la capacitación y la gestión del rendimiento.</p> |                        | Prioridad a la adaptación     | 7. La empresa priorizó mi adaptación al entorno laboral.                                |
|   | Formación              | Relevancia de la capacitación | 8. La capacitación que recibí fue relevante para mi puesto de trabajo.                  |
|   |                        | Herramientas digitales        | 9. Las herramientas digitales utilizadas mejoraron mi aprendizaje.                      |
|   |                        | Aplicabilidad práctica        | 10. Las actividades prácticas durante la formación fueron aplicables a mi labor diaria. |
|   |                        | Suficiencia de tiempo         | 11. El tiempo dedicado a la formación fue suficiente.                                   |
|   |                        | Desarrollo de habilidades     | 12. Adquirí habilidades importantes durante el proceso de formación.                    |
|   | Cultura organizacional | Comunicación de valores       | 13. Entendí claramente los valores, misión y visión de la organización.                 |
|   |                        | Trabajo colaborativo          | 14. Se promovieron prácticas de trabajo colaborativo.                                   |
|   |                        | Identificación cultural       | 15. Me identifiqué con los principios éticos y culturales de la organización.           |

|  |  |            |                                |  |
|--|--|------------|--------------------------------|--|
|  |  |            | Liderazgo cultural             | 16. Los líderes fomentaron la cultura organizacional.                      |
|  |  | Apoyo      | Apoyo de compañeros            | 17. Recibí apoyo constante de mis compañeros durante mi integración.       |
|  |  |            | Resolución de dudas            | 18. Conté con canales efectivos para resolver dudas durante mi adaptación. |
|  |  |            | Seguridad para expresarse      | 19. Me sentí en un entorno seguro para expresar mis inquietudes.           |
|  |  |            | Colaboración promovida         | 20. El liderazgo en la organización fomentó la colaboración.               |
|  |  |            | Calidad del apoyo              | 21. El apoyo recibido mejoró significativamente mi experiencia.            |
|  |  | Compromiso | Motivación organizacional      | 22. Me siento motivado/a para alcanzar los objetivos de la organización.   |
|  |  |            | Fortalecimiento del compromiso | 23. Mi experiencia inicial fortaleció mi compromiso con la empresa.        |
|  |  | Evaluación | Retroalimentación inicial      | 24. Recibí retroalimentación útil sobre mi desempeño inicial.              |

|  |  |                           |                                   |  |
|--|--|---------------------------|-----------------------------------|--|
|  |  |                           | Identificación de áreas           | 25. Las evaluaciones iniciales identificaron mis áreas de mejora.                          |
|  |  |                           | Desarrollo a través de evaluación | 26. Las evaluaciones ayudaron a mi desarrollo personal y profesional.                      |
|  |  | Desarrollo organizacional | Desarrollo de habilidades         | 27. He desarrollado habilidades nuevas gracias al proceso de onboarding.                   |
|  |  |                           | Aplicabilidad laboral             | 28. El aprendizaje adquirido es aplicable directamente a mis funciones.                    |
|  |  |                           | Adaptación rápida                 | 29. El onboarding digital facilitó mi adaptación rápida al entorno laboral.                |
|  |  |                           | Crecimiento digital               | 30. Las herramientas digitales utilizadas durante el onboarding impulsaron mi crecimiento. |
|  |  |                           | Capacidad de colaboración         | 31. El proceso de onboarding fortaleció mi capacidad para colaborar en equipo.             |
|  |  |                           | Mejora del desempeño              | 32. Mi desempeño laboral mejoró gracias al onboarding.                                     |

|  |  |  |                              |  |  |
|--|--|--|------------------------------|--|--|
|  |  |  | Sentido de pertenencia       | 33. El onboarding fortaleció mi sentido de pertenencia hacia la organización.        |  |
|  |  |  | Oportunidades de crecimiento | 34. La organización promueve oportunidades de crecimiento profesional.               |  |
|  |  |  | Alineación de expectativas   | 35. Las actividades del onboarding se alinearon con mis expectativas laborales.      |  |
|  |  |  | Mejora de percepción         | 36. La experiencia de onboarding digital mejoró mi percepción sobre la organización. |  |

| Variable           | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones    | Indicadores                      | Items  | Instrumentos | Escala  |
|--------------------|---|---|----------------|----------------------------------|--|--------------|---------|
| Motivación Laboral | La motivación laboral es un factor esencial para lograr los objetivos organizacionales, ya que impacta directamente en la productividad, el desempeño, la satisfacción y el compromiso de los empleados. Funciona como un impulso interno que guía el comportamiento hacia metas concretas, favoreciendo la autonomía, la | La motivación laboral impulsa a los empleados a esforzarse por metas organizacionales, mostrando compromiso y persistencia en su trabajo. | Salario        | 1. Satisfacción salarial         | ¿La remuneración que recibe satisface sus necesidades básicas?                             | Cuestionario | Ordinal |
|                    |   |   |                | 2. Equidad retributiva           | ¿El esfuerzo que realiza en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe? |              |         |
|                    |   |   | Reconocimiento | 3. Reconocimiento laboral        | ¿Normalmente se da un reconocimiento especial al buen trabajo?                             |              |         |
|                    |   |   |                | 4. Reconocimiento por eficiencia | ¿La eficiencia del trabajo implica reconocimiento?   |              |         |
|                    |   |   |                | 5. Estímulo al desempeño         | ¿En esta institución se estimula a la persona que trabaja bien?                            |              |         |

