



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

TESIS

**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Gamboa Espinoza Cindhy Jannett
<https://orcid.org/0009-0007-3158-1433>**

Asesor:

**Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo
<https://orcid.org/0000-0002-5363-5419>**

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023

Asesor :

Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo Firma

Presidenta :

Dr. Mego Núñez Onésimo _____

Firma

Secretario :

Dr. García Yovera Abraham José _____

Firma

Vocal :

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes _____

Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **estudiante (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado: **Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023** texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Cindhy Jannett Gamboa Espinoza.	DNI: 47409401	
--	---------------	--

Pimentel, 4 de abril de 2023

DEDICATORIA

Mi tesis va dedicada a mi madre, quién es mi mayor motivación para no rendirme y me ha dado su apoyo y fortaleza para poder concluir mi carrera profesional.

A mi querido y recordado padre que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

A mi familia en general por siempre brindarme su apoyo moral y entusiasmo para seguir adelante en mis propósitos.

Cindy Jannett Gamboa Espinoza.

AGRADECIMIENTO

Principal agradecimiento a Dios, quién me ha guiado y me ha dado sabiduría y fortaleza para seguir adelante a pesar de todas las dificultades para poder concluir mi carrera profesional.

A mi familia por su comprensión y apoyo constante a lo largo de mis estudios.

A todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización y culminación de mi tesis.

Cindy Jannett Gamboa Espinoza.

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023, debido a las características del estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica, con un nivel correlacional de diseño no experimental. La muestra fueron los colaboradores de la empresa los cuales suman un total de 30, los mismos que respondieron cuestionarios con preguntas cerradas en escala de Liker. La estadística inferencial permite descubrir las siguientes conclusiones, existe una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral. Se verifica que el 50% de los colaboradores encuentra un nivel alto de motivación laboral, pero se halla una brecha significativa del 43% de colaboradores que manifiestan un nivel medio, esta brecha se encuentra en el personal operativo que realiza las funciones de mantenimiento de los vehículos. Se evidencia que el 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto en el desempeño laboral, mientras que un 27% de colaboradores expone un nivel medio. En general debido al proceso de autoevaluación de desempeño, se verifica que el personal cuenta con las herramientas necesarias para lograr un trabajo de calidad,

Palabras claves: motivación laboral, desempeño laboral, factores motivacionales.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the relationship between motivation and work performance of employees at Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Due to the characteristics of the study, a quantitative approach was used, with a type of basic research, with a correlational level. non-experimental design. The sample was the company's collaborators, who total 30, the same ones who answered questionnaires with closed questions on a Liker scale. Inferential statistics allow us to discover the following conclusions, there is a strong relationship between motivation and job performance. It is verified that 50% of the collaborators find a high level of work motivation, but there is a significant gap of 43% of collaborators who show a medium level, this gap is found in the operational personnel who perform the maintenance functions of the vehicles. It is evident that 73% of employees find a high level of work performance, while 27% of employees show a medium level. In general, due to the performance self-assessment process, it is verified that the staff has the necessary tools to achieve quality work,

Keywords: work motivation, work performance, motivational factors.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Definición de motivación laboral.....	20
1.3.1.2. Teoría de los factores Herzberg	22
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación e importancia del estudio	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo general	32
1.7.2. Objetivos específicos.....	32
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO	33
2.1. Tipo y diseño de investigación	33
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables, operacionalización.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos.....	39
CAPÍTULO III: RESULTADOS	41
3.1. Tablas y figuras	41
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
4.1. Conclusiones.....	50
4.2. Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable independiente.....	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.....	37
Tabla 3 Pruebas de normalidad	41
Tabla 4 Correlación entre variables	41
Tabla 5 Nivel de motivación laboral	42
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral.....	43
Tabla 7 Correlación entre la dimensión factores higiénicos y desempeño laboral	44
Tabla 8 Correlación entre la dimensión factores motivacionales y desempeño laboral.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de motivación laboral.....	42
Figura 1 Nivel de desempeño laboral	43

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La motivación es crucial en el rendimiento y la eficiencia de los empleados en cualquier organización. La teoría y la investigación en psicología organizacional demuestran que empleados motivados tienden a ser más productivos, a tener mayores niveles de compromiso con la empresa y a mostrar una mejor adaptabilidad en el entorno de trabajo. Empleados motivados, no solo realizan sus tareas de manera más efectiva, sino que también buscan oportunidades para contribuir de manera adicional al bienestar de la organización. En este sentido, la motivación funciona como un motor que impulsa a los empleados a alcanzar y, en muchos casos, superar los objetivos establecidos (Chiavenato, 2016).

Empleados motivados muestran una mayor atención al detalle, lo que a menudo se traduce en menos errores y mayor calidad en el trabajo. Además, la motivación está intrínsecamente relacionada con la satisfacción laboral, lo que a su vez reduce las tasas de rotación y ausentismo. Esto tiene un efecto de cascada en el equipo y en la organización en general, ya que la continuidad y la cohesión del equipo mejoran, lo que lleva a un entorno de trabajo más estable y efectivo (Chiavenato, 2016).

Es vital notar que la motivación no es un elemento estático, sino que varía de individuo a individuo y está influenciada por factores, tanto internos como externos. Algunos empleados pueden estar motivados por incentivos financieros, mientras que otros pueden encontrar la motivación en el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional o la posibilidad de hacer un impacto positivo. Por ello, las estrategias para aumentar la motivación laboral deben ser multifacéticas y adaptadas a las necesidades y aspiraciones de los diferentes empleados (Chiavenato, 2016).

Las empresas que reconocen la importancia de la motivación y desarrollan estrategias efectivas para fomentarla se benefician de un entorno de trabajo más dinámico, colaborativo y exitoso. La motivación, por lo tanto, es una inversión que

tiene un retorno significativo en varios aspectos clave para el éxito empresarial (Chiavenato, 2016).

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

Guzmán et al. (2020) expresan que la búsqueda de la maximización del desempeño laboral en las organizaciones es una preocupación constante, más aún en épocas donde la competitividad empresarial es agresiva, el obtener mejores rendimientos es uno de los objetivos que buscan las organizaciones. En este sentido se entiende que el área de recursos humanos debe velar por encontrar los disparadores que obtienen mejores de respuesta de rendimiento.

Para Pizarro et al. (2019) la estimulación de la motivación en una tarea no solo está determinada por la novedad o el atractivo inherente del trabajo, sino también por la concordancia entre la actividad y las habilidades personales que una persona tiene para enfrentar la situación. Si alguien se siente contento con su trabajo, responderá de manera adecuada a sus demandas; por el contrario, si está descontento, su capacidad para desempeñar sus tareas de manera eficaz y con calidad se verá comprometida.

Deroncele (2021) observan una escasa promoción de empleados a puestos de dirección, la falta de entusiasmo de los trabajadores hacia las tareas directivas, la ausencia de programas de formación que fortalezcan habilidades gerenciales y la percepción de una participación limitada en la toma de decisiones, lo cual genera una baja motivación laboral y por ende la organización no puede cubrir sus objetivos organizacionales.

La psicología en el ámbito laboral se dedica al estudio del comportamiento humano que forman parte de una organización específica, centrándose en el desarrollo de sus labores. La palabra "conducta" se refiere a la expresión de la acción que un individuo realiza de acuerdo con su entorno y su percepción correspondiente. En el contexto laboral, las empresas están interesadas en

entender qué motiva a un empleado para desempeñar sus tareas con el propósito de alcanzar sus metas y seguir ofreciendo su servicio (Torres y Cantu, 2020).

Nivel Nacional

Hoy en día, las valoraciones de la ejecución en el trabajo en las organizaciones deben abordar la detección de deficiencias en las habilidades de los empleados en roles administrativos, con el fin de elaborar tácticas destinadas a fortalecer y perfeccionar estas competencias. Estas acciones buscan estimular el cumplimiento de objetivos y resultados previamente establecidos, a través de la generación de motivos suficientes que estimule comportamientos positivos hacia el logro de los objetivos (Pashanasi, 2021).

Delgado et al. (2020) informan que las exigencias mundo actual, y los niveles de trabajo bajo presión que sufren los colaboradores distorsionan su desempeño debido a que los estímulos de motivación laboral que ofrecen las organizaciones no se encuentran en relación con las exigencias de los objetivos organizacionales.

Pariona et al. (2021) el bajo desempeño laboral, originado por la falta de motivación en el entorno de trabajo, es un problema crítico que afecta a muchas organizaciones. Cuando los empleados carecen de una motivación adecuada, es probable que experimenten una disminución en su compromiso y productividad. Esto puede manifestarse a través de una menor calidad en el trabajo, un aumento en el absentismo, una falta de entusiasmo hacia las tareas laborales y una disminución general del performance. Además, la falta de motivación laboral afecta los sentimientos positivos para trabajar. Por lo tanto, abordar la motivación laboral se vuelve esencial para promover un desempeño óptimo y un ambiente de trabajo saludable en cualquier organización.

A nivel local

La empresa de servicios automotrices se encuentra en una situación problemática caracterizada por un persistente bajo desempeño laboral por parte de su personal. Esta problemática se deriva de la carencia de estrategias motivacionales efectivas dentro de la organización. Los empleados muestran

signos de desmotivación, reflejados en una disminución en la calidad de su trabajo, una falta de interés en las tareas asignadas y un nivel general de compromiso laboral más bajo. Esta situación no solo impacta negativamente en la satisfacción de los empleados, sino que también tiene consecuencias directas en la calidad del servicio brindado a los clientes. El descontento del personal puede generar una disminución en la retención de clientes, así como también una reputación deteriorada de la empresa en el mercado. Por lo tanto, se hace imperativo abordar este problema de falta de motivación y desarrollar estrategias efectivas para mejorar el desempeño y, en última instancia, el éxito general de la empresa de servicios automotrices.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Mero (2021), argumentó que la motivación es un elemento crucial que debe estar presente constantemente en la rutina de los trabajadores, considerando que su rendimiento en el trabajo debe fundamentarse en ciertas reglas básicas. El propósito principal de cualquier compañía es optimizar la administración de sus recursos para alcanzar ganancias tanto financieras como en productividad. El fin de su estudio fue evaluar el impacto de la motivación en el rendimiento laboral en una pastelería de Montecristi. El enfoque del estudio fue descriptivo, bibliográfico, documental y empírico. Se utilizaron técnicas como entrevistas y encuestas. Se recopiló toda la información relevante para la elaboración de este proyecto investigativo. Como resultado, se observó una falta de conocimiento para implementar tácticas de inspiración que conduzcan a altos grados de rendimiento en el trabajo. Esto lleva a que los empleados no se sientan incentivados en su ambiente laboral. Ante este panorama, se recomendó la instauración de un programa de formación en técnicas motivacionales para reforzar el espíritu empresarial entre los miembros del equipo en las pastelerías.

