



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

**TESIS
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA DE
TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO – 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Millones Chapoñan Thalia Meliza

<https://orcid.org/0000-0002-5467-9202>

Bach. Tineo Santos Segundo Alberto

<https://orcid.org/0000-0003-4933-8363>

Asesor:

Mg. Falla Gomez Carolina De Lourdes

<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel- Perú

2023



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO – 2022.

El 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, firman:

| | | |
|---------------------------------|----------|--|
| THALIA MELIZA MILLONES CHAPOÑAN | 48095411 | |
| SEGUNDO ALBERTO TINEO SANTOS | 46738384 | |

Pimentel, 13 de febrero de 2023

DEDICATORIA

A Dios, Por ser nuestro mayor guía, por siempre estar allí y por qué permitió que podamos culminar con éxito durante el trayecto de estos 5 años nuestra carrera profesional. A mis padres Elmer Millones y Consuelo Chapoñan por su apoyo incondicional y por todo el esfuerzo que hacen día a día para darnos lo mejor. Por la confianza y el gran amor que me tienen. A mis hermanos por su apoyo constante y permanente hacia mi persona.

Millones Chapoñán Thalía Meliza

Dedico al Dios eterno por la oportunidad que me dio de estudiar una carrera universitaria, a mis padres Alberto Tineo y Albertina Santos, por su esfuerzo, por ser las personas incondicionales en mi vida. A mis hermanos por sus muestras de afecto, cariño y por sus constantes palabras de apoyo de luchar por mis metas.

Tineo Santos Segundo Alberto

AGRADECIMIENTO

Agradecemos al Dios Eterno porque permite que a pesar de la situación difícil que atravesamos todos, sigamos estudiando y culminemos con éxito este gran reto que hace 5 años iniciamos. Reconocer a nuestros padres por su esfuerzo hacia nosotros, a nuestros hermanos y amigos.

Agradecidos de nuestros docentes quienes muestran su interés por nosotros de que culminemos satisfactoriamente nuestros estudios. Al profesor Abraham José García Yovera por su apoyo constante con a la culminación nuestro trabajo de investigación, a todos y cada uno de nuestros docentes de nuestra casa de estudios.

RESUMEN

Esta investigación se realizó en la empresa de transportes Tepsa en la Ciudad de Chiclayo. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa. De modo que se dé a conocer la importancia que tiene el factor humano dentro de la organización.

El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, contó con un diseño no experimental-correlacional. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa de transportes de la ciudad de Chiclayo. Para el estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron validados por expertos en la materia. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico Spss versión 21.0 y la hoja de cálculo Ms Excel 2013, teniendo como resultado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0,608 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva, además el nivel de significancia es $< 0,005$ esto nos indica que, si existe relación entre las variables de estudio, por lo tanto, concluimos que la motivación se relaciona con el desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, clima laboral, colaboradores.

ABSTRACT

This research was carried out at the Tepsa transportation company in the City of Chiclayo. The objective was to determine the relationship that exists between Motivation and Work Performance of the employees of said company. So that the importance of the human factor within the organization is made known.

The study corresponds to descriptive research, it had a non-experimental-correlational design. The population was made up of 30 collaborators of the transportation company of the city of Chiclayo. For the study, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which were validated by experts in the field. For the data analysis, the statistical program Spss version 21.0 and the spreadsheet Ms Excel 2013 were used, resulting in the Spearman Rho coefficient being 0.608 and according to the Spearman correlation estimation scale there is a positive correlation. Furthermore, the level of significance is <0.005 , this indicates that, if there is a relationship between the study variables, therefore we conclude that motivation is related to job performance.

Keywords: Motivation, job performance, work environment, collaborators.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Aprobación del jurado..... | ii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÍNDICE | viii |
| ÍNDICE TABLAS..... | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| 1.1. Realidad problemática | 12 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 15 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 21 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 30 |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio | 30 |
| 1.6. Hipótesis..... | 31 |
| 1.7. Objetivos. | 31 |
| 1.7.1. Objetivo General..... | 31 |
| 1.7.2. Objetivo Específico. | 31 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS | 32 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación..... | 33 |
| 2.2. Población y muestra..... | 33 |
| 2.3. Variables, Operacionalización. | 33 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 36 |
| 2.5. Procedimientos de análisis de datos..... | 37 |
| 2.6. Aspectos éticos | 37 |
| 2.7. Criterios de rigor científico..... | 38 |
| III. RESULTADOS | 39 |
| 3.1. Tablas y figuras | 40 |
| 3.2. Discusión de resultados..... | 50 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 53 |
| REFERENCIAS | 57 |
| ANEXOS..... | 61 |

ÍNDICE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización de Variables | 35 |
| Tabla 2: Chi cuadrado de Pearson (Prueba de correlación) | 40 |
| Tabla 3. Variable Motivación | 41 |
| Tabla 4. Dimensión Factores Higiénicos o extrínsecos | 42 |
| Tabla 5. Dimensión Factores motivacionales o intrínsecos. | 43 |
| Tabla 6. Variable Desempeño Laboral..... | 44 |
| Tabla 7. Dimensión Eficacia. | 45 |
| Tabla 8. Dimensión Eficiencia | 46 |
| Tabla 9. Variable Desempeño Laboral..... | 47 |
| Tabla 10. Rho de spearman (nivel de relación de variable de la variable Motivación y desempeño laboral). | 48 |
| Tabla 11. General de la variable Motivación y Desempeño laboral. | 49 |
| Tabla 12: Matriz de Consistencia..... | 62 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Variable Motivación | 41 |
| Figura 2: Dimensión Factores Higiénicos o extrínsecos | 42 |
| <i>Figura 3: Dimensión Factores motivacionales o intrínsecos.</i> | 43 |
| Figura 4: Variable Desempeño Laboral | 44 |
| <i>Figura 5: Dimensión Eficacia</i> | 45 |
| Figura 6: Dimensión Eficiencia | 46 |
| Figura 7: Variable Desempeño Laboral | 47 |
| Figura 8: General de la variable Motivación y Desempeño laboral..... | 49 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Internacional

Revuelto (2018), Según el estudio nos dice que El 53% de los colaboradores a nivel mundial tomarían la decisión de abandonar su puesto de trabajo por la falta de oportunidades y porque no se les toman en cuenta los resultados sobre su labor que ejercen. (p. 10)

La revista Un enfoque estratégico de la motivación y satisfacción, explica que hace décadas y hasta la actualidad se tiene un gran déficit en los trabajadores que no se sienten satisfechos y contentos con su puesto de trabajo, el poco compromiso con la empresa al no mostrar cambios de todas maneras con lleva a que los trabajadores renuncien y busquen otras oportunidades.

Según el estudio indica que los colaboradores muestran sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Una herramienta muy esencial para que se logre el éxito en una organización son las personas que la integran, son verdaderamente el talento humano y la buena toma de decisiones puede estimular positivamente para lograr las metas propuestas. (Marin & Placencia, 2017, p. 43)

Las empresas están reaccionando a las nuevas tendencias que se da en el mundo empresarial, sobre la importancia que tienen los colaboradores dentro de la organización, por tanto, para que ellos tengan que realizar sus actividades laborales deberán trabajar en un ambiente favorable, esto permitirá mejorar el desempeño laboral de la empresa logrando con los objetivos propuestos.

Álvarez, et al (2018) Según su estudio realizado nos dice que el nivel de desempeño que el colaborador tenga en centro laboral va a estar relacionado a sus emociones sociales y a su entorno de trabajo. (p.1)

Por tanto, el recurso primordial y fundamental en las organizaciones son los colaboradores, no cabe duda que si ellos se encuentran satisfechos, habrá una mayor productividad y mejora, además existirá buenos índices de desempeño por parte de los trabajadores.

Calderón, et al (2018). Señala que hoy en día en las organizaciones, la falta de compromiso que existe en los jefes y gerentes por mejorar el nivel de

desempeño es por ello que es necesario que la empresa determine estrategias de motivación que ayude a mejorar el rendimiento de sus colaboradores. Del mismo modo si no hay un buen clima dentro de la organización los colaboradores no darían su 100% en la realización de sus actividades (p. 2).

Según el estudio realizado indica que el principal responsable son los altos mandos, por la poca importancia que les dan a los colaboradores de las empresas y como consecuencia trae consigo el bajo rendimiento en su desempeño, por eso en algunas empresas se refleja la pérdida de clientes dependiendo al rubro al que pertenezca, mínimas ganancias, etc. Además, que no llegan a cumplir con sus objetivos.

Nacional

Gestión (2017). En su artículo señaló Enrique Pérez wicht, que dentro de una organización un colaborador puede llegar hacer 80% productivo en el desarrollo de sus actividades, siendo que más entusiasmado se encuentre demostrara un mayor compromiso en su puesto de trabajo.

De acuerdo a lo descrito por Pérez se explica que actualmente las organizaciones han llegado a cambiar, que ya no se centran en lograr los objetivos, sino que se centran mucho más en el recurso humano, siendo que mientras más motivado y comprendido sea éste su producción será mayor; asimismo explicó que se debe manejar una buena inteligencia emocional dentro del entorno laboral para poder tomar las mejores decisiones organizacionales y a la vez poder comprender a los colaboradores.

Conexiónsan (2019), En su artículo muestra cifras muy bajas con respecto a el entusiasmo que tienen los colaboradores con el futuro de su organización donde laboran, puesto que la cifra en mención es del 15% en donde se aprecia claramente la falta de motivación dentro de su centro laboral.

De lo citado se destaca que es clave un sentido de participación por parte de los trabajadores dentro de una organización ya que ellos estarán involucrados y comprometidos mucho más con la institución. Asimismo, manifiesta que las organizaciones sean competitivas en el mercado deben considerar ciertas

estrategias de motivación que permitan tenerlos comprometidos e involucrados a los trabajadores dentro de la organización.

Andina (2018), En su artículo señala de acuerdo a un estudio realizado que el 81% de colaboradores llegan a considerar la importancia de trabajar en un buen ambiente laboral para lograr un desempeño laboral considerable. De acuerdo al estudio realizado se determinó que los colaboradores toman en consideración que un clima es esencial para lograr desarrollar las actividades de la mejor manera dentro de la organización, puesto que mejora su desempeño en la misma.

Por lo descrito, se explicó que mucho tiene que ver a qué generación pertenecen los colaboradores de una empresa, siendo que de acuerdo a ello tendrán diferentes perspectivas de lo que realmente es importante para cada trabajador dentro de la organización, como por ejemplo no solo es establecer estrategias para satisfacer a los clientes sino también tener estrategias para comprender a los colaboradores, al talento humano, mientras más motivado se encuentre existirá un buen clima laboral y traerá como resultado mayor productividad para la organización.

Gestión (2019), En su artículo Silvio Brigneti comenta e indica la importancia que las organizaciones deberían tener en conocer la forma de motivar a sus colaboradores dentro de la organización siendo que un personal motivado, se sentirá mucho más comprometido con la organización y por ende generará buenos resultados.

Es importante para los empleados que las empresas propicien reconocimiento y orgullo de su trabajo. Las empresas muy aparte de ofrecer buenas recompensas salariales deben manifestar reconocimiento por lo que hacen sus colaboradores esto los mantendrán felices y motivados.