|   |   |                                 |                                 |   |  |
|---|---|---------------------------------|---------------------------------|---|--|
| <p>autorrealización personal y el fortalecimiento del clima laboral, beneficiando tanto al trabajador como a la organización (Gómez.Figueroa et al., 2023).</p> |   | Estatus laboral                 | 6. Respeto al trabajo           | ¿La empresa muestra respeto por el trabajo que realiza?   |  |
|   |   |                                 | 7. Definición de funciones      | ¿Tiene definida la organización las funciones y requisitos de cada puesto y cargo?              |  |
|   |   | Condiciones físicas del trabajo | 8. Condiciones físicas          | ¿Se encuentra el local donde trabaja bien ambientado (iluminación, ventilación, higiene, etc.)? |  |
|   |   |                                 | 9. Disponibilidad de materiales | ¿La empresa le entrega los materiales necesarios para trabajar?                                 |  |
|   |   | Relación jefe-subordinado       | 10. Preocupación directiva      | ¿La dirección se preocupa por los problemas laborales y personales de sus subordinados?         |  |
|   |   |                                 | 11. Justicia en evaluaciones    | ¿Considera justas las evaluaciones que realiza a sus trabajadores?                              |  |
| 12. Relación con el jefe  | ¿Existe buena relación laboral con su jefe? |                                 |                                 |   |  |

|  |  |  |                         |                               |  |
|--|--|--|-------------------------|-------------------------------|--|
|  |  |  |                         | 13. Capacitación del personal | ¿Se dedica tiempo y esfuerzo para la capacitación y desarrollo del personal?     |
|  |  |  | Crecimiento(superación) | 14. Superación constante      | ¿Existe preocupación por la superación constante de las personas?                |
|  |  |  | Realización             | 15. Satisfacción laboral      | ¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo?                       |
|  |  |  |                         | 16. Fomento de creatividad    | ¿El trabajo que realiza en la empresa posibilita la iniciativa y la creatividad? |

### Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario 1: Onboarding

1. Introducción: El presente cuestionario pretende recoger información sobre el Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking - 2024. Es importante que tenga conocimiento que no existe respuestas correctas, es por ellos que se pide su respuesta dependiendo su apreciación, considerando las escalas.

2. Datos del encuestado:

Marque con una X la opción

|      |   |   |
|------|---|---|
| Sexo | F | M |
|------|---|---|

Edad:

20 a 25 ( )

26 a 30 ( )

31 a 35 ( )

36 a 40 ( )

41 a 65 ( )

3. Escala de medición:

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo            | 2 |
| Indiferente              | 3 |
| En acuerdo               | 4 |
| Totalmente de acuerdo    | 5 |

| Item  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| <b>Percepción</b>   |   |   |   |   |   |
| 1. La información inicial proporcionada me ayudó a comprender mi rol en la organización |   |   |   |   |   |
| 2. Me sentí bien recibido/a por el equipo durante mi incorporación                      |   |   |   |   |   |
| 3. Las expectativas de mi puesto fueron claramente explicadas                           |   |   |   |   |   |
| 4. La plataforma digital utilizada fue fácil de usar                                    |   |   |   |   |   |
| 5. Conté con un mentor o supervisor que me orientó adecuadamente                        |   |   |   |   |   |
| 6. Las herramientas digitales facilitaron mi integración                                |   |   |   |   |   |
| 7. La empresa priorizó mi adaptación al entorno laboral                                 |   |   |   |   |   |
| <b>Formación</b>  |   |   |   |   |   |
| 8. La capacitación que recibí fue relevante para mi puesto de trabajo                   |   |   |   |   |   |
| 9. Las herramientas digitales utilizadas mejoraron mi aprendizaje                       |   |   |   |   |   |
| 10. Las actividades prácticas durante la formación fueron aplicables a mi labor diaria  |   |   |   |   |   |
| 11. El tiempo dedicado a la formación fue suficiente                                    |   |   |   |   |   |
| 12. Adquirí habilidades importantes durante el proceso de formación                     |   |   |   |   |   |
| <b>Cultura Organizacional</b>   |   |   |   |   |   |
| 13. Entendí claramente los valores, misión y visión de la organización                  |   |   |   |   |   |
| 14. Se promovieron prácticas de trabajo colaborativo                                    |   |   |   |   |   |
| 15. Me identifico con los principios éticos y culturales de la organización             |   |   |   |   |   |
| 16. Los líderes fomentaron la cultura organizacional                                    |   |   |   |   |   |
| <b>Apoyo</b>  |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 17. Recibí apoyo constante de mis compañeros durante mi integración                       |  |  |  |  |  |
| 18. Conté con canales efectivos para resolver dudas durante mi adaptación                 |  |  |  |  |  |
| 19. Me sentí en un entorno seguro para expresar mis inquietudes                           |  |  |  |  |  |
| 20. El liderazgo en la organización fomentó la colaboración                               |  |  |  |  |  |
| 21. El apoyo recibido mejoró significativamente mi experiencia                            |  |  |  |  |  |
| <b>Compromiso</b>   |  |  |  |  |  |
| 22. Me siento motivado/a para alcanzar los objetivos de la organización                   |  |  |  |  |  |
| 23. Mi experiencia inicial fortaleció mi compromiso con la empresa                        |  |  |  |  |  |
| <b>Evaluación</b>   |  |  |  |  |  |
| 24. Recibí retroalimentación útil sobre mi desempeño inicial                              |  |  |  |  |  |
| 25. Las evaluaciones iniciales identificaron mis áreas de mejora                          |  |  |  |  |  |
| 26. Las evaluaciones ayudaron a mi desarrollo personal y profesional                      |  |  |  |  |  |
| <b>Desarrollo Organizacional</b>  |  |  |  |  |  |
| 27. He desarrollado habilidades nuevas gracias al proceso de onboarding                   |  |  |  |  |  |
| 28. El aprendizaje adquirido es aplicable directamente a mis funciones                    |  |  |  |  |  |
| 29. El onboarding digital facilitó mi adaptación rápida al entorno laboral                |  |  |  |  |  |
| 30. Las herramientas digitales utilizadas durante el onboarding impulsaron mi crecimiento |  |  |  |  |  |
| 31. El proceso de onboarding fortaleció mi capacidad para colaborar en equipo             |  |  |  |  |  |
| 32. Mi desempeño laboral mejoró gracias al onboarding                                     |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 33. El onboarding fortaleció mi sentido de pertenencia hacia la organización   |  |  |  |  |  |
| 34. La organización promueve oportunidades de crecimiento profesional          |  |  |  |  |  |
| 35. Las actividades del onboarding se alinearon con mis expectativas laborales |  |  |  |  |  |
| 36. La experiencia de onboarding digital mejoró mi percepción sobre la empresa |  |  |  |  |  |