Zambrano (2022) evaluó el nivel de motivación y rendimiento en el trabajo entre los empleados de una asociación Pedro Carbo. Con los datos recopilados, se pudo crear un modelo de plan de administración para los dueños y empleados contratados de autobuses de transporte público. Durante la investigación, se

identificaron las deficiencias que afectan al sector, principalmente debido a la falta de una gestión administrativa efectiva que permita lograr eficacia y eficiencia, especialmente tras la crisis pandémica que afectó al país. Los hallazgos mostraron que hay una falta de motivación en el rendimiento laboral y que es necesario implementar formación y actividades administrativas productivas para mejorar tanto el servicio interno como externo. Este análisis se llevó a cabo mediante la utilización de enfoques cualitativos, cuantitativos, bibliográficos y analíticos, incluidas entrevistas y encuestas. A partir de estos resultados, se anticipó una transformación en las actividades del servicio y una mejor protección de los intereses de todos los integrantes de la empresa frente a las decisiones propuestas por entidades gubernamentales o ante conflictos internos, que se pudieron resolver mediante una comunicación efectiva y un entendimiento legal adquirido a través de estudios.

Guachamin (2022), su proyecto investigativo se enfocó en el análisis de la motivación, así como también rendimiento en el trabajo que exhiben los miembros del equipo de una empresa comercial ubicada en el cantón La Libertad. Esto con el propósito ulterior de llevar a cabo el objetivo principal del estudio, que fue sugerir tácticas de incentivo para potenciar el rendimiento laboral. El estudio fue descriptivo, utilizando enfoques tanto cualitativos como cuantitativos, y haciendo uso de razonamientos inductivos y deductivos. A partir de los resultados alcanzados, se pudieron identificar varios puntos débiles que requirieron ser abordados mediante la implementación de estrategias que mantengan un alto nivel de inspiración y que promuevan el compromiso institucional, todo ello en aras de robustecer el crecimiento y la prosperidad de la compañía.

Cadena (2019), el fin central de su estudio fue examinar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral. Esto se debió a la presencia de elementos motivacionales internos y externos subóptimos en la empresa que impactan negativamente en la estructura organizativa, tales como el fracaso, escasa tolerancia, desconfianza y la falta de cumplimiento laboral, entre otros aspectos. Asimismo, se identificaron cuestiones vinculadas al rendimiento laboral como el escaso reconocimiento, el malestar en el ambiente laboral, baja eficiencia, sentimientos de ineptitud y desconocimiento de las metas organizacionales. Los

resultados obtenidos del cuestionario MbM para la gestión por inspiración revelaron que los empleados muestran necesidades de seguridad y protección, así como de autoestima y autorrealización en un nivel medio, mientras que las necesidades sociales y de pertenencia se encontraron en un nivel bajo. En relación al rendimiento laboral, evaluado por competencias, el personal mostró una alta puntuación en la competencia de calidad del trabajo y una calificación media en las competencias blandas.

Menoscal (2023), su investigación buscó identificar cómo la motivación potencia el rendimiento de los trabajadores. Se expuso la metodología implementada, señalando que la investigación es de naturaleza descriptiva y exploratoria con un enfoque mixto. Se emplearon tanto técnicas cualitativas como cuantitativas, y la recopilación de información se realizó mediante encuestas que luego fueron analizadas e interpretadas utilizando la herramienta estadística SPSS. El diseño adoptado fue no experimental y descriptivo, con el objetivo de recabar información de manera organizada según las variables investigadas. Finalmente se dedujo que en la pequeña empresa es necesario implementar un sistema de sugerencias, permitiendo así que los empleados puedan expresar de inmediato sus preguntas y preocupaciones acerca de sus tareas. La interacción entre el gestor y los empleados es crucial para conservar un ambiente de trabajo armonioso. El valor de los miembros del equipo como recursos humanos capaces se destaca, asignándoles tareas que coincidan con sus habilidades y conocimientos.

A nivel nacional

Velásquez (2022) indica que actualmente, los empleados de numerosas organizaciones y entidades gubernamentales muestran falta de interés, lo cual se refleja en su rendimiento en el trabajo. El estudio adoptó una perspectiva cuantitativa y emplea un diseño correlacional, dado que se intenta entender la interacción entre dos variables. Se aplicó a 52 empleados del área administrativa. Conforme a los hallazgos, se confirmó que hay un vínculo directo entre la motivación y el rendimiento laboral. Se observó que el grado de motivación afecta al rendimiento laboral. A través del cuestionario aplicado a los empleados administrativos de la entidad, se obtuvo información relevante para las

recomendaciones y conclusiones. Además, el análisis revela que la motivación intrínseca está directamente asociada con la responsabilidad de los empleados y con la evaluación de su rendimiento, mientras que la motivación extrínseca tiene se relaciona con la productividad.

Sánchez (2020) evaluó la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de la compañía ETRAL SAC. El grupo de estudio se compuso de los 21 trabajadores. Se usó un método de encuesta, el cual incluyó un conjunto de preguntas diseñadas para cada variable. La variable de Motivación se examinó mediante 21 preguntas, mientras que el desempeño se abordó a través de 24 preguntas. El diseño del estudio se basó en un enfoque cualitativo, de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se observa una incidencia alta entre las variables de estudio, siendo que la motivación se encuentra ligada a la frecuencia de capacitaciones que aplica la organización.

Samamé (2021) el objetivo fue evaluar cómo la motivación afecta el rendimiento. Se determinó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca tienen una correlación positiva y significativa con el cumplimiento de objetivos, siendo la motivación intrínseca la más impactante. Esto sugiere que cuanto más alta sea la motivación intrínseca de un empleado, mayor será su capacidad para alcanzar metas, lo cual responde al objetivo general de la investigación. Además, los factores que más influyen en el rendimiento laboral son la competencia seguida de las relaciones interpersonales. Esto implica que el empleado tiene la aptitud para realizar su trabajo eficazmente y percibe que posee los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos necesarios para contribuir al logro de los objetivos de la empresa. Sin embargo, se observó que las mujeres obtienen mejores resultados en las dimensiones del rendimiento laboral, siendo la competencia la que obtiene el mejor promedio.

Díaz (2021) verifico la conexión entre el incentivo y el rendimiento en el trabajo. Se analizó a 57 empleados, que constituyen la totalidad del equipo de Grupo Norte (Asesores de servicios). Se realizó una prueba de normalidad para decidir qué estadístico utilizar en la comprobación de la hipótesis, lo que llevó a la

selección de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra supera las 30 unidades de análisis. Del total de encuestados, el 87.72% indicó que su nivel de incentivo es moderado, lo que sugiere que no están completamente motivados para un alto rendimiento laboral. El 86.46% reportó que su rendimiento es regular y el 38.60% considera que su viabilidad financiera es insuficiente, entre otros hallazgos. Los datos recopilados confirmaron la correlación entre las dos variables estudiadas. Esto se validó al observar que la significancia asintótica de 0,000 es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa del investigador. Se proporcionaron diversas recomendaciones que se sugiere sean consideradas para el bienestar tanto de la empresa como de los empleados.

Cuzco y Schrader (2022), la investigación buscó establecer cómo la motivación afecta el rendimiento laboral. Se utilizó un enfoque descriptivo y correlacional, la muestra consistió en 20 participantes. En lo que respecta a los resultados descriptivos, en términos de grado de motivación, 6 empleados indicaron que el 30% es bajo, 9 empleados señalaron que el 45% es moderado y 5 empleados manifestaron que el 25% es alto. En relación con el rendimiento laboral, 6 empleados consideraron que el 30% es bajo, 8 empleados creen que el 40% es medio y 6 empleados piensan que el 30% es alto. En cuanto al resultado inferencial, la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral fue moderadamente positiva.

A nivel local

Flores (2022) averiguó la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesores de dicha escuela durante el año 2020. Las hipótesis de la investigación son: H1, que establece que la motivación está vinculada al rendimiento laboral de los profesores, y H0, que plantea que no existe tal relación. La población del estudio incluye a 25 docentes, de los cuales 22 fueron seleccionados como muestra. Para recopilar datos, se empleó un cuestionario basado en la escala Likert. El resultado encuentra una alta cercanía entre las variables, se evidencia que los motivos disparadores de acciones correctas se basan en las cantidades de unidades monetarias que ofrece la empresa.

Chinguel (2020) buscó establecer la conexión entre el incentivo en el trabajo y el rendimiento de los empleados del Banco Scotiabank en Jaén durante el año 2020. El estudio es de naturaleza correlacional con un diseño no experimental, y se centró en una población de 32 empleados de dicho banco. Se utilizó un cuestionario validado por expertos, con un índice de confiabilidad de 0,87, como herramienta de encuesta. En la variable de incentivo laboral, el 41% resultó insuficiente y el 47% adecuado. Además, el 44% concuerda y el 22% discrepa respecto a la motivación para alcanzar metas; en cuanto al deseo de poder, el 47% no está de acuerdo y el 25% sí; en relación a la afiliación, el 63% está de acuerdo y el 25% muy de acuerdo. En el aspecto de rendimiento laboral, el 47% muestra un nivel bajo y el 34% un rendimiento estándar; en sus dimensiones, el 47% opina que las retribuciones no cumplen sus expectativas, mientras que el 100% coincide con la retroalimentación recibida y el 78% con el desarrollo del personal. En las relaciones interpersonales, el 53% está de acuerdo y en cuanto a la percepción positiva y el potencial de desarrollo, el 100% lo considera adecuado. En conclusión, se acepta la hipótesis de una relación entre las variables, El coeficiente de relación es de 0.782, lo que implica que mejorando el incentivo en el trabajo se potenciará el rendimiento laboral.