Local

“Tepsa”, es una empresa de transportes interprovincial que ofrece su servicio, además de ofrecer el servicio de encomiendas y carga desde 1953,

ubicada actualmente en sus dos direcciones en la Agencia Bolognesi y en el Terminal Plaza Norte.

El crecimiento que ha tenido la empresa ha logrado aumentar progresivamente el número de sus colaboradores, sin embargo, no se muestra un buen desempeño, esto es debido a la falta de motivación, de tal forma que los trabajadores no cuentan con reconocimientos o incentivos que impulsen a dar el 100% en las actividades de la organización, en efecto la empresa no direcciona su interés por el talento humano y como hemos determinado el talento humano es un factor primordial para el éxito de toda organización.

De este modo se pretende realizar la investigación que lleva por título motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tepsa, Chiclayo.

1.2. Trabajos previos.

Internacional

Pazmiño (2019), su investigación, "Cultura Organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral S.A de la ciudad de Ambato". Ecuador. Su estudio de investigación tiene como objetivo establecer la conexión entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, de la ciudad de Ambato, esta investigación tiene como población al personal administrativo y operativo lo cual sumó un total de 63 encuestados, a través del método de correlación jerárquica Rho de Spearman. La investigación concluye: El desempeño de los colaboradores llega a tener una relación con la cultura organizacional de la empresa Industrias Catedral S.A. Este antecedente permitió determinar que la cultura organizacional incurre en los colaboradores para su desempeño laboral dentro la organización, dando a conocer la importancia de mantener el buen clima laboral, lo que permitiría a la organización tener a sus colaboradores con un mejor desempeño.

Tubón (2018), en su investigación titulada, "la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua". Ecuador. El estudio tiene como objetivo la finalidad,

determinar la relación entre la variable motivación con el desempeño de los colaboradores de la avícola. La metodología aplicada es de tipo descriptivo, se aplicó un enfoque mixto. Para la recolección de información participaron todos los colaboradores de dicha organización, la investigación concluye que la motivación si incide en el desempeño de los colaboradores de dicha empresa Avícola, por lo tanto, la organización debe crear un ambiente laboral satisfactorio siendo importante para que las actividades se desarrollen de la mejor manera. Esta investigación realizada en Ecuador nos servirá como guía para nuestro proyecto de investigación, siendo que nos permite ver la relación que tienen entre las variables de estudio, hacia sí mismo se lograr identificar la importancia de programas que fomenten un buen clima laboral para lograr su máximo potencial

Calderón (2017), en su investigación titulada, “Motivación y Satisfacción Laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de la Paz”. Bolivia. Teniendo como objetivo establecer la relación entre la variable motivación con la satisfacción laboral con el personal que trabaja dentro de la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, la metodología que se llegó a utilizar fue de tipo descriptiva. Este estudio lo conformaron 50 colaboradores de ambos sexos de la organización. Con los datos obtenidos el autor concluye que ambas variables se en cuanto a los factores intrínsecos. De la investigación realizada en Bolivia, se puede decir que si se relaciona los factores motivacionales directamente con el talento humano y que dependerá de ellos la satisfacción de un trabajador.

Rodríguez (2016), en su investigación titulada, “Análisis de cargos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la industria Nacional de retrovisores y cromados S.A. Inarecrom de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”. Ecuador. El estudio tuvo como objetivo Investigar la incidencia del Análisis de Cargos en el Desempeño Laboral, de los trabajadores de la Industria Nacional de Retrovisores y Cromados S.A. En esta investigación tiene como referencia el apoyo de los colaboradores quienes participaron en este estudio, siendo un total de 38 encuestados. Con los resultados obtenidos en esta investigación se llegó a determinar que el desempeño laboral de los colaboradores de la industria se ha visto afectada por la mínima recompensa que se le presta al colaborador y además por el descuido en su sistema de análisis de cargos la cual no ha sido concluido

afectando la estabilidad en el personal y los resultados de la empresa. De dicha investigación realizada por Rodríguez se determina que un correcto desarrollo del análisis y descripción de cargo dentro de la organización permiten conocer de cerca qué aspectos hay que considerar o reforzar para mejorar la motivación en los trabajadores y por ende generar un buen desempeño laboral en la organización.

Miranda (2019), en su investigación titulada, "Motivación laboral en entidades privadas y públicas de la ciudad de la paz". Esta investigación tuvo como objetivo, indagar y analizar el estado actual de la motivación laboral en entidades privadas y públicas de la Ciudad de La Paz. El estudio conto con un diseño transaccional descriptivo, se utilizó el cuestionario a base de 15 preguntas para la recolección de dala recolección a la que se les realizo a 141 colaboradores privados y 79 del ámbito público. Dando por concluido que en dichas entidades públicas y privadas la motivación es alta y el factor de logro es el predominante. La investigación realizada por Miranda permite identificar el nivel de motivación en cualquier tipo entidad, esta investigación nos servirá como referencia para el desarrollo de nuestra investigación.

Nacional

Tacza(2018), En su investigación, "Motivación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Industrial Líder S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2018." Su objetivo fue establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora industrial líder S.A.C. El estudio correspondió a una investigación de tipo descriptivo-correlacional, conto con un diseño no experimental- trasversal, la muestra estuvo conformada por 21 colaboradores. El autor concluye que entre la variable motivación y desempeño laboral si existe relación. Este antecedente permitió determinar la relación existente entre las variables en los colaboradores puesto que este estudio nos servirá como referencia para este trabajo de investigación

Osorio (2018), en su investigación titulada, "Motivación Laboral Y Desempeño Organizacional En Los Colaboradores De La Corporación De Industrias Standford S.A.C De Lurin. Lima – 2016", su objetivo fue Determinar la

relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016. La investigación es de tipo correlacional, donde se utilizó como instrumento el cuestionario que se realizó a 30 colaboradores de dicha empresa, el autor llegó a una conclusión que la motivación tendría una mínima relación con el desempeño en la organización de industrias standford S.A.C. Según lo expuesto por Osorio en esta investigación se observó que su estudio hace un gran aporte en relación a ambas variables la cual permitirá que lo podamos tener como referencia para nuestro trabajo de investigación.

Monsalve , Sánchez, & Herrera(2016) De su investigación titulada, “La Motivación Y El Nivel De Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Textil Soledad Monterola Flores”. Su finalidad fue evaluar la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. La metodología de estudio correspondió en un diseño no experimental de tipo aplicativo. De acuerdo con la información recopilada el autor concluye que los colaboradores de un total de 31.47% influye con el desempeño de sus actividades en la empresa textil. De la investigación realizada el autor nos da un gran aporte en cuanto a la importancia que tiene la motivación para los colaboradores al realizar sus actividades laborables en sus puestos de trabajo.

León (2017) en su estudio titulado, “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- huari, año 2017.” La investigación tiene como finalidad Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017, La metodología aplicada en la investigación es no experimental – transversal – correlacional casual (Explicativo), se utilizó la encuesta para el recojo de información y tiene como conclusión que un 79.5% la motivación llega a incurrir positivamente en el desempeño laboral. De lo expuesto por León en su investigación realizada en Huari permitió conocer la relación que existe en ambas variables, por lo tanto, dado el mismo estudio será como una guía para culminar con nuestro trabajo de investigación.

Capcha (2018), en su estudio, “Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad de Santiago, 2018.” El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. En la metodología aplicaron una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental, participaron 50 serenos de la municipal, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, donde los resultados demostraron que la motivación tiene una existencia mínima con relación al desempeño en los serenos de la municipalidad de Santiago de surco – 2018. Este estudio permite identificar que la motivación tiene relación con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, es por ello que esta investigación servirá como referencia para este estudio.

Local

Huapaya & Elorreaga (2019), en su investigación, “Clima laboral y Motivación laboral en los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto-septiembre, 2017”. Este estudio tiene como objetivo establecer los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral según el sexo de los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, el estudio aplicó a una investigación de tipo descriptiva con un diseño experimental. En este estudio participaron 100 trabajadores que pertenecen a las distintas áreas de la. A partir del análisis realizado en esta investigación el autor concluye que es favorable entre los colaboradores un buen clima laboral, además el nivel de motivación de los trabajadores fue promedio según el sexo. De esta investigación se puede extraer algo muy relevante que el nivel de clima laboral y motivación dependiendo del sexo del personal en la empresa están directamente relacionados.

Burga & Wiese (2018), en su investigación, “Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque”. La finalidad de este estudio fue describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa. El tipo de metodología corresponde a una investigación descriptiva-cuantitativa. Por ser la población pequeña participaron todos los 17 trabajadores que corresponde al área administrativa de la empresa agroindustrial. Tiene a concluir que la primera

variable se relaciona significativamente con la segunda variable en los colaboradores de la agroindustria lambayecana. Este antecedente ha permitido conocer que la motivación en la empresa ha generado un ambiente laboral óptimo y por lo tanto conseguirá un buen nivel de desempeño que se podrá ir percibiendo en los índices de productividad de la empresa.

Ubillús (2017), en su estudio realizado, "Clima organizacional y desempeño laboral en grifos del norte S.A.C." Su objetivo fue ¿cuál es la relación entre el clima organizacional de Grifos del Norte S.A.C. 15 (GN SAC) de la ciudad de Chiclayo y el desempeño laboral de sus trabajadores en el periodo 2012?, la metodología aplicada fue de tipo descriptivo – correlacional. Participaron 19 despachadores o también llamados griferos para la investigación y se utilizó como instrumento la encuesta, como conclusión se determinó que el Clima Organizacional de Grifos del Norte S.A.C. tiene un nivel promedio superior y tiene relación significativa con la segunda variable en mención. La investigación realizada por Ubillús, nos ayudara para nuestro trabajo de investigación y ver la importancia de colaboradores en el desempeño que tienen hacia la empresa.

Muñoz & Terrones (2017), en su investigación titulada, "Modelo de competencias para mejorar el Desempeño Laboral del área de Producción de la fábrica textil PROCOM S.A.C – Chiclayo". Esta investigación tuvo como objetivo Elaboración de un modelo de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral en el área de producción de la Fábrica Textil PROCOM S.A.C. La metodología empleada en este estudio es descriptiva, propositiva, con un diseño no experimental. Este estudio fue aplicado a los trabajadores del área de producción de la fábrica, siendo un total de 80 quienes participaron en este estudio. Dado la investigación el autor llegó a la siguiente conclusión que existe entre los colaboradores un nivel de insatisfacción y por ende de desmotivación esto debido a que el área correspondiente no se inclina en el desarrollo laboral del talento humano lo que origina un bajo rendimiento en sus funciones. De lo expuesto por Muñoz & Terrones en su investigación realizada permite identificar factores como son las capacitaciones e incentivos que motivan a los trabajadores a mejorar el desempeño.

Ñañez (2018), en su estudio realizado, “Relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa transportes pakatnamú S.A.C., Lambayeque”. El estudio tuvo como objetivo la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Pakatnamú S.A.C., Lambayeque. Este estudio correspondió a una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental – transversal. Aplico la encuesta como técnica con 2 cuestionarios para cada variable. Debido que la población es pequeña participaron en este estudio todos los 14 trabajadores. En conclusión, se encontró una correlación directa moderada entre ambas variables, además en cuanto a significación se obtiene un valor $p = 0,000 < 0,05$. De esta investigación se podemos ver la importancia que tienen la motivación en el desempeño laboral en los colaboradores. Lo cual nos servirá para nuestro trabajo de investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación.