## Cuestionario 2: Motivación laboral

1. Introducción: El presente cuestionario pretende recoger información sobre el Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking - 2024. Es importante que tenga conocimiento que no existe respuestas correctas, es por ellos que se pide su respuesta dependiendo su apreciación, considerando las escalas.

2. Datos del encuestado:

Marque con una X la opción

|      |   |   |
|------|---|---|
| Sexo | F | M |
|------|---|---|

Edad:

20 a 25 ( )

26 a 30 ( )

31 a 35 ( )

36 a 40 ( )

41 65 ( )

3. Escala de medición:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nunca existe          | 1 |
| Casi nunca existe     | 2 |
| Ocasionalmente existe | 3 |
| Casi siempre existe   | 4 |
| Siempre existe        | 5 |

| No. | Ítem  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1   | ¿La remuneración que recibe satisface sus necesidades básicas?                                  |   |   |   |   |   |
| 2   | ¿El esfuerzo que realiza en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe?      |   |   |   |   |   |
| 3   | ¿Normalmente se da un reconocimiento especial al buen trabajo?                                  |   |   |   |   |   |
| 4   | ¿La eficiencia del trabajo implica reconocimiento?  |   |   |   |   |   |
| 5   | ¿En esta institución se estimula a la persona que trabaja bien?                                 |   |   |   |   |   |
| 6   | ¿La empresa muestra respeto por el trabajo que realiza?   |   |   |   |   |   |
| 7   | ¿Tiene definida la organización las funciones y requisitos de cada puesto y cargo?              |   |   |   |   |   |
| 8   | ¿Se encuentra el local donde trabaja bien ambientado (iluminación, ventilación, higiene, etc.)? |   |   |   |   |   |
| 9   | ¿La empresa le entrega los materiales necesarios para trabajar?                                 |   |   |   |   |   |
| 10  | ¿La dirección se preocupa por los problemas laborales y personales de sus subordinados?         |   |   |   |   |   |
| 11  | ¿Considera justas las evaluaciones que realiza a sus trabajadores?                              |   |   |   |   |   |
| 12  | ¿Existe buena relación laboral con su jefe?   |   |   |   |   |   |
| 13  | ¿Se dedica tiempo y esfuerzo para la capacitación y desarrollo del personal?                    |   |   |   |   |   |
| 14  | ¿Existe preocupación por la superación constante de las personas?                               |   |   |   |   |   |
| 15  | ¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo?                                      |   |   |   |   |   |
| 16  | ¿El trabajo que realiza en la empresa posibilita la iniciativa y la creatividad?                |   |   |   |   |   |

## Anexo 04: Ficha técnica del instrumento

### Ficha técnica de la variable 1

|   |   |
|---|---|
| <b>Ficha Técnica del Cuestionario: Onboarding</b> |   |
| <b>Autor:</b>                                     | Guaman (2023)   |
| <b>Adaptación:</b>                                | Rivera Paucar Verónica  |
| <b>Objetivo del Cuestionario:</b>                 | Determinar la relación que existe entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma – 2024 |
| <b>Población y Muestra:</b>                       | 60 colaboradores  |
| <b>Tipo de Investigación:</b>                     | Correlacional   |
| <b>Total de Preguntas:</b>                        | 36  |
| <b>Escala de Medición:</b>                        | ordinal   |
| <b>Dimensiones del Cuestionario:</b>              | 7   |
| <b>Tiempo Estimado de Respuesta:</b>              | 15 a 20 minutos   |
| <b>Baremos para medir el Onboarding</b>           | El nivel de onboarding es bajo entre (36-84) puntos, medio entre (85-132) y alto entre (133-180)  |