Guevara (2022) el estudio buscó esclarecer cómo la motivación afecta el rendimiento laboral. La muestra consistió en 93 trabajadores. Con respecto a los hallazgos derivados del análisis estadístico inferencial, el valor de significancia fue inferior a 0.05, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa; esto significa que hay una correlación entre la motivación y el rendimiento laboral. El personal en general considera que el apoyo de los líderes, los programas de capacitación, mejoran las formas de desarrollar las tareas.

Salazar (2020) evaluó el impacto de la motivación sobre el rendimiento laboral. En el aspecto de la motivación, se aplicó el enfoque de Ryan & Deci, evaluando tres categorías: desmotivación, motivación externa e interna. Se llevó a cabo un censo en la muestra que incluyó a 44 empleados los cuales respondieron formularios. Los resultados confirmaron que la motivación se relaciona con el

desempeño. Notablemente, la única categoría que afecta al rendimiento laboral es la desmotivación, atribuible a la falta de un salario sobre el promedio de mercado.

Millones y Tineo (2023), su indagación se llevó a cabo en una firma de transporte, ubicada en Chiclayo, con el fin de esclarecer la conexión existente entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de dicha compañía. De este modo, se resalta la relevancia del elemento humano en el contexto organizacional. El enfoque de la pesquisa fue descriptivo, con una estructura no experimental-correlacional. El grupo de estudio estuvo constituido por 30 empleados de la empresa de transporte en Chiclayo. El estudio obtiene una relación fuerte entre las variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de motivación laboral

Robbins y Judge (2016) definen que la motivación se refiere al conjunto de factores internos y externos que afectan el entusiasmo y dedicación que un empleado demuestra en su trabajo. Estos factores pueden ser tangibles, como una compensación económica, o intangibles, como el reconocimiento y la satisfacción personal. El nivel de motivación laboral está directamente relacionado con la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia, haciendo de ella un elemento crucial para el éxito de cualquier organización.

En el ámbito interno, Chiavenato (2016) argumenta que la motivación puede surgir de la autodeterminación, la satisfacción personal, la pasión por un oficio o el deseo de alcanzar objetivos personales y profesionales. En muchos casos, los trabajadores altamente motivados no solo buscan una recompensa financiera, sino que también valoran la oportunidad de crecer profesionalmente, adquirir nuevas habilidades o contribuir al bienestar de la empresa o la sociedad en general.

Asimismo, Alles (2008) externamente, la motivación laboral puede ser alimentada por una variedad de incentivos ofrecidos por la empresa, que van desde salarios competitivos, bonos y promociones hasta un ambiente de trabajo positivo. Las organizaciones que reconocen y entienden los factores que motivan a sus

empleados están mejor posicionadas para satisfacer estas necesidades, lo que a menudo resulta en un personal más comprometido y eficiente.

Bisquerra (2016) detalla que es importante destacar que la motivación laboral no es estática; varía de un individuo a otro y puede cambiar con el tiempo debido a circunstancias personales o cambios en el lugar de trabajo. Por lo tanto, las empresas deben hacer esfuerzos constantes para entender y adaptarse a las necesidades cambiantes de su fuerza laboral, utilizando diversas estrategias y herramientas para incrementar la motivación.

1.3.1.1. El ciclo motivacional

Chiavenato (2016) describe que el proceso de motivación consta de diversas etapas que culminan en un cierto grado de ánimo impulsor o estímulo. Este proceso inicia al identificar en el individuo distintas carencias, ya sean de naturaleza física o por la falta de un evento psicológico. La verificación de estas carencias crea un estado emocional de ansiedad, estrés, y descontento, lo que provoca desajustes emocionales y, en consecuencia, impulsos destinados a mejorar dicho estado emocional.

Desde una perspectiva psicológica, la motivación activa y orienta ciertas conductas para alcanzar metas personales. La siguiente fase del ciclo de motivación concluye con el logro y satisfacción de las carencias iniciales. Es crucial entender que las necesidades nunca pueden ser completamente colmadas; por lo tanto, surgirán nuevas carencias de diversos grados y complicaciones. El autor apunta que estas carencias fluctúan con las diferentes etapas de la vida del individuo, lo cual significa que los procesos y niveles de motivación pueden diferir entre personas.

Se señala que estos ciclos motivacionales evolucionan y se refinan a lo largo de la vida del individuo, vinculándose con sus niveles de aprendizaje. Las conductas impulsadas por la motivación mejoran y se complican a medida que se satisface una gama más amplia de necesidades.

Chiavenato (2016) examina cuidadosamente que, si los individuos no logran colmar sus carencias iniciales en el ciclo de motivación, esto produce ciertos grados de frustración, llevando a estados de desánimo. La falta de motivación se puede describir como un estado emocional negativo, caracterizado por la ausencia de fuerzas dirigidas hacia la consecución de metas establecidas.

Las empresas necesitan considerar los grados de ánimo impulsor en su equipo y deben implementar tácticas que permitan a sus empleados satisfacer plenamente sus necesidades. Es esencial que las organizaciones fomenten la motivación de su equipo mediante sistemas de recompensa, siendo el salario un componente clave para colmar necesidades básicas. Además, es vital que la motivación se manifieste en otros aspectos que posibiliten a los empleados colmar sus carencias personales e individuales, tales como el desarrollo personal, el mejoramiento de habilidades, y la oportunidad para la autorrealización.

1.3.1.2. Teoría de los factores Herzberg

Alles (2008) subraya la importancia de que los directivos y líderes de la empresa se capaciten para entender y gestionar eficazmente la motivación de su personal, ya que tener empleados estimulados es crucial para el éxito organizacional en el futuro cercano.

Chiavenato (2016) sostiene además que los trabajadores sin ánimo probablemente invertirán escaso empeño en sus responsabilidades, evitarán el entorno laboral en la medida de lo posible, se alejarán de la empresa y generarán resultados de pobre calidad. En contraposición, aquellos empleados con alta motivación contribuyen a la continuidad de las organizaciones en ambientes laborales que están en constante cambio.

Chiavenato (2016) también plantea que uno de los retos más complicados para los directivos es la motivación de los empleados, dado que los factores que los estimulan varían con el tiempo.

Chiavenato (2016) explica que la teoría sirve para identificar las distintas dinámicas que los empleados experimentan dentro de una organización y que facilitan la evaluación del nivel de motivación que sienten los colaboradores.

Factores higiénicos: Chiavenato (2016) indica que se vinculan con cualquier aspecto o incentivo que la empresa implementa para estimular a su equipo. Estos incentivos pueden abarcar desde el sueldo hasta otros programas o actividades que son administradas externamente al individuo, en este caso, por la propia organización. La motivación externa podría verse influenciada por estos elementos:

Factores motivacionales: Según Chiavenato (2016), los factores de estímulo son inherentes y surgen cuando los trabajadores hallan razones significativas para llevar a cabo un trabajo de alta calidad. Estos factores se basan en valores como el entusiasmo por la labor y primordialmente en un enfoque dirigido hacia las metas de la empresa.

Según Chiavenato (2016), los factores de estímulo propician que un individuo experimente placer y satisfacción por solo el hecho de realizar la tarea. En esta línea, las personas encuentran gratificación cuando asumen desafíos que alteran su estado actual.

De acuerdo con diversas investigaciones, se demuestra que los empleados entusiasmados tienden a ejecutar sus labores de una forma más eficiente. Si las empresas se esfuerzan en llevar a cabo distintas actividades que fomenten el estímulo laboral, como resultado, se puede alcanzar un rendimiento laboral superior (Chiavenato, 2016).

El escritor Cid (2016) detalla que los elementos siguientes influyen en el ánimo laboral de los trabajadores:

Progreso: la empresa debe enfocarse en fomentar un desarrollo continuo de sus empleados dentro del entorno laboral, este desarrollo debe buscar satisfacer las necesidades más altas de autorrealización que pueden expresar las personas.

Reconocimiento: Corresponden a las acciones que la empresa lleva a cabo para destacar el buen rendimiento y la efectividad en el trabajo dentro del entorno corporativo. En todo momento, la compañía debe tener mecanismos de evaluación para reconocer trabajos de alta calidad y publicar los logros de los empleados. El reconocimiento contribuye a aumentar el impulso de los empleados para alcanzar resultados superiores.

Responsabilidad: El cumplimiento de diversas tareas establecidas en los documentos de la empresa debe alentar a los empleados a asumir nuevas responsabilidades conforme avanzan en su carrera profesional.

Logros: Están relacionados con la percepción y el nivel en que las actividades realizadas en la empresa fomentan el crecimiento tanto profesional como personal.

Crecimiento: La empresa debe asegurarse en todo momento que las tareas realizadas mejoran la calidad de vida y las oportunidades laborales de los empleados.

Calidad de la supervisión: tiene un impacto claro en la moral de los empleados. Un supervisor debe estar siempre enfocado en asegurar el cumplimiento de metas, proporcionando el apoyo necesario para completar las tareas asignadas.

Salario: Se refiere a la retribución económica que el empleado recibe en función del esfuerzo físico o mental invertido en su trabajo. El salario es el principal factor de motivación externa; para ser significativo, debe ser competitivo con el promedio del mercado o superior a él.