Robbins (2010). Para el autor la energía se refiere a un impulso que el colaborador tiene para efectuar su trabajo, es decir un trabajador motivado llega a poner de todo su empeño y energía por cumplir al máximo con sus labores, por tanto es un factor importante para la empresa que se verá reflejada en los resultados de la misma, el autor también refiere a la dirección como el eje que todo colaborador tiene para lograr con los objetivos propuestos y por último la perseverancia que los empleados deben tener para obtener los objetivos enmarcados por la empresa.

Chiavenato (2000). Motivo es lo que impulsa al ser humano a realizar sus actividades de una manera determinada, esto inclina a que tenga un comportamiento específico.

Estos estímulos a lo que se refiere el autor es a los factores que rodean al individuo o conocidos como externos y a los internos son determinados los procesos mentales del ser humano.

Chiavenato (2009), Es el proceso que se incurre en el curso “(dirección), la intensidad (esfuerzo) y la persistencia (tiempo)” que un ser humano realiza con mucho esfuerzo para el lograr sus objetivos.

La motivación es un impulso en el comportamiento del individuo, por ende, este llegaría a ser un factor primordial en que los administrativos deberían tomar en consideración, siendo que dependerá para lograr un buen desempeño en la compañía y de tal forma cumpla sus objetivos.

1.3.1.1. La motivación humana

Los seres humanos somos diferentes, tenemos diferentes características, poseemos diversas necesidades, esto llega a producir en el ser humano diferentes patrones en su conducta. Llegando a tener en cuenta que los patrones varían con el tiempo, dicho proceso es el mismo para todos los individuos. Para Chiavenato (2011). El comportamiento humano se divide en 3 premisas.

- a) El comportamiento es causado: El autor señala que en el comportamiento humano existen causas internas y externas; las externas están relacionados al ambiente, cultura y las internas están determinados por las actitudes propias del individuo. Del mismo modo ocurre en las organizaciones en la conducta de los trabajadores.
- b) El comportamiento es motivado: De acuerdo a lo explicado por el autor indica que existe un fin que impulsa al individuo en el desarrollo de sus funciones laborales, nada es casual, cuán importante es influir en el comportamiento de un empleado esto traerá mejoras en su desempeño.
- c) El comportamiento está orientado a objetivos: No hay nada que el individuo haga sino está orientado al logro de sus objetivos.

1.3.1.2. Ciclo motivacional

Este proceso surge a partir de una necesidad existente en el individuo, “una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento”. Chiavenato (2009). De lo citado por el autor se explica que las necesidades, satisfacen el ciclo motivacional a medida que se repite, esto dependerá del tiempo, aquí el individuo va aprendiendo y haciendo esfuerzos por conseguir sus objetivos por lo tanto su comportamiento se vuelve frecuentemente más eficaz en la satisfacción de dichas necesidades

1.3.1.3. Pirámide de necesidades de Maslow

Según Maslow, en su teoría de motivación representada como “pirámide de necesidades”. Según el autor se clasifican de acuerdo a su importancia y la influencia que tienen en el ser humano, de la siguiente manera: Chiavenato (2009).

- a) Las necesidades fisiológicas: son fundamentales para el individuo para su sobrevivencia, (necesidad de alimentarse, hidratarse y descansar)
- b) Las necesidades de seguridad: Engloba el cuidado de los daños y peligros en el entorno externo.
- c) Las necesidades sociales: Es la relación y el afecto que el ser humano tiene y quiere recibir en la sociedad.
- d) Las necesidades de estima: Está relacionada con el respeto, consideración y aprecio por uno mismo y por los demás.
- e) Las necesidades de autorrealización: Todo ser humano necesita conseguir y sentir el logro de sus aspiraciones conforme pasa el tiempo.

1.3.1.4. Teoría de los Factores de Herzberg.

Teoría de los Factores de Herzberg.

Según el autor esta teoría se divide en los siguientes factores:

- a) Factores Higiénicos o extrínsecos.

Hace referencia al factor externo del individuo, que llegan ser las condiciones de su entorno las cuales al colaborador lo rodean en el desempeño de sus actividades, cabe indicar que el control de estos factores está directamente relacionado con las organizaciones y son utilizados por las mismas para motivar a sus colaboradores.

Todo lo relacionado con las condiciones físicas, sueldo, prestaciones sociales, liderazgo, el desempeño laboral y la relación entre los altos mandos y los empleados, las normas internas, las oportunidades de crecer, la conexión que hay entre colegas, etc. Chiavenato (2009).

- b) Factores motivacionales o intrínsecos.

Los factores motivacionales son excelentes, llegan a elevar sustancialmente la satisfacción del ser humano, los factores intrínsecos propios del mismo puesto. Se llegan a relacionar con los resultados obtenidos, “reconocimiento, crecimiento personal y responsabilidad”. Chiavenato (2009).

Estos factores refieren a las condiciones internas del individuo, están relacionados con la satisfacción que el colaborador tenga en su puesto de trabajo y con las funciones que éste realiza. Las organizaciones utilizan este tipo de estrategias con los colaboradores siendo que producen una satisfacción duradera en el trabajador y de esta manera aumenta la productividad a niveles de excelencia en la organización.

1.3.1.5. Estrategias de motivación

La motivación de los trabajadores sigue siendo un tema relevante para las organizaciones, siendo que en su mayoría los gerentes poca importancia le dan al recurso humano, de tal forma para Casares (2008). Señala que se debe “gestionar planes con el objetivo específico de integrar más a los empleados mediante estrategias de motivación”

Para el autor en su investigación explica que los colaboradores puedan estar contentos y satisfechos con su labor, pero una baja motivación que exista puede traer una baja en la productividad de la empresa, es por ello que gerencia debe comprometerse o enfocarse por los trabajadores, para dar respuesta a sus necesidades. Casares (2008).

1.3.1.6. Los Motivadores tradicionales en las organizaciones.

Para Lévy (2000). Menciona los siguientes motivadores.

- a) Los aumentos salariales: La remuneración es el resultado de los esfuerzos individuales y grupales dentro de una organización, por tal siempre un aumento salarial para el colaborador será un motivo de mejora de su desempeño.

- b) La estabilidad y continuidad laboral: Los puestos de trabajo ofrecidos hoy por las empresas son escasos en relación a la oferta de fuerza de trabajo existente.
- c) La posibilidad de ascensos en la escala jerárquica de la organización: Los trabajadores en su gran mayoría, una de sus principales aspiraciones es ascender dentro de la organización, ocupar un puesto mayor que les permita crecer profesionalmente.

1.3.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2000), para el autor el desempeño laboral son las acciones y comportamientos que el colaborador tiene en su puesto de trabajo, que sin duda es fundamental para lograr con los objetivos propuestos por la empresa.

El autor indica que dentro de las organizaciones el desempeño del colaborador debe ser esencial para el logro de los objetivos dado que de esto dependerá el éxito de la organización.

Robbins & Coulter (2010), El nivel de desempeño que tiene un colaborador se le reconoce por su trabajo , participan y primordialmente se le valora su desempeño laboral para su propio mérito . Un colaborador que tiene un alto nivel de colaboración en la organización se le llega a reconocer por el tipo de trabajo le toca realizar.

Según Robbins, en su libro nos dice que es muy importante el reconocimiento que se le debe dar a un colaborador por su buen desempeño al cumplir con sus actividades y realizarlas de manera eficiente; esto logra mejorar los índices de productividad para la empresa.

La evaluación del desempeño llegaría a ser un proceso en el que se llega a estimar el rendimiento total del colaborador. La mayoría de colaboradores llegan a tener una retroalimentación acerca de las actividades que debería cumplir y los encargados deberían llegar a evaluar el desempeño de cada uno, para tomar una decisión sobre sus acciones. De esta manera el encargado o gerente debe tomar decisión correcta cuando el desempeño es bajo a lo que esperaba; de otra manera el desempeño satisfactorio debería ser alentado. (Werther & Keith , 2008, p. 302)

1.3.2.1. Importancia de evaluar el desempeño laboral

Werther & Keith (2008) Los autores explican la importancia del capital humano, que se ha ido implementado en las empresas, los gerentes como tal tienen como reto primordial conocer el valor que tiene cada colaborador para que ellos se sientan, motivados y en un buen ambiente dentro de la organización, de esta forma lleguen a cumplir con los objetivos de la compañía, es por ello la gran importancia de evaluar el desempeño de los trabajadores para verificar el trabajo que ellos realizan dentro de la organización, pues así se podrá determinar mejoras y por ende mejorar el desempeño. (p. 306).

De forma sistemática, la evaluación obtiene algunos beneficios que son:

- a) El colaborador, debería tener claro las metas y objetivos sobre el área al que pertenece.
- b) El colaborador debería tener en claro hacia dónde se dirige la empresa
- c) El empleado debe llegar a reconocer las oportunidades y proyectos que se les ofrecen.
- d) Los objetivos y metas, se determinan claramente y de forma muy colaborativa
- e) Identificar que recursos están disponibles para llegar al logro de los objetivos.
- f) Tener los resultados de cada trabajador en un parámetro documentado por escrito, que no ayude a tomar las decisiones sobre el plan de carrera, remuneraciones y promoción.
- g) Atribuir entre directivos y empleados a una mejor comunicación, para generar un buen ambiente laboral.
- h) Dar a conocer sobre el intercambio de algunos puntos de la organización, de las labores diarias, que generen una interacción entre los directivos y empleados. (p.306).

Observaciones del desempeño

Werther & Keith (2008) Nos dice que existen dos tipos de observación que pueden llevarse:

a) La observación directa, se llega a dar personalmente para calificar el desempeño.

Las mediciones objetivas del desempeño a estos llegan a ser verificables por otras personas, esto se basa en número de unidades producidas, siendo índole cuantitativa.

b) La indirecta, aquí llega a ocurrir que el evaluador debe recurrir sobre elementos brindados de otras personas, esto no llegaría a ser muy confiable. Las mediciones subjetivas del desempeño, se llega a definir como no verificables, llegaría a ser de baja precisión, por eso los especialistas llegan a preferir las mediciones directas y objetivas. (p. 309)

1.3.2.2. **La eterna búsqueda de la eficiencia y la eficacia.**

Chiavenato (2009), Un buen liderazgo, nos dice que el gerente se llega a preocupar en hacer bien las cosas, trasmite la eficiencia; cuando llega a evaluar los logros obtenidos utilizando los instrumentos, para verificar que estén bien las cosas que se deberían hacerse, entonces llegaría a marchar la eficacia. Toda empresa simultáneamente desea ser considerada desde ambos puntos.

a). Eficacia.

Para el autor, la eficacia se refiere al logro de metas u objetivos dentro de la organización, sin tomar medida de los recursos que estos utilicen solo con el fin de cumplirlos y de satisfacer necesidades (p. 85).

b). Eficiencia

Aquí el autor indica que se llega utilizar con responsabilidad los recursos disponibles. Por lo tanto, hace referencia a que los colaboradores deben desarrollar de la mejor manera las actividades laborales como son los diversos procesos a realizar con la finalidad de que los recursos disponibles lleguen a ser utilizados de forma correcta haciendo referencia a las materias prima, maquinaria, etc.