**Ficha técnica: variable 2**

|   |   |
|---|---|
| <b>Ficha Técnica del Cuestionario:</b><br><b>Motivación laboral</b> |   |
| <b>Autor:</b>   | Gomez-Figueroa et al. (2023)  |
| <b>Adaptación:</b>  | Rivera Paucar Verónica  |
| <b>Objetivo del Cuestionario:</b>                                   | Determinar la relación que existe entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma – 2024 |
| <b>Población y Muestra:</b>   | 60 colaboradores  |
| <b>Tipo de Investigación:</b>                                       | Correlacional   |
| <b>Total de Preguntas:</b>  | 16  |
| <b>Escala de Medición:</b>  | ordinal   |
| <b>Dimensiones del Cuestionario:</b>                                | 7   |
| <b>Tiempo Estimado de Respuesta:</b>                                | 15 a 20 minutos   |
| <b>Baremos para medir el nivel de motivación laboral</b>            | El nivel de motivación laboral es bajo entre (16-37) puntos, medio entre (38-58) y alto entre (59-80)   |

## Anexo 05: Validación del instrumento

Validador 1:

### Validación de juicio de experto del instrumento de investigación

#### 1. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Rober Anibal Luciano Alipio
- 1.2. Grado académico del informante: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
- 1.4. Título de investigación: Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de una Asociación Educativa de Tarma – 2024
- 1.5. Tipo del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Verónica Rivera Paucar

#### 2. Aspectos de validación:

| Nº  | Indicadores     | Criterios   | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----|-----------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|------------------------|----------------------|
| 1.  | Claridad        | Esta formulado con lenguaje claro.  |                      |                   |                 |                        | 82%                  |
| 2.  | Objetividad     | Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.      |                      |                   |                 |                        | 85%                  |
| 3.  | Actualidad      | Adecuado al estado de arte.   |                      |                   |                 |                        | 85%                  |
| 4.  | Organización    | Existe coherencia en el manejo de la información.                                     |                      |                   |                 |                        | 82%                  |
| 5.  | Suficiencia     | Relación de cantidad y calidad de la información.                                     |                      |                   |                 |                        | 85%                  |
| 6.  | Intencionalidad | La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica. |                      |                   |                 |                        | 82%                  |
| 7.  | Consistencia    | La estructura de la investigación es sólida y verificable.                            |                      |                   |                 |                        | 85%                  |
| 8.  | Coherencia      | Entre el problema, la hipótesis variables e indicadores.                              |                      |                   |                 |                        | 85%                  |
| 9.  | Metodología     | Es un conjunto formalizado de preguntas.  |                      |                   |                 |                        | 85%                  |
| 10. | Pertinencia     | Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación.                 |                      |                   |                 |                        | 83%                  |

#### Opinión de aplicabilidad

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

3. Promedio de valoración: 83.9%

Tarma, 18 de noviembre del 2024

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA ALTOANDINA DE TARMA  
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio  
Docente Principal

## Validador 2:

### Validación de juicio de experto del instrumento de investigación

#### 1. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Verónica Zevallos Guadalupe
- 1.2. Grado académico del informante: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
- 1.4. Título de investigación: Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de una Asociación Educativa de Tarma – 2024
- 1.5. Tipo del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Rivera (2024)

#### 2. Aspectos de validación:

| Nº  | Indicadores     | Criterios   | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----|-----------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|------------------------|----------------------|
| 1.  | Claridad        | Esta formulado con lenguaje claro.  |                      |                   |                 |                        | X- 90 %              |
| 2.  | Objetividad     | Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.      |                      |                   |                 |                        | X- 90 %              |
| 3.  | Actualidad      | Adecuado al estado de arte.   |                      |                   |                 |                        | X-88%                |
| 4.  | Organización    | Existe coherencia en el manejo de la información.                                     |                      |                   |                 |                        | X-88 %               |
| 5.  | Suficiencia     | Relación de cantidad y calidad de la información.                                     |                      |                   |                 |                        | X-88%                |
| 6.  | Intencionalidad | La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica. |                      |                   |                 |                        | X-88 %               |
| 7.  | Consistencia    | La estructura de la investigación es sólida y verificable.                            |                      |                   |                 |                        | X-95 %               |
| 8.  | Coherencia      | Entre el problema, la hipótesis variables e indicadores.                              |                      |                   |                 |                        | X-95 %               |
| 9.  | Metodología     | Es un conjunto formalizado de preguntas.  |                      |                   |                 |                        | X-90 %               |
| 10. | Pertinencia     | Es oportuno, adecuado y   |                      |                   |                 |                        | X-90 %               |

|  |  |   |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
|  |  | conveniente al<br>propósito de la<br>investigación. |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

**Opinión de aplicabilidad**

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**3. Promedio de valoración: 90.2**