Los incentivos: Se trata de todas las medidas que animan a los empleados a esforzarse por un rendimiento excepcional. Además de incentivos económicos, hay otras formas de incentivos no monetarios, como becas para estudios, seguros de salud, entre otros.

Los incentivos buscan estimular el empeño de los empleados para alcanzar un rendimiento sobresaliente. Estos incentivos impulsan la moral, la eficiencia, y ayudan a retener y ganar la lealtad del personal, mejoran el nivel de compromiso, facilitan que la empresa se posicione como una entidad destacada, atraen candidatos con perfiles atractivos y reducen los gastos de selección y reclutamiento.

Políticas y administración de la compañía: Las organizaciones con excesiva burocracia pueden contribuir a una percepción de desmotivación entre los empleados.

Condiciones laborales: La empresa debe fomentar un ambiente laboral saludable, donde las tareas cotidianas se realicen de forma eficiente y sin obstáculos, prestando atención tanto a elementos tangibles como el mobiliario como a elementos intangibles como el liderazgo, la cohesión y la calidad de vida en el trabajo.

Condiciones de Seguridad: La organización debe ofrecer un entorno que genere una sensación de seguridad física y emocional para los empleados, poniendo en práctica un plan de seguridad.

Condiciones Higiénicas: La empresa tiene la responsabilidad de asegurar la salud de sus empleados en todo momento, mediante la desinfección de los espacios y el fomento de un entorno de trabajo saludable.

Condiciones Estéticas: Los empleados deberían desempeñar sus funciones en espacios que estén organizados de manera estética para fomentar un ambiente ordenado que mejore la motivación en el trabajo.

Condiciones Ergonómicas: Es crucial que los muebles y equipos como mesas, sillas y computadoras estén diseñados para reducir la tensión física en áreas como cabeza, cuello y manos.

Condiciones de Bienestar: La organización debe priorizar el bienestar emocional de los empleados mientras desempeñan sus tareas. Esto incluye la flexibilidad en los horarios según las necesidades de los empleados y la garantía de períodos de descanso pagados para revitalizar la energía y la moral del equipo.

Relaciones con los compañeros: Los empleados deben fomentar relaciones saludables entre ellos, lo cual mejora el ambiente laboral y, por ende, el nivel de motivación en el trabajo.

Debe existir una comunicación abierta y constante entre el líder y los empleados, y el líder debe dedicar tiempo suficiente para atender las necesidades y preguntas de su equipo. Una comunicación accesible con la líder mejora la sensación general de bienestar, lo que a su vez impulsa la motivación.

Tanto el líder como los empleados deben ofrecer el apoyo necesario para resolver problemas y situaciones imprevistas que surjan en la empresa. El líder debe desempeñar un rol activo en minimizar errores y fallos.

1.3.2. Desempeño laboral

El concepto de desempeño se refiere al grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo. Se considera una medida cuantitativa y cualitativa de la productividad de un empleado, que generalmente se evalúa en función de una serie de indicadores y objetivos preestablecidos. El desempeño laboral no se limita únicamente a las habilidades técnicas o al conocimiento del trabajador, sino que también engloba actitudes, comportamientos y la habilidad para trabajar en equipo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

En el ámbito empresarial, el desempeño es un elemento crucial para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización. Un buen desempeño contribuye a la consecución de los objetivos, tanto para la empresa como para sus stakeholders. Los métodos para evaluar el desempeño laboral pueden variar ampliamente, abarcando desde evaluaciones anuales de desempeño hasta sistemas más complejos que incluyen autoevaluaciones, revisiones por pares y evaluaciones continuas (Alles, 2019).

El desempeño laboral no es estático; está sujeto a variaciones debido a una multitud de factores tanto internos como externos. Estos factores pueden incluir, pero no se limitan a, el ambiente laboral, la cultura organizacional, el nivel de apoyo de los supervisores, las oportunidades para el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por lo tanto, una evaluación adecuada del desempeño laboral debe ser holística y tener en cuenta diversas variables (Vera, 2014).

Además, la importancia del desempeño laboral también radica en su influencia en otros aspectos relevantes como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la retención de empleados. Un desempeño sobresaliente suele ser un indicador de alta satisfacción laboral y puede llevar a una mayor lealtad hacia la empresa, lo cual es fundamental en entornos empresariales cada vez más competitivos (Vera, 2014).

1.3.2.1. Tipos de evaluaciones de desempeño laboral

Alles (2019) destaca que en la vida organizacional se pueden implementar los siguientes tipos de evaluaciones de desempeño laboral.

Evaluación 180 grados

Es un método de retroalimentación en el ámbito laboral que involucra la participación del empleado y su supervisor directo. A diferencia de la evaluación de 360 grados, que incluye la opinión de colegas, subordinados y otras partes interesadas, la evaluación de 180 grados se centra en la perspectiva del empleado y del gerente o supervisor. Este enfoque más limitado tiene el objetivo de

proporcionar una visión clara y directa sobre el rendimiento del empleado, identificar áreas de mejora y establecer objetivos para el desarrollo futuro. Aunque puede no ofrecer una visión tan completa como otros métodos de evaluación, su simplicidad y enfoque pueden hacer que sea más fácil implementar cambios y mejoras (Alles, 2019).

Evaluación 360 grados

La evaluación de desempeño 360 grados es un enfoque holístico para medir el rendimiento y las competencias de un empleado en un entorno laboral. A diferencia de las evaluaciones tradicionales, que suelen involucrar únicamente al supervisor inmediato. Este método tiene como objetivo proporcionar una visión más completa y equilibrada del desempeño del empleado, identificando las fortalezas. El enfoque de 360 grados es particularmente útil para evaluar habilidades blandas que pueden ser difíciles de medir de manera objetiva (Alles, 2019).

Autoevaluación de desempeño laboral

Un empleado evalúa su propio rendimiento y competencias en el trabajo. Este método permite que los empleados reflexionen sobre sus fortalezas, debilidades, logros y áreas de mejora en un período de tiempo determinado. La autoevaluación se considera una herramienta valiosa para el desarrollo personal y profesional, ya que fomenta la autoconciencia y el compromiso con el crecimiento continuo. A menudo, esta autoevaluación se compara o se combina con las evaluaciones de los supervisores, compañeros o subordinados para ofrecer una imagen más completa del rendimiento del empleado. La autoevaluación no solo beneficia al empleado, sino que también puede ofrecer a los supervisores una perspectiva adicional que podría pasarse por alto en una evaluación tradicional (Alles, 2019).

Evaluación de desempeño por competencias

Es un enfoque de evaluación laboral que va más allá de la simple medición de tareas y objetivos cumplidos, centrandose su atención en las habilidades, conocimientos y actitudes que un empleado demuestra en el desempeño de su labor. Esta metodología es particularmente útil para entender no solo qué tan

eficientemente se ejecutan las tareas, sino también cómo y por qué se logran de esa manera. Este enfoque permite a las organizaciones alinear mejor las capacidades individuales con las metas (Alles, 2019).

La evaluación de competencias suele incorporar una variedad de métodos, como autoevaluaciones, evaluaciones por pares y revisiones de supervisores, para obtener una imagen completa y matizada del rendimiento de un empleado (Alles, 2019).

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Percepción del trabajo

Se refiere a cómo un empleado ve su propio rol, responsabilidades y la importancia de su trabajo dentro de la organización. Esta percepción puede influir significativamente en la motivación del empleado, su compromiso con la empresa y, en última instancia, su rendimiento general. Si un empleado percibe su trabajo como valioso y alineado con sus habilidades y objetivos personales, es más probable que esté comprometido y, por lo tanto, tenga un alto rendimiento. Por otro lado, una percepción negativa del trabajo puede llevar a la desmotivación y a un desempeño laboral deficiente.

Herramientas y recursos laborales

Se refiere al acceso y la disponibilidad de los medios necesarios para realizar eficientemente las tareas asignadas. Esto incluye no solo las herramientas físicas como el equipo de oficina o las máquinas, sino también recursos intangibles como el tiempo, la información y el apoyo de colegas y superiores. La adecuada provisión y mantenimiento de estas herramientas y recursos son fundamentales para que el empleado pueda desempeñar su labor de manera óptima.

Si los empleados cuentan con los recursos adecuados, es probable que experimenten mayores niveles de satisfacción laboral y sean más productivos. Por el contrario, la falta de recursos adecuados puede conducir a la frustración, la reducción de la eficacia laboral y el agotamiento, lo cual tiene un impacto negativo en el rendimiento global de la organización.

Remuneración

Se refiere a la compensación económica y beneficios que recibe un empleado a cambio de su trabajo. Esta dimensión es crucial porque actúa como un indicador directo del valor que la organización asigna a las tareas y responsabilidades del empleado. Un sistema de remuneración bien estructurado y competitivo puede motivar a los empleados a esforzarse más y alcanzar objetivos más altos, lo que a su vez contribuye a la eficiencia y efectividad generales de la organización.

Por otro lado, la insatisfacción con la remuneración puede llevar a un descenso en el compromiso y la productividad, pudiendo incluso resultar en una alta rotación de personal. En resumen, la remuneración es un factor significativo que puede influir positiva o negativamente en el rendimiento laboral de un empleado.

Distribución de ambientes

Se enfoca en cómo el diseño físico y la organización del entorno de trabajo influyen en la eficiencia y efectividad de los empleados. Esto puede incluir la disposición de los espacios de trabajo, la proximidad a recursos clave, e incluso cómo las áreas para el descanso o la colaboración están diseñadas y ubicadas. Un diseño de espacio de trabajo bien planificado puede facilitar una mejor comunicación entre los empleados, ofrecer un acceso más rápido a herramientas y recursos necesarios, y en general, contribuir a un flujo de trabajo más eficiente. Por el contrario, un entorno de trabajo mal diseñado puede ser una barrera para la productividad, creando desafíos que van desde la pérdida de tiempo en desplazamientos internos hasta la dificultad para concentrarse debido a distracciones ambientales.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Para los autores Ñaupas et al. (2011) la justificación teórica de una investigación implica la fundamentación sólida de la necesidad de llevar a cabo el estudio, basándose en teorías previas y evidencia existente. Esta parte es esencial para mostrar cómo la investigación contribuirá al avance del conocimiento en el campo y llenará posibles lagunas en la literatura académico. El estudio pretende identificar los motivos que disparan comportamientos orientados a incrementar el desempeño de un grupo de colaboradores en el ámbito de una empresa de servicios automotriz.