1.3.2.3. Responsabilidad en la evaluación del desempeño

La responsabilidad que tiene toda organización con sus recursos disponibles como es el talento humano de evaluar el desempeño de sus colaboradores es fundamental porque dependerá de ello conocer las deficiencias,

conocer en que está fallando la empresa y que el administrador o gerente, conjuntamente con todo el personal de trabajo y el área encargada de evaluar el desempeño serán responsables de proponer estrategias de mejoras (RR. HH).

- a) El gerente: Es el que tiene la responsabilidad y el mismo se encarga de supervisar el desempeño del personal.
- b) La propia persona: Es responsable de su propio desempeño en la organización, donde las organizaciones se encargarán de evaluar.
- c) El colaborador y gerente: La organización adopta un modelo avanzado y dinámico del desempeño.
- d) Grupo de colaboradores: Piden que el propio grupo de trabajo sea evaluado el desempeño de sus compañeros y que se encarguen de tomar los medios necesarios, para mejorar su desempeño.
- e) El área de RR. HH: Encargada de evaluar a todos los colaboradores de la organización su desempeño laboral
- f) Comisión de evolución: Se le trata de una evaluación colectiva hecha por grupos de integrante de diferentes áreas de la organización (Chiavenato 2007, p. 244).

1.3.2.4. ¿Por qué se debe evaluar el desempeño?

Chiavenato (2007) Todo colaborador debe tener una retroalimentación de su desempeño, para ver cómo va en su trabajo, esto es importante para que los colaboradores no caminen a ciegas, una de las principales razones para que la organización se preocupe por el desempeño de sus colaboradores:

- a) Facilitar un método, para fomentar el aumento salarial, trasferencias y hasta para algunas ocasiones el despido
- b) Informar a los colaboradores como van en el trabajo, que deben mejorar en el comportamiento, conocimientos y sus habilidades
- c) Permitir al colaborar, conocer lo que piensa su jefe de ellos con respecto a su labor y desempeño.

Se le debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Lo que es la evaluación, no solo se debe enfocar en el desempeño de un puesto ocupado, si no en las metas y objetivos logrados.
- b) Se debe hacer un análisis de objetivos en el desempeño
- c) La evaluación trae beneficios para la organización y colaborador, cuando ambas partes es aceptada por el evaluador y evaluado.
- d) La evaluación sirve para mejorar la productividad de la empresa.

1.3.2.5. Beneficios de la Evaluación del Desempeño

El área correspondiente encargado de evaluar el desempeño, debe planear, coordinar y desarrollar bien sus actividades, para obtener beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los primeros que llegan a ser beneficiados son toda la organización, como el gerente y el colaborador.

1. Beneficios para el gerente.

- a) Medir la conducta y el desempeño en base de los factores de una evaluación.
- b) Facilitar medidas para lograr un nivel único de desempeño de los colaboradores.
- c) Lograr una buena comunicación con los colaboradores, de tal forma se logre los objetivos de la evaluación de desempeño, lo cual nos permitiría conocer el nivel de desempeño.

2. Beneficios para el subordinado

- a) Conocer el reglamento o normas que tiene la empresa.
- b) Conocer las expectativas que tiene nuestro superior, sobre nuestro trabajo desempeñado y de acuerdo a su evaluación, conoceremos nuestras deficiencias y analizar mejoras.
- c) Realizar una autoevaluación sobre nuestro desarrollo personal y control.

3. Beneficios para la organización

- a) Realizar una evaluación sobre el potencial humano a corto, mediano y largo plazo.

- b) Reconocer a los colaboradores que se llegan a necesitar para las actividades determinadas áreas y elegir a los colaboradores para una transferencia.
- c) Llegar a ofrecer oportunidades a los colaboradores, para tener una mayor productividad y mejor relación con el personal. (Chiavenato, 2007, p. 248-249)

El desempeño humano en las organizaciones llega a depender de las contingencias, Esto cambia de un colaborador a otra y de su condición a otra, ya que llega a depender de diferentes factores que influyen en él. El valor que se dan en las recompensas y la impresión de que éstas llegan a depender del trabajo, determina el nivel de desempeño individual que todo colaborador estaría dispuesto hacer. Según la figura de cada individuo que recibe la relación de costo y beneficio, para llegar a evaluar la medida en la que se determina que el esfuerzo vale la pena, el trabajo llega a depender de la situación individual y la sensación del rol que debe desempeñar inmediatamente, es claro que el desempeño se encuentra en ejercicio de la variable que la condiciona. (Chiavenato, 2009, p. 246).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Gómez (2012). Considera que la justificación es la parte principal de un estudio pues consiste en demostrar el porqué es importante el desarrollo de la investigación.

Justificación Teórica.

Hace referencia a la importancia que tiene la teoría existente y se relaciona con respecto al tema de estudio. Bernal (2010).

El presente proyecto de investigación se justifica teóricamente en relación a las variables que se establecieron en el presente estudio: Motivación y Desempeño laboral, mediante la recopilación de información de diversos autores.

Justificación Metodológica

Bernal (2010). El autor explica que en esta parte el investigador podrá determinar la metodología que emplea para realizar su estudio.

La metodología aplicada en la presente investigación es tipo correlacional pues permite conocer la relación que existe entre las variables de estudio y que se aplicó en los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, asimismo se llegó a utilizar como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, además esta investigación ayudará a profesionales que busquen comparar resultados de estudio siendo que éste será validado por especialistas.

Justificación social

“Cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social” Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014).

Desde el punto de vista social, este estudio permitirá determinar estrategias de motivación que ayudarán a mejorar el desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, aumentando su productividad y por ende las metas propuestas de la organización.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022.

H0: No existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022.

1.7.2. Objetivo Específico.

Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

El estudio realizado corresponde a una investigación de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. Además, con esta investigación pretende determinar la relación existente entre las variables propuestas en este estudio, a su vez permite probar la hipótesis propuesta de estudio Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010).

Diseño de la investigación.

Este estudio cuenta con un diseño no experimental- transversal puesto que, según Hernández, Fernández, Baptista (2010), indica que los datos recolectados para la investigación se dieron en un solo momento o tiempo.

2.2. Población y muestra

Población

Bisquerra(2009). Aquí el autor hace referencia a la población como un todo, al total de un universo, en donde todos los colaboradores de una organización se vuelven participantes y partícipes de dicha investigación Por consiguiente se indica que una población delimitada y clara permitirá concretar el alcance de la investigación.

En el presente estudio, su población lo conformaran todos los colaboradores de dicha empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022. Actualmente la empresa cuenta con un total de 30 colaboradores.

2.3. Variables, Operacionalización.

Variable independiente :

Robbins (2010). Para el autor es el impulso que una persona posee para lograr algún objetivo, dicho de otro modo, es un proceso en donde el colaborador se energiza para efectuar su trabajo y hacerlo de la mejor manera.

Variable Dependiente:

Chiavenato (2000). El autor hace referencia al rendimiento que el colaborador tiene para realizar sus actividades laborales dentro de la organización, siendo un aspecto fundamental que permite determinar si el colaborador realiza bien sus actividades laborales.

Tabla 1: Operacionalización de Variables
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPESA - CHICLAYO-2022

| VARIABLES | Definición conceptual | Definición operacional | DIMENSIONES | INDICADORES | TÉCNICAS O INSTRUMENTOS. | ESCALA |
|--|---|--|--|--|------------------------------|------------------|
| V. INDEPENDIENTE Motivación | Es el proceso mediante cual, “los procesos de una persona se ven energizados y dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. | Aplicación de cuestionario a los colaboradores de la Empresa de transportes “Tepesa” | Factores higiénicos o extrínsecos. | Sueldos e incentivos Relación Laboral Capacitación | TÉCNICA: Encuesta | |
| | | | Factores motivacionales o intrínsecos. | Reconocimiento Crecimiento personal Logros | INSTRUMENTO: Cuestionario | Escala de Likert |
| V. DEPENDIENTE Desempeño Laboral | El desempeño laboral llega a ser las acciones y comportamientos que se observan en los colaboradores cuando realizan sus actividades laborales. | Aplicación de cuestionarios para medir la relación , mediante la escala Likert | Eficacia | Trabajo Conocimientos | | |
| | | | Eficiente | Responsabilidad Liderazgo | | |

Fuente: Elaboración propia.

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

Técnicas de recolección de datos

Fernández (2004) El autor señala que una de las principales técnicas para la recopilación de información en los trabajos de investigación es la encuesta siendo una de las técnicas más empleadas en metodología de investigación para la recopilación de primaria.

En este estudio se aplicará la encuesta como la principal herramienta, para la recolección de información. Esta encuesta está conformada por 22 ítems las cuales permitirán obtener información esencial para el presente estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Según Muñoz (2015). El autor llega a indicar que uno de los instrumentos fundamentales para la recopilación de información en las investigaciones es el cuestionario, siendo el más utilizado por los investigadores para la obtención de información.

Por lo tanto, en esta investigación el instrumento a utilizar será el cuestionario en la cual participaran los trabajadores de la mencionada empresa para obtener datos informativos, el instrumento consta de 02 dimensiones para la variable 1 que es Motivación y 02 dimensiones para la variable 2 la cual es Desempeño laboral con una totalidad de 22 ítems.

Ávila (2006). El autor indica que la escala de Likert está estructurada por 5 alternativas de respuesta de las cuales está constituida en función a una serie de ítems de las cuales se obtiene información.

En este estudio el tipo de escala de medición utilizado será la escala de Likert la cual está constituido por 5 opciones para cada ítem.

Validez

Hernández, Fernández, & Baptista (2010). El autor explica que el grado en que el instrumento llega a medir la variable estudio, de modo que son las variables tomadas en esta investigación.

En este estudio el instrumento fue evaluado y aprobado por especialistas en el área que determinaron que si hay suficiencia en el instrumento y que se puede aplicar para los fines de los autores en la presente investigación.

Confiabilidad.

Para los autores es fundamental brindar seguridad por la información recopilada por parte de los colaboradores de la empresa de transportes Tepsa, manteniendo en total reserva su identidad

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En esta investigación se utilizará la Tabla de frecuencia en donde se presentará detalladamente la información recolectada. Esta base depende del número y tipo de variables que se estudian, en este caso el estudio corresponde a dos variables.

En esta oportunidad se aplicará el programa estadístico SPSS Vr. 21.0 y la hoja de cálculo Ms Excel 2013, para la tabulación de los datos correspondientes.

2.6. Aspectos éticos

En este estudio se tomará en consideración los criterios éticos determinados por Noreña, Moreno, Rojas, & Malpica (2012), donde detallaremos cada uno:

Consentimiento informado:

A los colaboradores se les informara del trabajo de investigación de las condiciones y responsabilidades, que deberán asumir sobre la condición de informante.

Confidencialidad.

La información recopilada por los colaboradores de la Empresa de transportes "Tepsa" se mantendrá en absoluta reserva, por lo tanto, se brindará seguridad de su identidad en todo momento, nadie sabrá quien respondió tal encuesta.

Observación de participante:

Como investigadores debemos aplicar los instrumentos con responsabilidad, sobre la recolección de datos y asumir responsabilidades sobre la participación de los colaboradores en esta investigación.