Tarma, 18 de noviembre del 2024



.....  
*Experto Informante*  
CONTRIBUCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

**Experto informante**

### Validador 3:

#### Validación de juicio de experto del instrumento de investigación

##### 1. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Llacza Molina, Jacqueline Denisse
- 1.2. Grado académico del informante: Magister
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
- 1.4. Título de investigación: Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de una Asociación Educativa de Tarma – 2024
- 1.5. Tipo del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Rivera (2024)

##### 2. Aspectos de validación:

| Nº  | Indicadores     | Criterios   | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----|-----------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1.  | Claridad        | Esta formulado con lenguaje claro.  |                      |                   |                 |                     | 85%                  |
| 2.  | Objetividad     | Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.      |                      |                   |                 |                     | 87%                  |
| 3.  | Actualidad      | Adecuado al estado de arte.   |                      |                   |                 |                     | 87%                  |
| 4.  | Organización    | Existe coherencia en el manejo de la información.                                     |                      |                   |                 |                     | 85%                  |
| 5.  | Suficiencia     | Relación de cantidad y calidad de la información.                                     |                      |                   |                 |                     | 87%                  |
| 6.  | Intencionalidad | La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica. |                      |                   |                 |                     | 85%                  |
| 7.  | Consistencia    | La estructura de la investigación es sólida y verificable.                            |                      |                   |                 |                     | 87%                  |
| 8.  | Coherencia      | Entre el problema, la hipótesis variables e indicadores.                              |                      |                   |                 |                     | 90%                  |
| 9.  | Metodología     | Es un conjunto formalizado de preguntas.  |                      |                   |                 |                     | 88%                  |
| 10. | Pertinencia     | Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación.                 |                      |                   |                 |                     | 85%                  |

##### Opinión de aplicabilidad

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

##### 3. Promedio de valoración: 86.6%

Tarma, 18 de noviembre del 2024

  
 Jacqueline D. Llacza Molina  
CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA  
C.C.P.L. N° 0144

Mg. Llacza Molina, Jacqueline Denisse  
Experto informante

## Validador 4:

### Validación de juicio de experto del instrumento de investigación del cuestionario de onboarding

#### 1. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Marco Antonio Jose Paredes Perez
- 1.2. Grado académico del informante: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Centro del Perú
- 1.4. Título de investigación: Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de una Asociación Educativa de Tarma – 2024
- 1.5. Tipo del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Rivera (2024)

#### 2. Aspectos de validación:

| Nº  | Indicadores     | Criterios   | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----|-----------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|------------------------|----------------------|
| 1.  | Claridad        | Esta formulado con lenguaje claro.  |                      |                   |                 |                        | 95                   |
| 2.  | Objetividad     | Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.      |                      |                   |                 |                        | 95                   |
| 3.  | Actualidad      | Adecuado al estado de arte.   |                      |                   |                 |                        | 95                   |
| 4.  | Organización    | Existe coherencia en el manejo de la información.                                     |                      |                   |                 |                        | 95                   |
| 5.  | Suficiencia     | Relación de cantidad y calidad de la información.                                     |                      |                   |                 |                        | 95                   |
| 6.  | Intencionalidad | La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica. |                      |                   |                 |                        | 95                   |
| 7.  | Consistencia    | La estructura de la investigación es sólida y verificable.                            |                      |                   |                 |                        | 100                  |
| 8.  | Coherencia      | Entre el problema, la hipótesis variables e indicadores.                              |                      |                   |                 |                        | 100                  |
| 9.  | Metodología     | Es un conjunto formalizado de preguntas.  |                      |                   |                 |                        | 100                  |
| 10. | Pertinencia     | Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación.                 |                      |                   |                 |                        | 95                   |

**Opinión de aplicabilidad**

(X) el instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**3. Promedio de valoración: 96.5**

Tarma, 18 de noviembre del 2024



.....  
**Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez**  
**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**  
**REG. NACIONAL DE COLEGIATURA N° 1085**

---

**Dr- Marco Antonio Paredes Pérez**  
**Experto informante**

## Validador 5:

### Validación de juicio de experto del instrumento de investigación del cuestionario de onboarding

#### 1. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Jesus Pedro Villegas Zamudio
- 1.2. Grado académico del informante: Maestro
- 1.3. Institución donde labora: CEEPRODAC/INPRODE/CIT – Centro de Investigación de Tesis.
- 1.4. Título de investigación: Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de una Asociación Educativa de Tarma – 2024
- 1.5. Tipo del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Rivera (2024)

#### 2. Aspectos de validación:

| Nº  | Indicadores     | Criterios   | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----|-----------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1.  | Claridad        | Esta formulado con lenguaje claro.  |                      |                   |                 |                     | 95                   |
| 2.  | Objetividad     | Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.      |                      |                   |                 |                     | 97                   |
| 3.  | Actualidad      | Adecuado al estado de arte.   |                      |                   |                 |                     | 95                   |
| 4.  | Organización    | Existe coherencia en el manejo de la información.                                     |                      |                   |                 |                     | 97                   |
| 5.  | Suficiencia     | Relación de cantidad y calidad de la información.                                     |                      |                   |                 |                     | 95                   |
| 6.  | Intencionalidad | La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica. |                      |                   |                 |                     | 95                   |
| 7.  | Consistencia    | La estructura de la investigación es sólida y verificable.                            |                      |                   |                 |                     | 100                  |
| 8.  | Coherencia      | Entre el problema, la hipótesis variables e indicadores.                              |                      |                   |                 |                     | 100                  |
| 9.  | Metodología     | Es un conjunto formalizado de preguntas.  |                      |                   |                 |                     | 100                  |
| 10. | Pertinencia     | Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación.                 |                      |                   |                 |                     | 97                   |