De acuerdo Ñaupas et al. (2011) la justificación metodológica en una investigación se centra en explicar y respaldar la elección de los métodos y enfoques utilizados para recopilar y analizar los datos. Esto asegura la validez y fiabilidad de los resultados, así como su capacidad para responder a las preguntas de investigación de manera efectiva, garantizando así la robustez del estudio. Para la investigación se toma en cuenta el método deductivo con el fin de establecer conclusiones particulares en base al análisis de las teorías generales, además se hace uso de la estadística inferencial para hallar las correlaciones.

En palabras de Ñaupas et al. (2011) la justificación social de una tesis se refiere a la importancia y relevancia que tiene la investigación para la sociedad en su conjunto. Esta parte es fundamental para demostrar por qué el estudio es valioso, cómo puede contribuir al conocimiento existente y cuáles son sus posibles impactos y beneficios para la comunidad. La justificación e importancia de llevar a cabo una tesis que investigue la relación entre la motivación y el desempeño laboral radican en varios aspectos fundamentales.

Asimismo, a nivel individual, comprender esta relación puede ayudar a los trabajadores a identificar formas de mejorar su propio desempeño y bienestar en el trabajo. En última instancia, esta tesis contribuirá al conocimiento académico y a la toma de decisiones en el ámbito laboral, promoviendo entornos de trabajo más efectivos y satisfactorios tanto para empleadores como para empleados.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer el grado de motivación de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

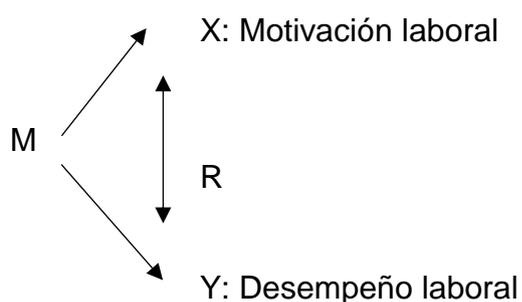
Tipo de investigación

La investigación fue básica, la cual tiene como finalidad ampliar el entendimiento y el conocimiento acerca de los principios esenciales de la ciencia y la naturaleza. Su objetivo primordial consiste en producir teorías, conceptos y principios fundamentales que tengan la capacidad de explicar fenómenos y procesos, en lugar de resolver situaciones específicas o desarrollar aplicaciones prácticas (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación tuvo un nivel de estudio correlativo con el propósito de evaluar la medida en que una variable afecta a otra; de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el nivel de investigación correlativo es una aproximación en la cual los investigadores procuran examinar y cuantificar la conexión presente entre dos o más variables. La tesis busca establecer el grado de conexión que existe entre la motivación y el desempeño laboral.

Diseño de investigación

Se utilizó el diseño no experimental transversal (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

R: Relación

2.2. Población y muestra

Arias et al. (2016) señala que representa la unidad estratégica a partir de la cual se recopila la información para llevar a cabo análisis y tomar decisiones. La población en cuestión se compone de los 30 empleados que conforman la planilla total de la organización.

Muestra

Dado que la población es reducida en importancia y cuenta con un número limitado de elementos, se opta por emplear la totalidad de la población como muestra. De acuerdo con Arias et al. (2016), la muestra constituye una fracción sustancial de la población que engloba suficiente información representativa para extraer conclusiones de una problemática en la realidad.

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: Motivación laboral

Robbins y Judge (2016) se refiere al conjunto de factores internos y externos que influyen en el nivel de entusiasmo y dedicación que un empleado demuestra en su trabajo. Estos factores pueden ser tangibles, como una compensación económica, o intangibles, como el reconocimiento y la satisfacción personal. El nivel de motivación laboral está directamente relacionado con la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia, haciendo de ella un elemento crucial para el éxito de cualquier organización.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Se refiere al grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Se considera una medida cuantitativa y cualitativa de la productividad de un empleado, que generalmente se evalúa en función de una serie de indicadores y objetivos preestablecidos. El desempeño laboral no se limita únicamente a las habilidades técnicas o al conocimiento del trabajador, sino que también engloba actitudes, comportamientos y la habilidad para trabajar en equipo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Definición operacional

Variable independiente: Motivación laboral

Chiavenato (2016) establece que los factores de la motivación laboral son los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Variable dependiente: desempeño laboral

Chiavenato y Guzmán (2019) indican que la variable se puede medir a través de las siguientes dimensiones: percepción del trabajo, herramientas, remuneración y distribución de ambientes.

Tabla 1
Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Motivación laboral	Robbins y Judge (2016) definen que la motivación laboral se refiere al conjunto de factores internos y externos que influyen en el nivel de entusiasmo y dedicación que un empleado demuestra en su trabajo. Estos factores pueden ser tangibles, como una compensación económica, o intangibles, como el reconocimiento y la satisfacción personal.	Chiavenato (2016) establece que los factores de la motivación laboral son los factores higiénicos y los factores motivacionales	Factores higiénicos	Condiciones físicas	1 al 15	Cuestionario	Niveles	Categórica	Liker
				Salario					
				Beneficios sociales					
				Estilo de supervisión					
			Factores motivacionales	Relaciones organizacionales					
	Puesto								
	Tarea								
				Deberes					

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Desempeño laboral	El concepto de desempeño laboral se refiere al grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Se considera una medida cuantitativa y cualitativa de la productividad de un empleado, que generalmente se evalúa en función de una serie de indicadores y objetivos preestablecidos (Chiavenato y Guzmán, 2019).	Chiavenato y Guzmán (2019) indican que la variable se puede medir a través de las siguientes dimensiones: percepción del trabajo, herramientas, remuneración y distribución de ambientes.	Percepción del trabajo Herramientas Remuneración Distribución de ambientes	Responsabilidades Tareas Logros Recursos Herramientas Capacitación Salario Incentivos Beneficios Espacio Lugar de trabajo Distribución	1 al 20	Cuestionario	Niveles	Categoría	Liker

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos:

Maholtra (2008) informa que la técnica de la encuesta se define como un método de recopilación de datos que involucra la formulación y administración de un conjunto estructurado de preguntas a un grupo seleccionado de participantes. Esta técnica tiene como objetivo principal obtener información específica y sistemática sobre un tema de investigación determinado. La técnica de la encuesta es ampliamente utilizada en investigaciones académicas para recopilar datos cuantitativos y cualitativos, permitiendo a los investigadores obtener percepciones, opiniones y datos estadísticos relevantes que contribuyen al análisis y la interpretación de los resultados de la investigación.

Debido a la naturaleza del enfoque de la investigación, se decide utilizar la técnica de la encuesta con el fin de recolectar datos en escala de Likert y asignarles niveles numéricos con el fin de obtener niveles de las variables.

Instrumentos de recolección de datos:

Maholtra (2008) establece en el ámbito de la investigación, un instrumento cuestionario se define como una herramienta sistemática y estructurada utilizada para recopilar información y datos de los participantes en un estudio. Consiste en una serie de preguntas cuidadosamente diseñadas que abordan aspectos específicos del tema de investigación. Los cuestionarios pueden variar en longitud y formato, y pueden contener preguntas abiertas o cerradas, así como escalas de medición para evaluar actitudes, opiniones, creencias o comportamientos de los participantes.

Para el estudio se consideró la fabricación de dos cuestionarios, basados en las dimensiones de las teorías estudiadas. Para la indagación de la variable motivación laboral se consideraron 15 preguntas en escala de likert y dos dimensiones. Para el levantamiento de información de la variable desempeño laboral, se consideraron 20 preguntas en escala de likert, basándose en 4 dimensiones.

Confiabilidad del instrumento para medir la variable independiente

Debido a que los cuestionarios fueron desarrollados bajo los criterios de la autora, se tuvo que someter a los instrumentos a confiabilidad y validez. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 10 sujetos de la muestra. Para la validación se utilizó el criterio de jueces expertos.

La evaluación de la fiabilidad de los instrumentos de investigación se llevó a cabo mediante el coeficiente alfa de Cronbach, y en ambos casos, los instrumentos arrojaron valores superiores a 0.9, lo que certificó su confiabilidad.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Se obtuvo la autorización de la entidad correspondiente mediante un documento oficial para llevar a cabo la recopilación de datos. Para la adquisición de información, se programó un día laborable para efectuar una visita a la entidad y distribuir los cuestionarios de investigación entre los miembros de la muestra.

Los cuestionarios se imprimieron en papel tipo bond de tamaño A4; con el propósito de preservar la integridad de la muestra, se procedió a esterilizar los cuestionarios y se suministraron bolígrafos a cada uno de los participantes de la muestra para su diligenciamiento. Los datos recogidos fueron traspasados a una matriz de doble entrada y fueron analizados con Excel y el programa SPSS.

2.6. Criterios éticos

Noreña et al. 2014) presentan los siguientes principios éticos:

El principio de libertad y responsabilidad se refleja en el hecho de que los colaboradores de la entidad no fueron coaccionados para completar los cuestionarios; su participación fue voluntaria y basada en su libre albedrío.

En cuanto a la confidencialidad, se garantizó que la información recopilada se utilizaría exclusivamente con fines académicos, y se mantendría en estricta confidencialidad.

Para asegurar la confirmabilidad de los datos, se emplearon métodos estadísticos para analizar toda la información recopilada, y se buscó la validación por parte de expertos en todo momento.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña et al. (2014) señalan los siguientes principios éticos que son aplicables en investigaciones:

Credibilidad: Se aseguró la credibilidad de los instrumentos a través de la validación realizada por expertos y pruebas estadísticas, que se orientaron a verificar su utilidad en la medición de los datos.