2.7. Criterios de rigor científico.

Aquí también llegaremos a tener en cuenta a Noreña, Moreno, Rojas, & Malpica (2012), detallamos cada uno:

Credibilidad valor de la verdad/ autenticidad

De acuerdo a las variables de estudio, cuyos resultados serán importantes ya que permitirán determinar la relación que existe entre ambas variables, de tal forma que la información recopilada por parte de los participantes debe ser auténtica.

Transferibilidad y aplicabilidad

Los resultados que se obtendrán, llegarán a generar una valiosa información para el bienestar de la empresa mediante la transferibilidad. Con la recolección de datos se llegará a determinar por el muestreo, se procede a una recogida exhaustiva de datos y analizar de forma rápida la información recolectada en la empresa, lo cual se obtuvo mediante la encuesta.

Confiabilidad o reflexividad

Los resultados que se generen en la investigación llegarán a garantizar la veracidad que se describirá. La veracidad llegara a radica en los resultados que serán contrastados por una literatura existente y se identifica la descripción en las limitaciones y los alcances de nuestra investigación a través diversos contextos descritos que tengan similitud en las variables de estudio y que no sea de más de 5 años de antigüedad.

Relevancia

Se investigará con el propósito de saber si se llegó alcanzar con el logro de objetivos propuestos para obtener una mejor investigación en las variables.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022.

H1: Si existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022.

H0: No existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

Tabla 2: Chi cuadrado de Pearson (Prueba de correlación)

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12,692 ^a | 2 | ,002 |
| Razón de verosimilitud | 12,470 | 2 | ,002 |
| Asociación lineal por lineal | 10,725 | 1 | ,001 |
| N de casos válidos | 30 | | |

Fuente: Programa estadístico SPSS

Si el nivel de significancia es $< 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna

Según el valor de significancia (valor crítico observado) $0,002 < 0,05$ se llega a rechaza la hipótesis nula y por defecto se acepta la hipótesis alterna, siendo así que la Motivación se relaciona de una manera significativa con el desempeño laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICO 01: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

Tabla 3. Variable Motivación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 10 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Nivel Medio | 8 | 26,7 | 26,7 | 60,0 |
| | Nivel Alto | 12 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

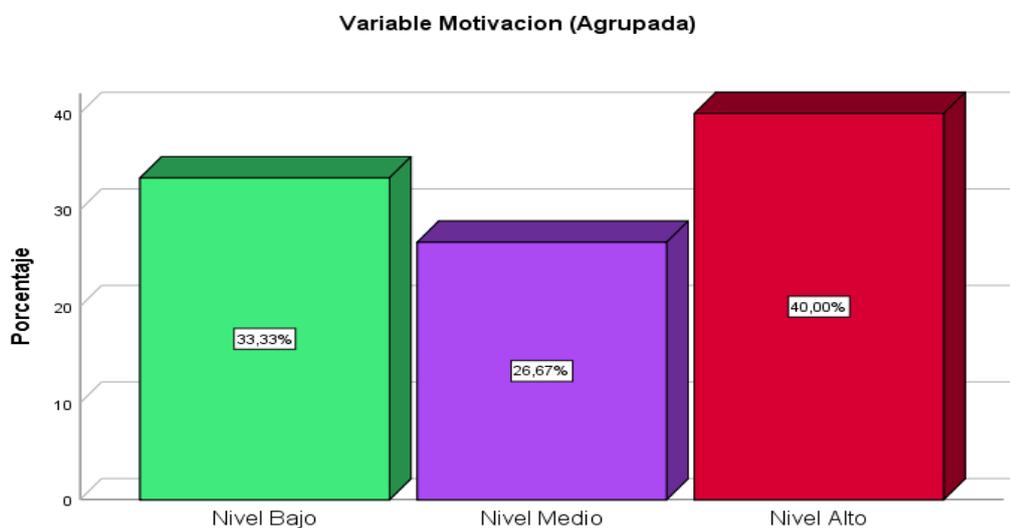


Figura 1: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la variable motivación, en lo cual el 40% que corresponde a 12 de los trabajadores se encuentran motivados, el 33,3% que corresponde a 10 colaboradores se encuentran con un nivel bajo en motivación y el 26,7% que corresponde a 8 colaboradores indiferente respectivamente.

Tabla 4. Dimensión Factores Higiénicos o extrínsecos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 6 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Nivel Medio | 20 | 66,7 | 66,7 | 86,7 |
| | Nivel Alto | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

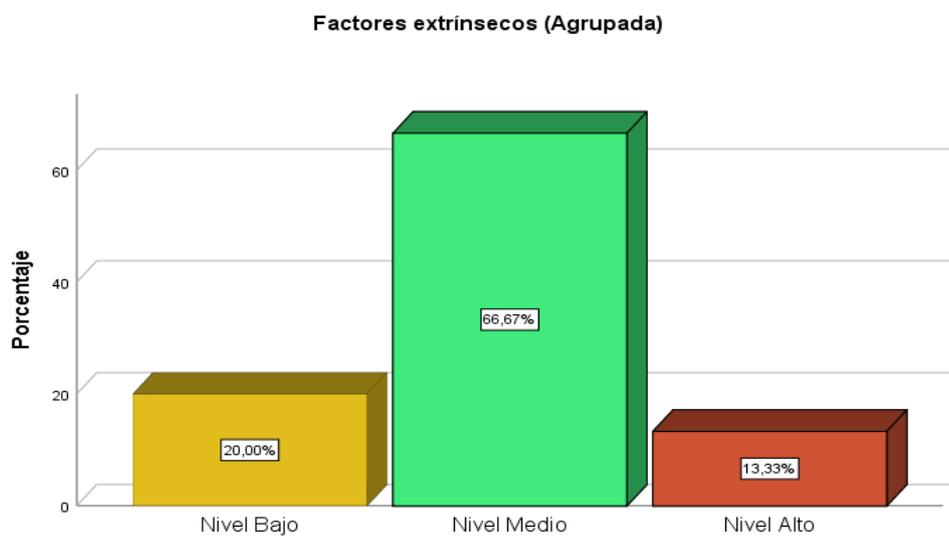


Figura 2: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la primera dimensión de la variable motivación, en lo cual el 66,7% de los encuestados que equivale a 20 colaboradores lo calificaron como nivel medio, lo que significa que los factores extrínsecos están un nivel regular para los trabajadores, por otro lado, el 20% que equivale a 6 colaboradores califico como nivel bajo explicando que dichos factores extrínsecos no es de importancia para los colaboradores, y solo el 13,3% que equivale a 4 colaboradores representan el nivel alto.

Tabla 5. Dimensión Factores motivacionales o intrínsecos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 8 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | Nivel Medio | 18 | 60,0 | 60,0 | 86,7 |
| | Nivel Alto | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

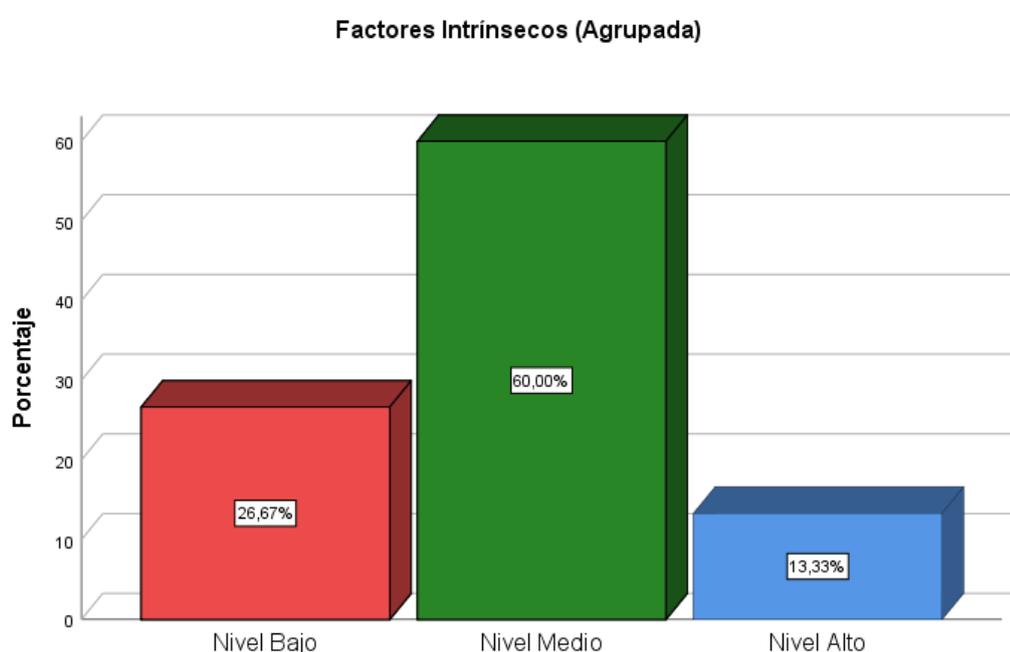


Figura 3: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la segunda dimensión de la variable motivación, en lo cual el 60% de los encuestados que equivale a 18 colaboradores calificaron como nivel medio lo que significa que los factores intrínsecos están un nivel regular para los trabajadores, por otro lado el 26,7% que equivale a 8 colaboradores calificó como nivel bajo explicando que dichos factores intrínsecos no es de suma importancia para los colaboradores y solo el 13,3% que equivale a 4 personas calificaron como nivel alto.

OBJETIVOS ESPECÍFICO 02: Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

Tabla 6. Variable Desempeño Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 10 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Nivel Medio | 12 | 40,0 | 40,0 | 73,3 |
| | Nivel Alto | 8 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

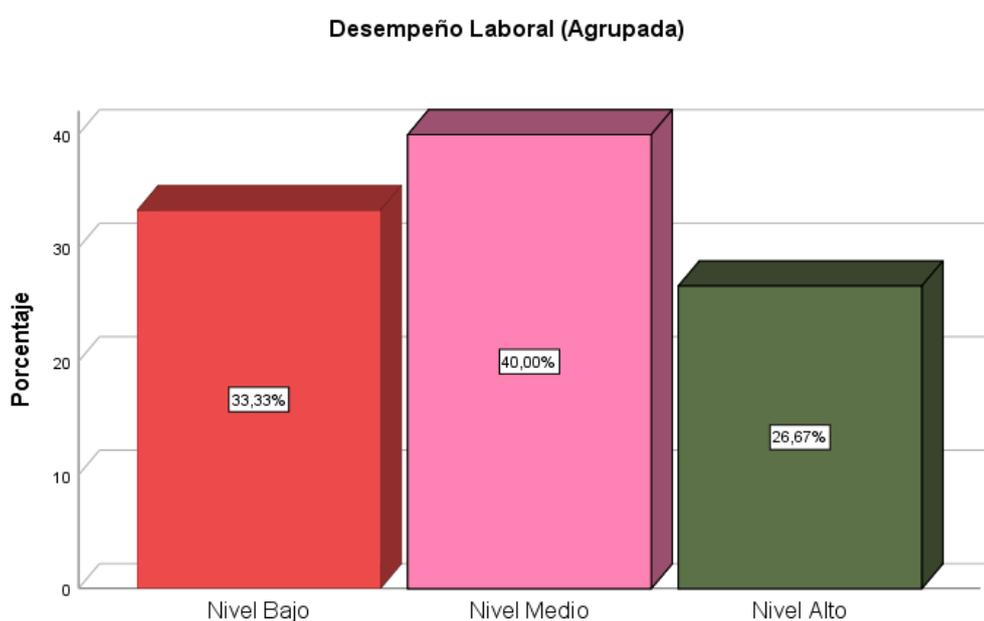


Figura 4: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la variable desempeño laboral, en lo cual el 40% de los encuestados que corresponde a 12 colaboradores calificaron como nivel medio, lo que significa que el desempeño laboral está en un nivel regular, el 33,3% que corresponde a 10 colaboradores calificaron al desempeño laboral en un nivel bajo y el 26,7% que corresponde a 8 colaboradores lo calificaron en un nivel alto respectivamente.