**Opinión de aplicabilidad**

(X) el instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**3. Promedio de valoración: 97.1**

Tarma, 18 de noviembre del 2024



**Jesus Pedro Villegas Zamudio**  
**48146126**

**Mg. Jesus Pedro Villegas Zamudio**  
**Experto informante**

## Anexo 06: Confiabilidad con prueba piloto

### Estadísticas de fiabilidad de la variable 1: Onboarding

---

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .935             | 36             |

---

**Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | Válido                | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       |                       | 20 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .935             | 36             |

### Estadísticas de fiabilidad de la variable 2: Motivación laboral

---

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .978             | 16             |

---

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | Válido                | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       |                       | 20 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .978             | 16             |

## Anexo 07: Solicitud para aplicación de instrumentos o declaración jurada de aplicación de instrumentos

### SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Oscar Huamancayo Barrientos  
Director del I.E.P. "Stephen Hawking"- Tarma

Yo, Verónica Rivera Paucar, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 60634570, Código de Estudiante N° 2018100035, Celular N°: 980316562, Correo Institucional: [60634570@unaat.edu.pe](mailto:60634570@unaat.edu.pe), bachiller de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, nos presentamos ante Usted, con el debido respeto y exponemos:

Que, teniendo la necesidad de desarrollar la Tesis: "Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma – 2024" para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, acudo a su digno despacho a fin de solicitarle autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos de la investigación, a fin de lograr los objetivos planteados.

#### Adjunto al presente:

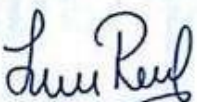
- ✓ Anexo 01: Matriz de consistencia
- ✓ Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.
- ✓ Anexo 03: Instrumento de recolección de datos
- ✓ Anexo 04: Ficha técnica de instrumento.

#### POR LO EXPUESTO:

Solicitamos a Usted, acceder a nuestra petición por ser justo, que esperamos alcanzar.

Tarma, 03 de diciembre de 2024.

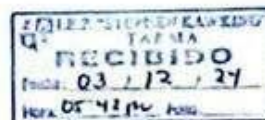
Atentamente,



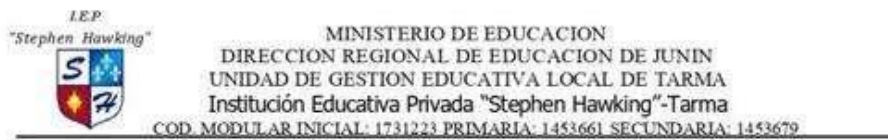
Rivera Paucar Verónica  
DNI: 60634570



C./Arch.



## Anexo 08: Documento de aceptación para recolección de datos



### CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Tarma, 20 de diciembre del 2024

Srta. VERÓNICA RIVERA PAUCAR

Bachiller de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma

De mi consideración:

A través de la presente carta, le comunico la aceptación para la realización del trabajo de investigación en la I.E.P. "Stephen Hawking" de la tesis "Onboarding y Motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma- 2024", para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, por lo que declaro que los datos obtenidos y presentados en el informe de investigación son veraces.

Sin otro particular, me despido cordialmente, no sin antes expresarle las muestras de mi mayor apoyo, consideración y estima.