Transferibilidad: Los datos recopilados se consideran sólidos y confiables, lo que los hace útiles para futuras investigaciones debido a su integridad.

Dependencia: Se garantizó la dependencia entre las variables en la presente investigación, lo que significa que una variable se basa en la otra de manera segura y coherente.

Confirmación: Los resultados obtenidos fueron rigurosamente establecidos, proporcionando una representación precisa de lo investigado en el estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,839	30	,001
Desempeño laboral	,681	30	,000

Nota: La aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk permite descubrir que la distribución de los datos es no normal, por lo tanto, se aplican pruebas no paramétricas. En este caso se aplica el coeficiente de Spearman.

Tabla 4

Correlación entre variables

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,874**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota: Se obtiene un $r = 0.874$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se afirma que existe una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral. La relación directa entre motivación y desempeño laboral se puede entender como un proceso en el que el nivel de motivación de un empleado influye positivamente en su rendimiento en el trabajo. Cuando un trabajador se siente motivado, ya sea por factores intrínsecos como el interés y la satisfacción personal o extrínsecos como el reconocimiento y las recompensas, tiende a mostrar un mayor compromiso, esfuerzo y persistencia en sus tareas. Esto, a su vez, conduce a un aumento en la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia en la realización de tareas laborales. En resumen, una mayor motivación laboral impulsa un desempeño laboral más sólido y satisfactorio, lo que beneficia tanto al empleado como a la organización en términos de logro de metas y resultados exitosos.

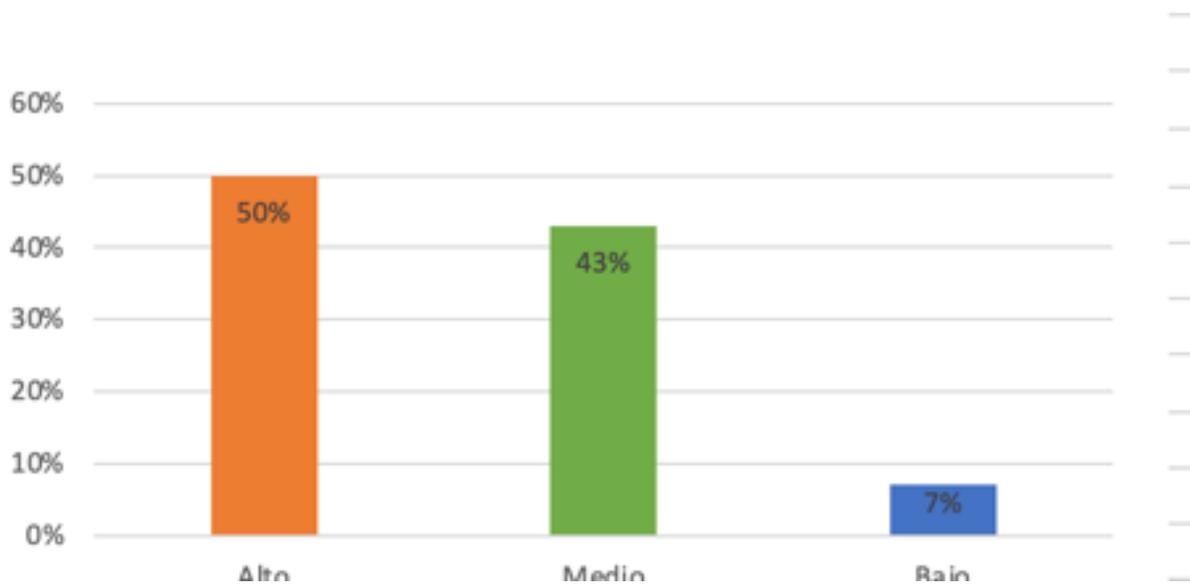
Tabla 5

Nivel de motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	50%
Medio	13	43%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Figura 1

Nivel de motivación laboral



Nota: Se verifica que el 50% de los colaboradores encuentra un nivel alto de motivación laboral, pero se halla una brecha significativa del 43% de colaboradores que manifiestan un nivel medio, esta brecha se encuentra en el personal operativo que realiza las funciones de mantenimiento de los vehículos. En general se muestran desacuerdos con los niveles de salario los cuales no justifican la intensidad de las tareas. Además, los horarios extendidos de trabajo no suman a la motivación laboral. Finalmente, los beneficios sociales son una limitante más para la conformación del nivel óptimo de motivación laboral.

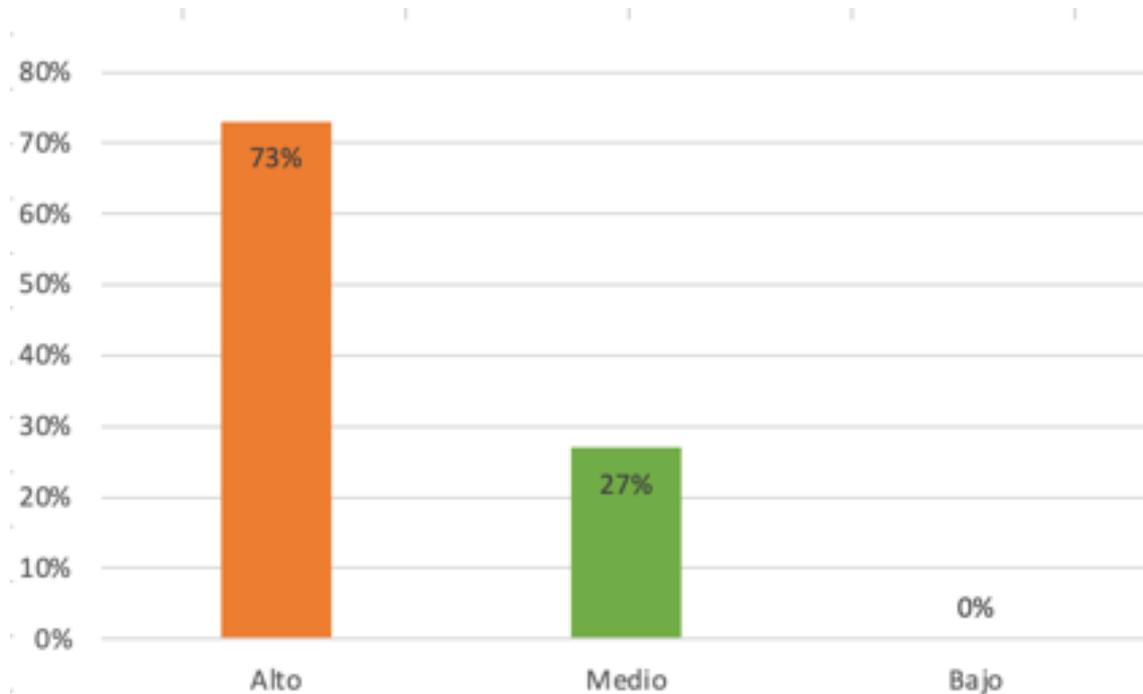
Tabla 6

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	73%
Medio	8	27%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Figura 2

Nivel de desempeño laboral



Nota: Se evidencia que el 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto en el desempeño laboral, mientras que un 27% de colaboradores expone un nivel medio. En general debido al proceso de autoevaluación de desempeño, se verifica que el personal cuenta con las herramientas necesarias para lograr un trabajo de calidad, además la distribución de ambientes contribuye al logro de los objetivos laborales. Siendo la brecha de nivel medio, la que se genera por una baja percepción en cuanto al salario y capacitaciones que ofrece la organización.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión factores higiénicos y desempeño laboral*

			Factores higiénicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Se obtiene un $r=0.703$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se verifica que existe una relación fuerte entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral. En general las condiciones físicas para realizar el trabajo y los beneficios sociales que entrega la empresa permiten mejorar las acciones de desempeño. Se tiene en cuenta que las brechas de niveles se encuentran influenciadas por el aspecto del salario, el cual para la gran mayoría de colaboradores se percibe como pobre, siendo una necesidad el incremento de este.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión factores motivacionales y desempeño laboral*

			Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Se obtiene un $r=0.669$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se verifica que existe una relación media entre la dimensión factores motivacionales y el desempeño laboral. Los colaboradores perciben mejoras en el rendimiento laboral cuando las relaciones entre compañeros son óptimas y se orientan a la colaboración. Los colaboradores encuentran brechas significativas en las exigencias de las tareas de los puestos de trabajo, así como también tratos inadecuados con respecto al estilo de supervisión de las jefaturas directas.

3.2. Discusión de resultados

La aplicación de los instrumentos permitió lograr los objetivos de investigación, con respecto al objetivo general se tiene un $r = 0.874$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se afirma que existe una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral.

Chiavenato (2016) argumenta que la motivación puede surgir de la autodeterminación, la satisfacción personal, la pasión por un oficio o el deseo de alcanzar objetivos personales y profesionales. En muchos casos, los trabajadores altamente motivados no solo buscan una recompensa financiera, sino que también valoran la oportunidad de crecer profesionalmente, adquirir nuevas habilidades o contribuir al bienestar de la empresa o la sociedad en general. El concepto de desempeño laboral se refiere al grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Se considera una medida cuantitativa y cualitativa de la productividad de un empleado, que generalmente se evalúa en función de una serie de indicadores y objetivos preestablecidos. El desempeño laboral no se limita únicamente a las habilidades técnicas o al conocimiento del trabajador, sino que también engloba actitudes, comportamientos y la habilidad para trabajar en equipo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Los hallazgos encontrados en el presente estudio se asemejan a las conclusiones encontradas por Cadena (2019) quien concluye que existe una relación fuerte entre la motivación y desempeño laboral, siendo necesidades de seguridad y protección, así como de autoestima y autorrealización las que más afectan al rendimiento que tienen los colaboradores. De igual forma el estudio de Menoscal (2023) encuentra una relación alta entre la motivación y el desempeño laboral, concluyendo que las acciones adecuadas de motivación permiten potenciar el rendimiento de los colaboradores.