Tabla 7. Dimensión Eficacia.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 10 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Nivel Medio | 12 | 40,0 | 40,0 | 73,3 |
| | Nivel Alto | 8 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

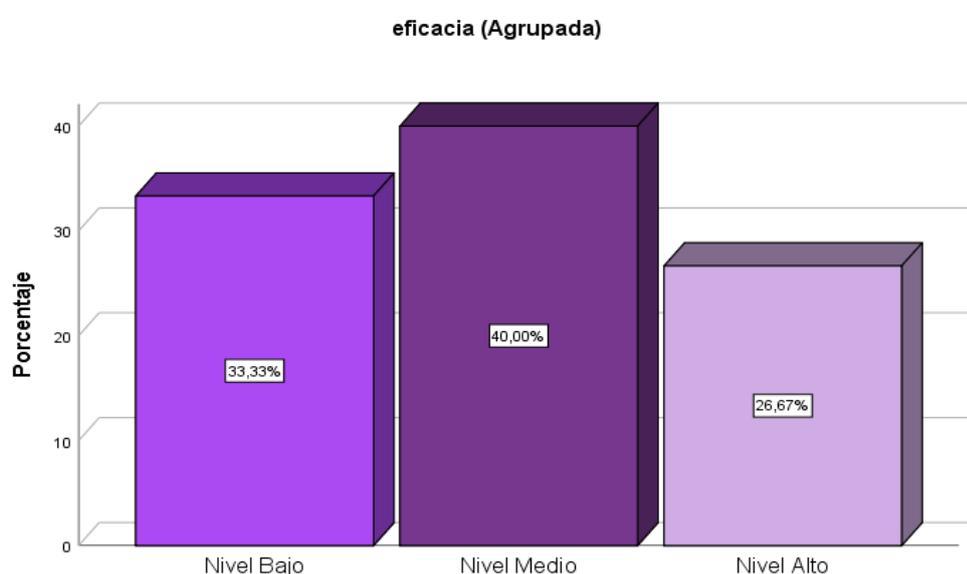


Figura 5: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la primera dimensión de la variable desempeño laboral, en lo cual el 40% de los encuestados que equivale a 12 colaboradores lo calificaron como nivel medio, lo que significa que para los colaboradores la eficacia está en un nivel regular, el 33,3% de los encuestados que corresponde a 10 colaboradores calificaron a la eficacia que no es de suma importancia y el 26.7% que corresponde a 8 colaboradores lo calificaron en un nivel de suma importancia respectivamente.

Tabla 8. Dimensión Eficiencia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 10 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Nivel Medio | 16 | 53,3 | 53,3 | 86,7 |
| | Nivel Alto | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

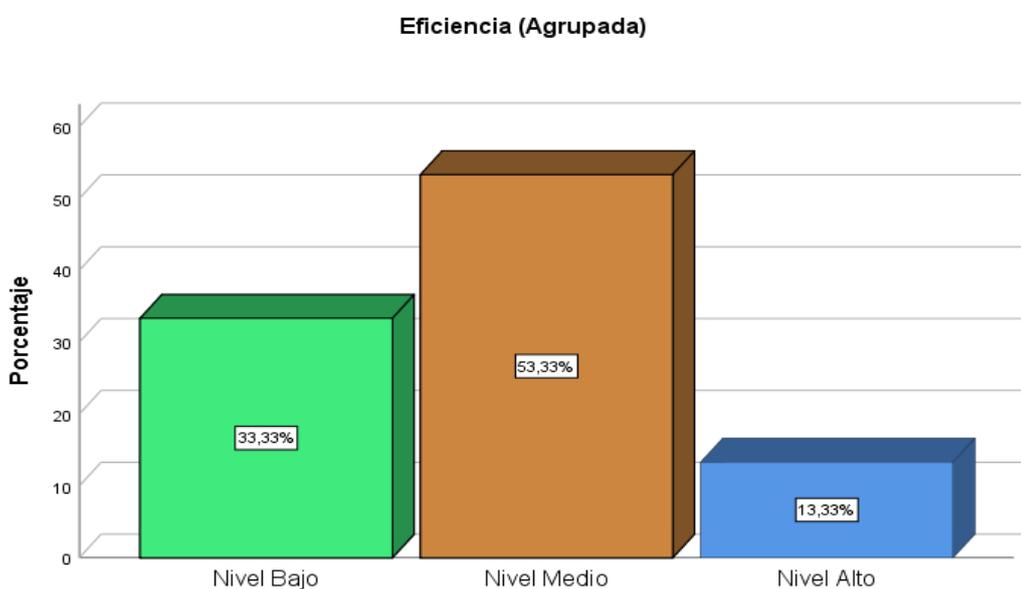


Figura 6: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la segunda dimensión de la variable desempeño laboral, en lo cual el 53,3% de los encuestados que equivale a 16 colaboradores califican en un nivel medio a la eficiencia quiere decir que está en un nivel regular, el 33,3% de los encuestados que corresponde a 10 colaboradores calificó como un nivel bajo y el 13,3% que corresponde a 4 colaboradores calificó como importante a la eficiencia.

Tabla 9. Variable Desempeño Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 10 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Nivel Medio | 12 | 40,0 | 40,0 | 73,3 |
| | Nivel Alto | 8 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

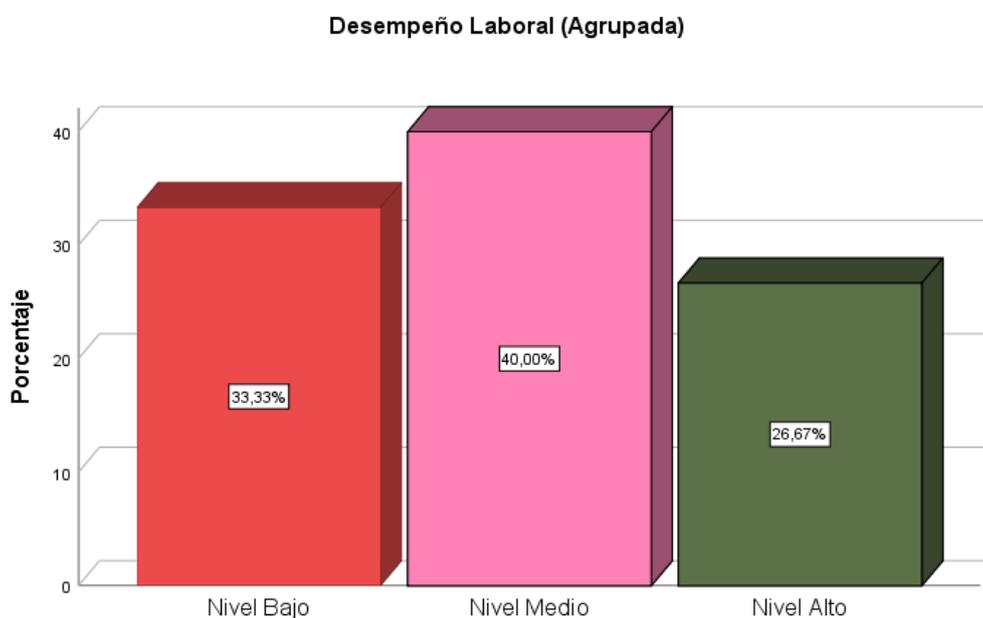


Figura 7: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvo de la variable desempeño laboral, en el cual el 40% de los colaboradores se encuentran en un nivel de desempeño regular, el 33,3% que corresponde a 10 colaboradores su nivel de desempeño es bajo y el 26,7% que corresponde a 8 colaboradores cuentan con un nivel de desempeño alto respectivamente.

OBJETIVOS ESPECÍFICO 03: Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.

Tabla 10. Rho de Spearman (nivel de relación de variable de la variable Motivación y desempeño laboral).

| | | Motivación (Agrupada) | Desempeño laboral (Agrupada) |
|---------------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Motivación (Agrupada) | Correlación de Pearson | 1 | ,608** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Desempeño laboral (Agrupada) | Correlación de Pearson | ,608** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como resultado del coeficiente de Rho de Spearman en valores cercanos a 1; indica que es positiva es por ello que tiene como resultado el 0,608 según el baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva, además el nivel de significancia es $< 0,005$ esto nos indica que, si existe relación entre las variables por lo tanto concluimos que la motivación se relaciona con el desempeño laboral.

Tabla 11. General de la variable Motivación y Desempeño laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel Bajo | 10 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Nivel Medio | 12 | 40,0 | 40,0 | 73,3 |
| | Nivel Alto | 8 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS.

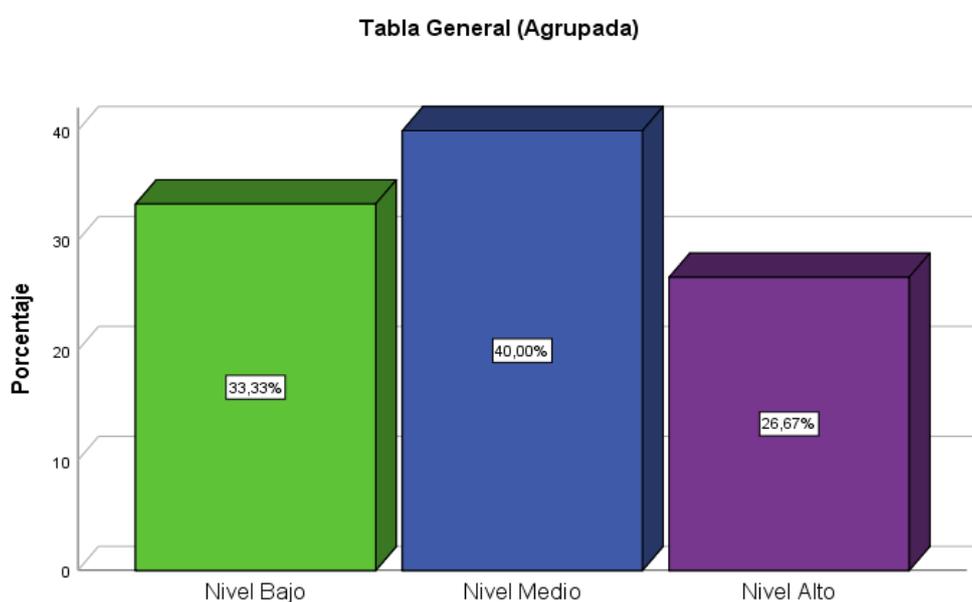


Figura 8: En el gráfico observamos el resultado del análisis que se obtuvieron de las variables: motivación y desempeño laboral, en lo cual el 40% de los encuestados que corresponde a 12 colaboradores calificaron como nivel medio, lo que significa que la motivación y el desempeño laboral están en un nivel regular, el 33,3% que corresponde a 10 colaboradores calificaron a la motivación y desempeño laboral en un nivel regular y el 26,7% que corresponde a 8 colaboradores calificaron en un nivel alto.