Atentamente,

Dr. Ricardo G. Rosales Barrios  
DIRECTOR

### Anexo 09: Base de datos

|    | Variable 1: Onboarding |       |       |       |       |       |       |       |          |       |       |       |       |       | Variable 2: Motivación laboral |       |  |  |  |  |  |
|----|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|--|--|--|--|--|
|    | V1_Total               | V1_D1 | V1_D2 | V1_D3 | V1_D4 | V1_D5 | V1_D6 | V1_D7 | V2_Total | V2_D1 | V2_D2 | V2_D3 | V2_D4 | V2_D5 | V2_D6                          | V2_D7 |  |  |  |  |  |
| 1  | 130                    | 24    | 16    | 19    | 6     | 11    | 40    | 63    | 7        | 9     | 9     | 10    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 2  | 160                    | 28    | 20    | 23    | 10    | 12    | 46    | 75    | 9        | 9     | 10    | 15    | 9     | 10    |                                |       |  |  |  |  |  |
| 3  | 142                    | 25    | 16    | 20    | 8     | 12    | 40    | 62    | 6        | 9     | 8     | 13    | 9     | 9     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 4  | 164                    | 29    | 19    | 23    | 10    | 12    | 47    | 76    | 8        | 10    | 10    | 15    | 9     | 10    |                                |       |  |  |  |  |  |
| 5  | 148                    | 27    | 17    | 23    | 8     | 12    | 39    | 69    | 8        | 9     | 7     | 14    | 9     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 6  | 154                    | 29    | 16    | 22    | 9     | 13    | 42    | 65    | 8        | 8     | 8     | 13    | 9     | 7     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 7  | 140                    | 25    | 18    | 19    | 8     | 11    | 40    | 65    | 7        | 7     | 7     | 14    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 8  | 152                    | 31    | 17    | 20    | 9     | 13    | 42    | 68    | 9        | 8     | 8     | 13    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 9  | 136                    | 26    | 18    | 18    | 7     | 12    | 36    | 66    | 9        | 9     | 8     | 13    | 9     | 7     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 10 | 146                    | 26    | 15    | 21    | 7     | 11    | 43    | 65    | 7        | 10    | 8     | 11    | 10    | 7     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 11 | 151                    | 28    | 17    | 22    | 10    | 12    | 39    | 66    | 9        | 9     | 10    | 9     | 7     | 10    |                                |       |  |  |  |  |  |
| 12 | 149                    | 31    | 17    | 20    | 8     | 12    | 40    | 64    | 8        | 8     | 8     | 13    | 8     | 7     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 13 | 145                    | 28    | 18    | 17    | 8     | 12    | 42    | 64    | 8        | 9     | 8     | 14    | 8     | 7     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 14 | 147                    | 26    | 15    | 24    | 8     | 12    | 44    | 67    | 8        | 10    | 8     | 13    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 15 | 141                    | 26    | 16    | 19    | 9     | 12    | 37    | 63    | 9        | 9     | 7     | 10    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 16 | 153                    | 31    | 16    | 22    | 9     | 14    | 41    | 69    | 10       | 9     | 8     | 13    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 17 | 141                    | 27    | 16    | 24    | 8     | 11    | 38    | 64    | 7        | 8     | 8     | 11    | 9     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 18 | 149                    | 27    | 16    | 22    | 9     | 12    | 43    | 64    | 9        | 9     | 8     | 11    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 19 | 148                    | 29    | 17    | 20    | 10    | 12    | 39    | 62    | 7        | 7     | 8     | 12    | 8     | 8     |                                |       |  |  |  |  |  |
| 20 | 152                    | 29    | 17    | 22    | 10    | 10    | 42    | 73    | 8        | 10    | 9     | 13    | 10    | 10    |                                |       |  |  |  |  |  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |    |    |    |   |     |    |     |    |     |     |     |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|----|----|---|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5   | 5  | 3  | 4  | 4 | 4   | 4  | 5   | 5  | 151 | 28  | 16  | 22 | 7  | 13  | 47 | 68 | 8  | 9  | 10 | 12 | 8  | 9  |    |    |    |   |   |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4   | 5  | 3  | 3  | 5 | 5   | 3  | 4   | 4  | 4   | 3   | 4   | 4  | 4  | 155 | 31 | 18 | 20 | 8  | 15 | 42 | 62 | 7  | 6  | 10 | 11 | 7 | 8 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3   | 3  | 4  | 5  | 5 | 151 | 30 | 20  | 23 | 7   | 12  | 40  | 67 | 9  | 8   | 10 | 14 | 6  | 9  |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4   | 3  | 5  | 3  | 4 | 4   | 5  | 151 | 27 | 19  | 19  | 8   | 13 | 43 | 67  | 10 | 8  | 9  | 11 | 8  | 8  |    |    |    |    |    |   |   |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 148 | 30 | 17 | 21  | 8  | 12 | 45 | 62 | 7  | 8  | 10 | 10 | 7  | 8  |    |   |   |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 155 | 27 | 17 | 21  | 9  | 13 | 48 | 65 | 7  | 10 | 8  | 12 | 8  | 9  |    |   |   |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 148 | 27 | 15 | 21  | 10 | 13 | 42 | 69 | 9  | 10 | 9  | 14 | 8  | 8  |    |   |   |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 150 | 28 | 16 | 18  | 10 | 13 | 43 | 72 | 9  | 9  | 10 | 13 | 8  | 9  |    |   |   |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 149 | 28 | 16 | 19  | 10 | 12 | 42 | 64 | 8  | 9  | 9  | 13 | 6  | 8  |    |   |   |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3   | 5  | 5  | 4  | 5 | 3   | 4  | 5   | 4  | 5   | 5   | 152 | 31 | 17 | 23  | 8  | 12 | 41 | 69 | 9  | 8  | 9  | 12 | 9  | 8  |    |   |   |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4   | 4  | 5  | 4  | 5 | 4   | 5  | 4   | 5  | 154 | 34  | 17  | 21 | 9  | 12  | 40 | 68 | 9  | 7  | 8  | 14 | 8  | 9  |    |    |    |   |   |
| 32 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 152 | 28 | 17 | 23 | 8 | 12  | 44 | 68  | 10 | 10  | 8   | 11  | 8  | 6  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 156 | 29  | 16 | 24 | 7   | 12 | 44 | 72 | 10 | 9  | 9  | 13 | 10 | 8  |    |    |   |   |
| 34 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4   | 3  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 160 | 30 | 19 | 21  | 10 | 12 | 45 | 59 | 8  | 8  | 6  | 11 | 8  | 8  |    |   |   |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 160 | 28  | 18 | 23 | 8   | 14 | 46 | 68 | 9  | 8  | 10 | 12 | 8  | 7  |    |    |   |   |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 148 | 27 | 16 | 20  | 9  | 12 | 44 | 69 | 9  | 9  | 7  | 12 | 10 | 9  |    |   |   |
| 37 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 147 | 27 | 18 | 21  | 8  | 11 | 40 | 64 | 8  | 10 | 7  | 12 | 8  | 8  |    |   |   |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 151 | 28 | 18 | 22  | 7  | 14 | 42 | 69 | 10 | 9  | 9  | 12 | 9  | 9  |    |   |   |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 156 | 30 | 19 | 21  | 8  | 12 | 43 | 67 | 7  | 9  | 8  | 13 | 9  | 8  |    |   |   |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 4  | 4  | 4  | 4 | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4   | 154 | 29 | 18 | 19  | 8  | 12 | 46 | 71 | 9  | 10 | 8  | 12 | 9  | 9  |    |   |   |