La relación directa entre motivación y desempeño laboral se puede entender como un proceso en el que el nivel de motivación de un empleado influye positivamente en su rendimiento en el trabajo. Cuando un trabajador se siente motivado, ya sea por factores intrínsecos como el interés y la satisfacción personal o extrínsecos como el reconocimiento y las recompensas, tiende a mostrar un

mayor compromiso, esfuerzo y persistencia en sus tareas. Esto, a su vez, conduce a un aumento en la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia en la realización de tareas laborales. En resumen, una mayor motivación laboral impulsa un desempeño laboral más sólido y satisfactorio, lo que beneficia tanto al empleado como a la organización en términos de logro de metas y resultados exitosos.

Con respecto al objetivo específico 1, se verifica que el 50% de los colaboradores encuentra un nivel alto de motivación laboral, pero se halla una brecha significativa del 43% de colaboradores que manifiestan un nivel medio, esta brecha se encuentra en el personal operativo que realiza las funciones de mantenimiento de los vehículos. En general se muestran desacuerdos con los niveles de salario los cuales no justifican la intensidad de las tareas. Además, los horarios extendidos de trabajo no suman a la motivación laboral. Finalmente, los beneficios sociales son una limitante más para la conformación del nivel óptimo de motivación laboral.

Robbins y Judge (2016) definen que la motivación laboral se refiere al conjunto de factores internos y externos que influyen en el nivel de entusiasmo y dedicación que un empleado demuestra en su trabajo. Estos factores pueden ser tangibles, como una compensación económica, o intangibles, como el reconocimiento y la satisfacción personal. El nivel de motivación laboral está directamente relacionado con la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia, haciendo de ella un elemento crucial para el éxito de cualquier organización.

Los hallazgos guardan relación con el estudio de Velásquez (2022) quien evidencia niveles altos de motivación laboral en un grupo de colaboradores, detallando que la motivación intrínseca generada por factores motivacionales, son los que más generan comportamientos positivos. De igual manera el estudio de Sánchez (2020) permite descubrir que los niveles altos de motivación en los colaboradores tienden a guardar relación con las ejecuciones adecuadas de las políticas salariales de la organización.

Los resultados del objetivo específico 2, se evidencia que el 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto en el desempeño laboral, mientras que un 27% de colaboradores expone un nivel medio. En general debido al proceso de autoevaluación de desempeño, se verifica que el personal cuenta con las herramientas necesarias para lograr un trabajo de calidad, además la distribución

de ambientes contribuye al logro de los objetivos laborales. Siendo la brecha de nivel medio, la que se genera por una baja percepción en cuanto al salario y capacitaciones que ofrece la organización. En el ámbito empresarial, el desempeño laboral se convierte en un elemento crucial para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización. Un buen desempeño laboral contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos y a la generación de valor, tanto para la empresa como para sus stakeholders. Los métodos para evaluar el desempeño laboral pueden variar ampliamente, abarcando desde evaluaciones anuales de desempeño hasta sistemas más complejos que incluyen autoevaluaciones, revisiones por pares y evaluaciones continuas (Alles, 2019).

Los hallazgos del estudio concuerdan con las conclusiones de Samamé (2021) quien establece que a mayor sea el grado de motivación que presentan los colaboradores, se obtendrá mejores resultados en el desempeño de los colaboradores, en este sentido se evidencia que la organización debe estimular el desempeño de los colaboradores a través de tareas que sean retables y convenientes para los colaboradores. De igual Cuzco y Schrader (2022) encuentra un nivel alto de desempeño laboral el cual se caracteriza por logros considerables de los objetivos organizacionales.

Finalmente, con respecto al objetivo específico 3, se obtienen los siguientes resultados. Se obtiene un $r=0.703$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se verifica que existe una relación fuerte entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral. En general las condiciones físicas para realizar el trabajo y los beneficios sociales que entrega la empresa permiten mejorar las acciones de desempeño. Se tiene en cuenta que las brechas de niveles se encuentran influenciadas por el aspecto del salario, el cual para la gran mayoría de colaboradores se percibe como pobre, siendo una necesidad el incremento de este.

Los hallazgos concuerdan con el estudio de Flores (2022) destaca la importancia que los estímulos motivacionales tienen un sentido importante para los colaboradores, cuando la organización establece políticas salariales sobre el mercado, las cuales tiendan a satisfacer las necesidades básicas de los colaboradores.

Se obtiene un $r=0.669$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se verifica que existe una relación media entre la dimensión factores motivacionales y el desempeño laboral. Los colaboradores perciben mejoras en el rendimiento laboral cuando las relaciones entre compañeros son óptimas y se orientan a la colaboración. Los colaboradores encuentran brechas significativas en las exigencias de las tareas de los puestos de trabajo, así como también tratos inadecuados con respecto al estilo de supervisión de las jefaturas directas.

De igual forma las conclusiones se relacionan con el estudio de Guevara (2022) concluye que las tareas deben ser conciliadas entre los colaboradores, para que puedan ser conseguidas con ciertos niveles de esfuerzo. De igual forma las conclusiones del estudio de Salazar tienden a verificar que el estilo de liderazgo es un motivador importante que pueden orientar a mejores niveles de rendimiento.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La aplicación efectiva de los instrumentos de investigación ha permitido alcanzar los objetivos planteados. En cuanto al objetivo general, se obtuvo un coeficiente de correlación (r) de 0.874, con una significancia bilateral de 0.000, la cual es inferior al umbral estándar de 0.05. Esto confirma la existencia de una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral.

Un análisis detallado revela que el 50% de los colaboradores reporta un alto nivel de motivación laboral. Sin embargo, se identificó una brecha significativa: un 43% de los empleados indica un nivel medio de motivación, especialmente notorio entre el personal operativo encargado del mantenimiento de vehículos. Se observa una disconformidad general con los niveles salariales, que se perciben insuficientes frente a la intensidad de las tareas asignadas. Además, los horarios de trabajo prolongados parecen tener un impacto negativo en la motivación laboral, y los beneficios sociales se presentan como otro factor limitante para alcanzar un nivel óptimo de motivación en el trabajo.

Por otro lado, se encontró que el 73% de los colaboradores muestra un alto desempeño laboral, mientras que el 27% restante exhibe un desempeño medio. Gracias al proceso de autoevaluación de desempeño, se concluye que el personal dispone de las herramientas necesarias para realizar un trabajo de calidad y que la distribución de los espacios de trabajo favorece el cumplimiento de los objetivos laborales. La brecha en el nivel medio de desempeño se atribuye principalmente a la percepción negativa respecto a los salarios y las oportunidades de capacitación ofrecidas por la organización.

Finalmente, se constató una relación fuerte entre los factores higiénicos y el desempeño laboral, así como una relación media entre los factores motivacionales y el mismo.

4.2. Recomendaciones

Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas efectivo es esencial. Esto puede incluir premios, bonificaciones, reconocimiento público o promociones para aquellos empleados que demuestren un alto desempeño y compromiso en sus tareas. Un programa de incentivos bien estructurado puede aumentar la motivación intrínseca y extrínseca, alentando a los empleados a esforzarse por alcanzar metas y superar expectativas.

Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización es fundamental. Ofrecer capacitación, cursos de formación, mentoría y programas de desarrollo de habilidades puede ayudar a los empleados a mejorar sus competencias y avanzar en sus carreras. Cuando los colaboradores ven un camino claro para su crecimiento, tienden a estar más motivados y comprometidos en su trabajo diario.

Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y darles voz en los procesos de la empresa puede aumentar su sentido de pertenencia y motivación. Además, proporcionar retroalimentación regular y constructiva es esencial para que los empleados comprendan sus áreas de mejora y se sientan valorados. La comunicación abierta y bidireccional promueve la confianza y la satisfacción en el trabajo.

Crear un entorno laboral positivo y saludable es esencial para mantener la motivación. Esto implica promover el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como garantizar un clima organizacional donde se fomente la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo entre compañeros. Un ambiente de trabajo amigable y positivo contribuye significativamente al bienestar y a la motivación de los empleados.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). Diccionario por competencias. Granica, 1 ed.
- Alles, M. (2019). Desempeño por competencias evaluación 360. Granica, 1 ed.
- Bisquerra, R. (2016). Diccionario de emociones y fenómenos afectivos. PalauGea Comunicación.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chinguel, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Scotiabank Jaén*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Velásquez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos. (14° Edición)*. México: McGraw Hill Interamericana S.A
- Chiavenato, I. y Guzman, M. (2019). *Gestión del talento humano (13 edición)*. México: McGraw Hill Interamericana S.A
- Cid, O. (2016). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. España. El País. 5ta edición
- Cuzco, S. y Schrader, K. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de Casa Luker del Perú S.A.C Tarapoto 2022*. [Tesis de pregrado].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102747/Cuzco_SS-Schrader_IKS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Delgado, D., Calvanapaon, F. Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, vol. 14, núm. 2. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Deroncele, A.; Anaya, Y.; López, R.; Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 94.

- Díaz, N. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Norte Facility Peru SAC, Lima 2019*. Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión [Tesis pregrado]. <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6842/DIAZ%20MARINEZ%20NEIDY%20ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, H. (2018). *Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del*
- Flores, L. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán- Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9417>
- Guachamin, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral en la casa comercial COMECSA del cantón La Libertad, año 2021*. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8713/1/UPSE-TAE-2022-0081.pdf>
- Guevara, A. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enríquez López Albújar 2021*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara%20Manayay%20Anthony%20Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, vol. 6, núm. 12. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional*. decima edición. Thompson. España
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.