3.2. Discusión de resultados

Según nuestro objetivo general, “Determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022”, los resultado que se llegaron a obtener de la tabla N°2 se muestra que la hipótesis alterna es aceptada siendo que la motivación tenga relación de manera significativa con el desempeño laboral según los resultados del chi-cuadrado de Pearson, teniendo un nivel de significancia del 0, 002 entre las variables, reflejando que existe un relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa-Chiclayo, datos que al ser comparado por Tacza (2018) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Industrial Líder S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2018”, quien concluyó que existe una conexión alterna significativa con un 62.5% entre sus variables de motivación y desempeño laboral en la empresa, con estos resultados se llegó a determinar que cuando la motivación llega a ser alta, el desempeño es alto o también sería lo contrario. Para Robbins (2010). El autor hace alusión a la energía como un impulso que el colaborador tiene para efectuar su trabajo, es decir un trabajador motivado llega a poner de todo su empeño y energía por cumplir al máximo con sus labores, por tanto, es un factor importante para la empresa que verá reflejada en los resultados de la misma.

Por otro lado, como objetivo específico de la presente investigación es Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo – 2022, los resultados obtenidos en la tabla N°3 demuestran el nivel de motivación en que se encuentran los colaboradores de la empresa de transportes en el que 40% que corresponde a 12 de los trabajadores se encuentran motivados, el 33,3% que corresponde a 10 colaboradores se encuentran con un nivel bajo en motivación. Para Burga & Wiese(2018), en su proyecto de investigación titulada, “Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque”. La investigación concluye que la variable motivación se relaciona significativamente con la variable desempeño de los colaboradores

de la agroindustria lambayecana lo cual ha permitido conocer que la motivación en la empresa ha generado un ambiente laboral óptimo y por lo tanto conseguirá un buen nivel de desempeño que se verá reflejado en la productividad de la empresa. Para Chiavenato (2009). La motivación es un impulso en el comportamiento del individuo, por ende, este llegaría a ser un factor primordial en que los administrativos deberían tomar en consideración, siendo que dependerá para lograr un buen desempeño en la organización y el cumplimiento de sus objetivos de la misma.

Según nuestro objetivo específico 2, analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transporte Tepsa, Chiclayo - 2022, Con las encuestas que se realizaron a los colaboradores de la empresa, tenemos como resultados que el nivel de la variable desempeño laboral, teniendo a 12 colaboradores con un 40 % con el nivel medio y 33% que corresponde a 10 colaboradores , estos resultados no es muy favorable para la empresa porque podemos ver que los colaboradores no están en un 100%. La información al ser comparada con lo encontrado por Capcha (2018) , en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad de Santiago, 2018.”, teniendo como resultados un nivel alto en lo que es desempeño laboral en los serenos de la municipalidad, lo cual las variables tienen relación y que esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,814$. Con dichos resultados podemos ver que es importante tener un buen nivel de desempeño laboral en los colaboradores en la empresa. Además, Chiavenato (2000) nos dice que el desempeño laboral llega a ser las acciones y el comportamiento que muestra en los colaboradores en los logros que se obtienen en la organización.

Como último punto de discusión nos queda, Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022. Con los resultados que se obtuvieron gracias a las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa, se muestra en la tabla 10 la relación moderada con un Rho de Spearman 0.608 que tienen la variable motivación y desempeño laboral, demostrando que, si llega a ver una relación, con la información al ser

comparada con lo encontrado por Tubón (2018) en su proyecto de investigación titulada “la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua”. Ecuador, dando como conclusión que la motivación si tiene relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa avícola, por lo que la organización debería crear un mejor ambiente laboral para las actividades que se llegan a desarrollar de la mejor manera. Con dicho resultado podemos afirmar la importancia que es la motivación, para un mejor desempeño laboral en los colaboradores en las empresas. Para Casares (2008) La motivación de los trabajadores sigue siendo un tema relevante para las organizaciones, siendo que en su mayoría los gerentes no toman conciencia de la importancia que tiene el recurso humano para la organización, de tal forma para Casares (2008). Señala que se debe “gestionar planes con el objetivo específico de integrar más a los empleados mediante estrategias de motivación”

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022.

Con los resultados obtenidos después de realizar el chi cuadrado de Pearson entre ambas variables de estudio, el nivel de significancia es $< 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula y por defecto se acepta la hipótesis alterna, siendo así que la motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. De esta manera llegamos a la conclusión que si existe una relación entre motivación y desempeño laboral, de tal forma mientras más motivados estén los colaboradores de la empresa de transportes Tepsa mejor será su desempeño laboral.

Al objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022

Según los resultados mostrados el nivel de motivación actual de los colaboradores de la empresa de transportes Tepsa se encuentran en un nivel de motivación de 40%, además indica un nivel bajo del 33% y un nivel medio del 26%, cabe indicar que la empresa debería enfocarse mucho más en el recurso humano, siendo éste un factor clave para el desarrollo de la organización y para el buen desempeño de la misma; de tal manera que existe un cierto porcentaje en que la motivación no está siendo gestionada de la mejor manera.

Al objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022.

Con lo que refiere a el nivel desempeño de los colaboradores de la empresa de transportes podemos señalar que un 40% del recurso humano de dicha empresa se encuentran en un nivel medio, además el 33,3% representa un desempeño bajo, y un 26% indica como alto, por lo que la empresa debería tener muy en cuenta estos datos ya que el desempeño de los mismos dependerá que la empresa logre los objetivos propuestos por la organización, de esta manera concluimos que predomina el nivel medio.

Al objetivo específico 3: Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022

Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, lo cual el Rho de Spearman es 0.608, dado que el resultante se acerca a 1 afirmando que existe correlación y que si se logra determinar que si existe relación entre motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de transportes Tepsa de la ciudad de Chiclayo. Por lo tanto, la empresa debe considerar mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores desarrollando estrategias de motivación que les permita mejorar su clima laboral.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda a la empresa de transportes Tepsa que cualquier gestión que realicen con respecto a la motivación definitivamente habrá un impacto en cuanto al desempeño laboral de los colaboradores, por la cual se tendrá que analizar bien cada una de las gestiones que se determinen.

Se recomienda al administrador de la empresa de transportes a que periódicamente realice secciones con todos los colaboradores en donde ellos escuchen y sean escuchados tocando temas de interés en beneficio a ellos como pagos, beneficios sociales, bonificaciones y bonos en relación a su desempeño laboral, así mismo algunas charlas de motivación la cual tendría un gran impacto en los trabajadores de manera efectiva y se podrá cumplir los estándares de una buena atención y buen servicio.

Se recomienda al representante de la mencionada empresa realizar un seguimiento de acuerdo a las gestiones que determine la misma sobre el desempeño laboral de los colaboradores que permita identificar de manera individual y en conjunto con el único objetivo de mejorar las variables que se consideraron en esta investigación.

Por ultimo se recomienda a la empresa de transportes a considerar y tener en cuenta las dimensiones de cada variable de estudio, ya que tienen relación entre sí, y cuando se llegue a presentar algún inconveniente, esto ayudaría a resolver algunos inconvenientes, tomando en cuenta las dimensiones afectadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313254>
- Andina. (20 de agosto de 2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de investigación*. México : Eumed. net .
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (tercera ed.). Bogotá, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación Educativa* . Madrid : La Muralla S.A .
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. (*tesis de maestría*). Universidad católica santo toribio de Mogrovejo, Lambayeque. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, j. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de la Paz. (*tesis de pregrado*). Universidad mayor de san Andrés, La paz, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., & Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 2(7), 15-22. Obtenido de <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Capcha, E. (2018). Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad de Santiago, 2018. (*tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casares, S. y. (2008). *Buenas prácticas de Recursos Humanos*. Madrid: Esic Editorial .
- Chávez, S. (2018). Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejos, Tarapoto. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28631/Ch%c3%a1vez_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Conexiónesan. (9 de septiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexiónesan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Fernández, Á. (2004). *Investigación y Técnicas de Mercado*. Madrid: Esic editorial.
- Gestión. (2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Gestión. (22 de julio de 2019). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, S. (2012). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (primera ed.). Tlalnepantla, México: RED TERCER MILENIO.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Huapaya, P., & Elorreaga, F. (2019). Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre, 2017. (*tesis de Pregrado*). Universidad católica santo toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1828/1/TL_HuapayaNoelPamela_ElorreagaGuerreroFiorella.pdf
- León, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajay- huari, año 2017. (*tesis de pregrado*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huari, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lévy, C. (2000). *La motivación en la empresa*. España: Gestión2000.
- Marin, H., & Placencia, M. (diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- Meneses, J., & Quiroz, L. (2016). Identificación de factores de la motivación laboral de los colaboradores de una industria metalmecánica en el callao, año 2016. (*tesis de pregrado*). Universidad Privada del Norte, Lima. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9951/Meneses%20Bartra%20c%20Jessica%20Leonor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Miranda, N. (2019). Motivación laboral en entidades privadas y públicas de la ciudad de la paz. (*tesis de pregrado*). Universidad mayor de san Andrés, La paz, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/21403/NOEMI%20MIRANDA%20COLQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monsalve , L., Sánchez, L., & Herrera, B. (2016). La Motivación Y El Nivel De Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Textil Soledad Monterola Flores. (*tesis de pregrado*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20O.%20LICENIA%3b%20SANCHEZ%20V.%20LUIS%20Y%20HERRERA%20V.%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Oxford.
- Muñoz, H., & Terrones, J. (2017). Modelo de competencias para mejorar el desempeño laboral del área de producción de la fábrica textil procom s.a.c – Chiclayo. (*título de pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4447/Mu%c3%b1oz%20Ramirez%20-%20Terrones%20Guerrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñañez, C. (2018). Relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa transportes pakatnamú S.A.C., Lambayeque. (*tesis de pregrado*). Universidad cesar vallejo, Chiclayo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28707/%c3%91a%c3%b1ez_PCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osorio, M. (2018). Motivación Laboral Y Desempeño Organizacional En Los Colaboradores De La Corporación De Industrias Standford S.A.C De Lurin. Lima - 2016. (*tesis de pregrado*). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/654/1/OSORIO%20AGUILA%20MARIA%20ROXANA.pdf>
- Pazmiño, C. (2019). Cultura Organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral S.A de la ciudad de Ambato. (*tesis pregrado*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31048/1/180458698-8%20Pazmi%c3%b1o%20Aillon%20Cintha%20Nathaly.pdf>
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. Obtenido de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>
- Robbins, C. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.