base de datos RPV.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



|    | Nombre    | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores      | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|-----------|----------|---------|-----------|---------------------|--------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | SUMTV1    | Numérico | 8       | 2         | Onboarding          | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 2  | SUMTV1D1  | Numérico | 8       | 2         | Percepción          | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 3  | SUMTV1D2  | Numérico | 8       | 2         | Formación           | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 4  | SUMTV1D3  | Numérico | 8       | 2         | Cultura organiz     | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 5  | SUMTV1D4  | Numérico | 8       | 2         | Apoyo               | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 6  | SUMTV1D5  | Numérico | 8       | 2         | Compromiso          | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 7  | SUMTV1D6  | Numérico | 8       | 2         | Evaluación          | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 8  | SUMTV1D7  | Numérico | 8       | 2         | Desarrollo orga     | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 9  | SUMTV2    | Numérico | 8       | 2         | Motivación laboral  | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 10 | SUMTV2D1  | Numérico | 8       | 2         | Salario             | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 11 | SUMTV2D2  | Numérico | 8       | 2         | Reconocimiento      | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 12 | SUMTV2D3  | Numérico | 8       | 2         | Estatus laboral     | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 13 | SUMTV2D4  | Numérico | 8       | 2         | Condiciones fisi... | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 14 | SUMTV2D5  | Numérico | 8       | 2         | Relación jefe-s...  | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 15 | SUMTV2D6  | Numérico | 8       | 2         | Crecimiento         | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 16 | SUMTV2D7  | Numérico | 8       | 2         | Realización         | Ninguno      | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 17 | SUMATV1   | Numérico | 5       | 0         | Onboarding          | {1, Bajo}... | Ninguno  | 10       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 18 | SUMATV1D1 | Numérico | 5       | 0         | Percepción          | {1, Bajo}... | Ninguno  | 11       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 19 | SUMATV1D3 | Numérico | 5       | 0         | Cultura organiz     | {1, Bajo}... | Ninguno  | 11       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20 | SUMATV1D4 | Numérico | 5       | 0         | Apoyo               | {1, Bajo}... | Ninguno  | 11       | Derecha    | Ordinal | Entrada |

|    |           |          |   |   |                     |              |         |    |         |         |         |
|----|-----------|----------|---|---|---------------------|--------------|---------|----|---------|---------|---------|
| 21 | SUMATV1D5 | Numérico | 5 | 0 | Compromiso          | (1, Bajo)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 22 | SUMATVD6  | Numérico | 5 | 0 | Evaluación          | (1, Bajo)... | Ninguno | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 23 | SUMATV1D7 | Numérico | 5 | 0 | Desarrollo orga...  | (1, Bajo)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | SUMATV2   | Numérico | 5 | 0 | Motivación laboral  | (1, Baja)... | Ninguno | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 25 | SUMATV2D1 | Numérico | 5 | 0 | Salario             | (1, Baja)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 26 | SUMATV2D3 | Numérico | 5 | 0 | Estatus laboral     | (1, Baja)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 27 | SUMATV2D4 | Numérico | 5 | 0 | Condiciones fisi... | (1, Baja)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 28 | SUMATV2D5 | Numérico | 5 | 0 | Relación jefe-s...  | (1, Baja)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 29 | SUMATV2D6 | Numérico | 5 | 0 | Crecimiento         | (1, Baja)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 30 | SUMATV2D7 | Numérico | 5 | 0 | Realización         | (1, Baja)... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |

## Anexo 10: Consentimiento informado

Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen 

Questions Responses **45** Settings

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada " **Onboarding y motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P. Stephen Hawking de Tarma - 2024** ", realizada por la investigadora **Verónica Rivera Paucar** . El estudio del estudio es a analizar la relación que existe entre el onboarding y la motivación laboral en los colaboradores de la I.E.P Stephen Hawking de Tarma ~ 2024. Su participación consistirá en responder a dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos. La participación es completamente voluntaria, y usted podrá retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia. Los datos recopilados serán anónimos y se emplearán exclusivamente con fines de investigación académica.

Acepto el consentimiento informado.

SI

NO