- Menoscal, M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa "ARLETTE" del cantón Santa Elena, año 2022*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9334/1/UPSE-TAE-2023-0039.pdf>
- Mero, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores en las pastelerías del cantón Montecristi, año 2021*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4520/1/MERO%20MERO%20JUNIOR%20OMAR.pdf>
- Millones, T. y Tineo, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes TEPESA, Chiclayo – 2022*. Universidad Señor de Sipán. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10698/Millones%20Chapo%c3%b1an%20Thalia%20%26%20Tineo%20Santos%20Segundo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pariona, R. ; Rivero, Z.; González, R.; Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 93
- Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, vol. 12, núm. 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 87,
- Robbins, S. y Judge, G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Decimo quinta edición. Pearson. México.
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [Tesis de pregrado].

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf

Sánchez, J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Universidad Privada del Norte [Tesis de posgrado]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>

Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. Universidad de Piura [Tesis de pregrado]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, F. y Cantú, J. (2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Interciencia*, vol. 45, núm. 12. <https://www.redalyc.org/journal/339/33965363002/33965363002.pdf>

Velásquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Administración en una institución del Estado Sede Callao 2021*. Universidad de Lima. [Tesis de pregrado]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivación-desempeño-laboral-area-administración-sede-Callao.pdf?sequence=1

Zambrano, L. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la asociación "Urben Sabanilla", cantón Pedro Carbo*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4564/1/ZAMBRANO%20L%c3%93PEZ%20%20LEONELA%20ALEXANDRA.pdf>

ANEXOS

Cuestionario para medir la variable independiente

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo a su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

Factores higiénicos	1	2	3	4	5
Las herramientas y mobiliario de la institución me permiten desarrollar mi trabajo con calidad					
El ambiente físico de la institución es adecuado para realizar un trabajo de calidad					
El sueldo que proporciona la institución me permite satisfacer mis necesidades					
El sueldo que proporciona la institución es adecuado para el trabajo que realizo					
Pertenecer a la institución me permite asegurar a mi familia económicamente					
La institución promueve mi progreso laboral					
En la institución existe una política de reconocimiento de logros y cumplimiento de objetivos					
En la institución se premia el trabajo bien hecho					

Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con los objetivos laborales					
Factores motivacionales	1	2	3	4	5
Considero a mi jefe inmediato un líder inspirador					
El clima con mis compañeros de trabajo es cordial y profesional					
La comunicación entre áreas permite el cumplimiento de los objetivos de la institución					
Los puestos en la institución se encuentran ubicados por las personas ideales					
La distribución de tareas en la empresa es equitativa y justa					
En la institución las funciones y deberes son asignados de acuerdo con los perfiles de puesto					

Cuestionario para medir la variable dependiente

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

Percepción del trabajo:	1	2	3	4	5
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.					
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.					
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.					
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.					
Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.					
Herramientas:	1	2	3	4	5
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.					
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.					
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.					
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.					
Remuneración:	1	2	3	4	5
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.					

La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.					
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.					
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.					
Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.					
Distribución de ambientes:	1	2	3	4	5
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.					
Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.					
Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.					
La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.					
La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.					

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
	Objetivo general				Condiciones físicas		
	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	H1: Si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	Motivación laboral	Factores higiénicos	Salario	1 al 15	Cuestionario
	Objetivos específicos						
	Establecer el grado de motivación de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.			Factores motivacionales	Relaciones organizacionales		
	Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	Desempeño laboral	Percepción del trabajo	Puesto	1 al 20	Cuestionario
	Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el						
					Deberes		
					Responsabilidades		
					Tareas		
					Logros		
					Recursos		
					Herramientas		
					Salario		

desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

Automotriz, Chiclayo 2023.

Remuneración

Incentivos
Beneficios

Distribución de ambientes

Espacio
Lugar de trabajo
Distribución

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Gamboa Espinoza Cindhy Jannett	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Establecer el grado de motivación de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
		El instrumento consta de 27 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Las herramientas y mobiliario de la institución me permiten desarrollar mi trabajo con calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El ambiente físico de la institución es adecuado para realizar un trabajo de calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El sueldo que proporciona la institución me permite satisfacer mis necesidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El sueldo que proporciona la institución es adecuado para el trabajo que realizo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pertenecer a la institución me permite asegurar a mi familia económicamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS :
La institución promueve mi progreso laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En la institución existe una política de reconocimiento de logros y cumplimiento de objetivos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En la institución se premia el trabajo bien hecho	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con los objetivos laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Considero a mi jefe inmediato un líder inspirador	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El clima con mis compañeros de trabajo es cordial y profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La comunicación entre áreas permite el cumplimiento de los objetivos de la institución	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los puestos en la institución se encuentran ubicados por las personas ideales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La distribución de tareas en la empresa es equitativa y justa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En la institución las funciones y deberes son asignados de acuerdo con los perfiles de puesto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 27 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EMMA VERONICA RAMOS FARROÑAN
	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	Gamboa Espinoza Cindhy Jannett	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Establecer el grado de motivación de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 27 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y

	finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Las herramientas y mobiliario de la institución me permiten desarrollar mi trabajo con calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El ambiente físico de la institución es adecuado para realizar un trabajo de calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El sueldo que proporciona la institución me permite satisfacer mis necesidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El sueldo que proporciona la institución es adecuado para el trabajo que realizo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pertenecer a la institución me permite asegurar a mi familia económicamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS :
La institución promueve mi progreso laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En la institución existe una política de reconocimiento de logros y cumplimiento de objetivos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En la institución se premia el trabajo bien hecho	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con los objetivos laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considero a mi jefe inmediato un líder inspirador	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS:
El clima con mis compañeros de trabajo es cordial y profesional	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La comunicación entre áreas permite el cumplimiento de los objetivos de la institución	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Los puestos en la institución se encuentran ubicados por las personas ideales	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La distribución de tareas en la empresa es equitativa y justa	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
En la institución las funciones y deberes son asignados de acuerdo con los perfiles de puesto	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 27 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

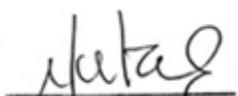
NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Gamboa Espinoza Cindy Jannett	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Establecer el grado de motivación de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 27 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y

	finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Las herramientas y mobiliario de la institución me permiten desarrollar mi trabajo con calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El ambiente físico de la institución es adecuado para realizar un trabajo de calidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El sueldo que proporciona la institución me permite satisfacer mis necesidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El sueldo que proporciona la institución es adecuado para el trabajo que realizo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pertenecer a la institución me permite asegurar a mi familia económicamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: :
La institución promueve mi progreso laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En la institución existe una política de reconocimiento de logros y cumplimiento de objetivos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En la institución se premia el trabajo bien hecho	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con los objetivos laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considero a mi jefe inmediato un líder inspirador	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
El clima con mis compañeros de trabajo es cordial y profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La comunicación entre áreas permite el cumplimiento de los objetivos de la institución	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los puestos en la institución se encuentran ubicados por las personas ideales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La distribución de tareas en la empresa es equitativa y justa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En la institución las funciones y deberes son asignados de acuerdo con los perfiles de puesto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 27 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


 Sr. Julio Roberto Incaico Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16851

Chiclayo, 24 de agosto de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0218-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 23 de agosto de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 23/08/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc: Escuela, Archivo



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0385-2023-FACEM-USS

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	LAZO GONZALES DAINA ARACELLY RENQUIFO VILLEGAS JUAN GUSTAVO	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO EN ZARANDAJA RESTAURANTE - CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
02	GAMBOA ESPINOZA CINDHY JANNETT	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GARAGE CLÍNICA AUTOMOTRIZ, CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
03	GALVEZ NAVARRO KAREN LISSET	CALIDAD DE SERVICIO Y FIDELIZACIÓN DEL CLIENTE EN LA FERRETERIA HUAMAN EIRL, BAMBAMARCA, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
04	HERNÁNDEZ VILLALOBOS ELIZABETH	SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDABAMBA - SANTA CRUZ, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO



Consentimiento informado

Chiclayo, 20 de junio del 2023

Estimada Señora

Dra. Carla Reyes Reyes

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que el Srta. Cindhy Jannett Gamboa Espinoza egresada de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

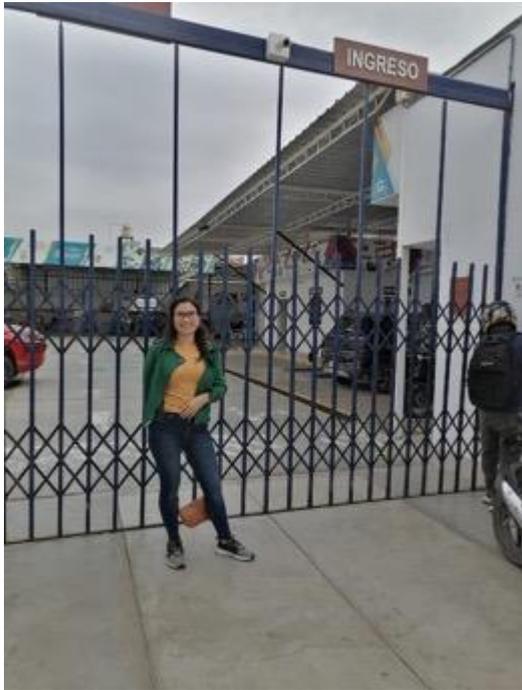
Aspectos motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente

Ing. Oswaldo Maza Cisneros
Gerente









Universidad
Señor de Sipán

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 23 de setiembre del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Gamboa Espinoza Cindhy Jannett con DNI 47409401

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GAMBOA ESPINOZA CINDHY JANNETT	47409401	

NOMBRE DEL TRABAJO

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Garage Clínica Automotriz, Chiclay

AUTOR

Cindhy Jannett Gamboa Espinoza

RECuento DE PALABRAS

10600 Words

RECuento DE CARACTERES

59453 Characters

RECuento DE PÁGINAS

43 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

374.5KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 12, 2023 8:11 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 12, 2023 8:12 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 16% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossi
- 11% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

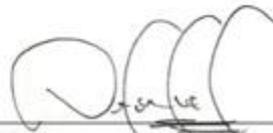
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0385-2023-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, **Gamboa Espinoza Cindhy Jannett**, con su tesis Titulada **Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 20 de noviembre de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.