- Rodríguez, G. (2016). Análisis de cargos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Industria Nacional de retrovisores y cromados s.a. INARECROM de la ciudad de Ambato provincia Tungurahua. (*tesis de pregrado*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24399/1/Rodr%c3%adguez%20V.%20Gabriela%20Leticia%20Indu%20Tesis%20Final.pdf>
- Tacza, J. (2018). Motivación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Industrial Líder S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2018. (*tesis de pregrado*). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19745/TACZA_QJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tubón , J. (2018). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la avícola santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua. (*tesis de pregrado*). Universidad técnica de Ambato, Tungurahua, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27718/1/1804528113%20JUAN%20PABLO%20TUB%c3%93N%20PAREDES.pdf>
- Ubillús, L. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en grifos del norte S.A.C. (*tesis de pregrado*). Universidad pedro Ruiz gallo, Lambayeque. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5704/BC-157%20UBILLUS%20UBILLUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, w., & Keith , D. (2008). *Administración de recursos humanos :El capital humano de las empresas* (sexta ed.). Santa fe, México: Mcgraw-Hill.

ANEXOS

Tabla 12: Matriz de Consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | POBLACIÓN | DISEÑO | INSTRUMENTO | ESTADÍSTICA |
|--|---|---|--|---|---|--|-------------|
| ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa el Águila - Chiclayo-2022? | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo - 202.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño2 laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022.</p> | <p>H1: Si existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022.</p> | <p>Variable Independiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones</p> <p>Factores higiénicos o extrínsecos.</p> <p>Factores motivacionales o intrínsecos.</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiente</p> | <p>En el presente estudio la población está conformada por todos los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022. Actualm ente la empresa cuenta con un total de 30 colaboradores.</p> | <p>El tipo de investigación es correlacional con un enfoque cuantitativo.</p> <p>Este estudio cuenta con un diseño no experimental-transversal.</p> | <p>En esta investigación el instrumento a utilizar será el Cuestionario la cual será aplicado a los colaboradores de la empresa de transporte tepsa Chiclayo, para la obtención de datos, el instrumento consta de 02 dimensiones para la variable 1 que es Motivación y 02 dimensiones para la variable 2 la cual es Desempeño laboral con una totalidad de 22 ítems.</p> | |

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE INDEPENDIENTE

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Señores (as) se indica por favor desarrollar el presente cuestionario cuya finalidad es académica, pues propicia en descubrir data importante para cumplir con los objetivos de la investigación. La información que usted nos brinde se mantendrá en absoluta reserva.

Datos: Hombre _____ Mujer _____

| | | | | |
|---|-------------------|--------------------|-------------------|----------------------------------|
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | DESACUERDO | INDIFERENTE | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
| T.D | D | I | A | T.A |

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

| ÍTEMS | T.D | D | I | A | T.A |
|--|-----|---|---|---|-----|
| 1. ¿Cree usted que el sueldo percibido es acorde al trabajo realizado? | | | | | |
| 2. ¿Considera usted que debería recibir un incentivo o pago adicional por su labor realizada en la empresa? | | | | | |
| 3. ¿Considera buena la relación entre usted y su jefe inmediato? | | | | | |
| 4. ¿En su área de trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo? | | | | | |
| 5. ¿Considera buena la relación entre usted y sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| 6. ¿Ha participado de alguna capacitación para mejorar su labor en la empresa? | | | | | |
| 7. ¿Considera usted necesaria las capacitaciones dentro de la empresa para mejorar su desarrollo laboral? | | | | | |
| 8. ¿Considera que su jefe aprecia el esfuerzo que pone en sus actividades laborales? | | | | | |
| 9. ¿Ha recibido usted algún reconocimiento (resoluciones, carta de felicitación o beca de capacitación), en los últimos años de labores? | | | | | |
| 10. ¿El trabajo que realiza en la empresa satisface sus objetivos personales? | | | | | |
| 11. ¿Tiene oportunidad de ascender en la empresa? | | | | | |
| 12. ¿Sus logros obtenidos le motivan a seguir trabajando en la Empresa? | | | | | |
| 13. ¿Sus logros individuales son recompensados por su jefe inmediato? | | | | | |

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DEPENDIENTE

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Señores (as) se indica por favor desarrollar el presente cuestionario cuya finalidad es académica, pues propicia en descubrir data importante para cumplir con los objetivos de la investigación. La información que usted nos brinde se mantendrá en absoluta reserva.

Datos: Hombre _____ Mujer _____

| | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|----------------------------------|
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | DESACUERDO | INDIFERENTE | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
| T.D | D | I | A | T.A |

| CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
|---|-----|---|---|---|-----|
| ÍTEMS | T.D | D | I | A | T.A |
| 1. ¿Cree usted que el salario percibido es acorde al trabajo realizado? | | | | | |
| 2. ¿Usted se encuentra satisfecho con su horario de trabajo? | | | | | |
| 3. ¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad? | | | | | |
| 4. ¿Usted considera adecuado que la empresa evalúe su desempeño laboral? | | | | | |
| 5. ¿Considera usted que es valorado su desempeño dentro de la organización? | | | | | |
| 6. ¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos de la organización? | | | | | |
| 7. ¿Se le exige el cumplimiento de metas diarias en la organización? | | | | | |
| 8. ¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo? | | | | | |
| 9. ¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias? | | | | | |
| 10. ¿La empresa informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual? | | | | | |
| 11. ¿Considera que sus compañeros de trabajo cooperan con los objetivos de la empresa? | | | | | |

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | ABRAHAM JOSÉ GARCÍA YOVERA |
| 2. | PROFESIÓN | Lic. Administración |
| | ESPECIALIDAD | Talento Humano |
| | GRADO ACADÉMICO | Mg. Gestión del Talento Humano |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 15 años |
| | CARGO | Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social |
| <p>Título de la Investigación:</p> <p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO -2022</p> | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Thalía Meliza Millones Chapoñan |
| 3.2 | | Segundo Alberto Tineo Santos |
| | PROGRAMA DE POSTGRADO | Administración |
| 4. | INSTRUMENTO EVALUADO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () |
| 5. | OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> |

| <p align="center">A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
|--|--|---|
| N | <p>6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</p> | <p>El instrumento consta de 24 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 piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| Motivación | | |
| 0 1 | <p>¿Cree usted que el sueldo percibido es acorde al trabajo que realizan?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 0 2 | <p>¿Considera usted que debería recibir un incentivo o pago adicional por su labor realizada en la empresa?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 0 3 | <p>¿Considera buena la relación entre usted y su jefe inmediato?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 0 4 | <p>¿En su área de trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | |
| 05 | <p>¿Considera que existe una buena la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 06 | <p>¿Ha participado de alguna capacitación para mejorar su labor por parte de la empresa?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 07 | <p>¿Considera usted necesaria las capacitaciones dentro de la empresa para mejorar su desarrollo laboral?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 08 | <p>¿Considera usted que su jefe aprecia el esfuerzo que pone en sus actividades laborales?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 09 | <p>¿Usted ha recibido algún reconocimiento en los últimos años de labores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | | |
|--------------------------|--|------------|-------------|
| | <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | | |
| 10 | <p>¿El trabajo que realiza en la empresa ¿Satisface sus objetivos personales?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | TA() | TD () |
| 11 | <p>¿Usted está de acuerdo que la empresa ofrezca oportunidades de ascenso?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | TA() | TD () |
| 12 | <p>¿Sus logros obtenidos le motivan a seguir trabajando en la Empresa?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | TA() | TD () |
| 13 | <p>¿Sus logros individuales son recompensados por su jefe inmediato?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | TA() | TD () |
| Desempeño laboral | | | |
| 14 | <p>¿Cree usted que el salario percibido es acorde al trabajo realizado?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | TA() | TD () |

| | | |
|--------|--|--|
| 1 5 | <p>¿Usted se encuentra satisfecho con su horario de trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 6 | <p>¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 7 | <p>¿Usted considera adecuado que la empresa evalúe su desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 8 | <p>¿Considera usted que es valorado su desempeño dentro de la organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 9 | <p>¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos de la organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De Acuerdo c) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 20 | <p>¿Se le exige el cumplimiento de metas diarias en la organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 21 | <p>¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 22 | <p>¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 23 | <p>¿La empresa informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 24 | <p>¿Considera que sus compañeros de trabajo cooperan con los objetivos de la empresa?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De Acuerdo</p> <p>c) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

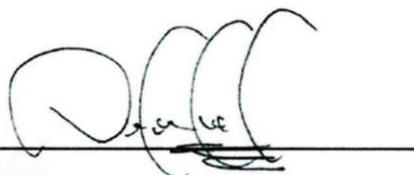
6. Promedio obtenido

A ()

D ()

Comentarios generales

7. observaciones

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and curves, positioned above a horizontal line.

Colegiatura N° 20638

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Dr. Emma Verónica Ramos Farroñán |
| 2. | PROFESIÓN | Licenciada en Administración Magister en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración |
| | GRADO ACADÉMICO | Dr. Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 13 años |
| | CARGO | DTP – UCV FILIAL PIURA |
| <p>Título de la Investigación:</p> <p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO -2022</p> | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Thalia Meliza Millones Chapoñan |
| 3.2 | | Segundo Alberto Tineo Santos |
| | PROGRAMA DE POSTGRADO | Administración |
| 4. | INSTRUMENTO EVALUADO | <p>5. Entrevista ()</p> <p>6. Cuestionario ()</p> <p>7. Lista de Cotejo ()</p> <p>8. Diario de campo ()</p> |
| 5. | OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022.</p> |
| | | <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> |

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

| | | |
|-------------------|--|--|
| N | 6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 24 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 piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| Motivación | | |
| 01 | <p>¿Cree usted que el sueldo percibido es acorde al trabajo que realizan?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo e) De Acuerdo f) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 02 | <p>¿Considera usted que debería recibir un incentivo o pago adicional por su labor realizada en la empresa?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo g) De Acuerdo h) Desacuerdo i) Indeciso j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 03 | <p>¿Considera buena la relación entre usted y su jefe inmediato?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo g) De Acuerdo h) Desacuerdo i) Indeciso j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 04 | <p>¿En su área de trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo e) De Acuerdo f) Desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>f) Indeciso</p> <p>g) Totalmente desacuerdo</p> | |
| 05 | <p>¿Considera que existe una buena la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 06 | <p>¿Ha participado de alguna capacitación para mejorar su labor por parte de la empresa?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 07 | <p>¿Considera usted necesaria las capacitaciones dentro de la empresa para mejorar su desarrollo laboral?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 08 | <p>¿Considera usted que su jefe aprecia el esfuerzo que pone en sus actividades laborales?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 09 | <p>¿Usted ha recibido algún reconocimiento en los últimos años de labores?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo</p> <p>e) De Acuerdo</p> <p>f) Desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|--------------------------|---|---|
| | <p>f) Indeciso</p> <p>g) Totalmente desacuerdo</p> | |
| 10 | <p>¿El trabajo que realiza en la empresa</p> <p>¿Satisface sus objetivos personales?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo</p> <p>e) De Acuerdo</p> <p>f) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 11 | <p>¿Usted está de acuerdo que la empresa ofrezca oportunidades de ascenso?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo</p> <p>e) De Acuerdo</p> <p>f) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 12 | <p>¿Sus logros obtenidos le motivan a seguir trabajando en la Empresa?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo</p> <p>e) De Acuerdo</p> <p>f) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 13 | <p>¿Sus logros individuales son recompensados por su jefe inmediato?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| Desempeño laboral | | |
| 14 | <p>¿Cree usted que el salario percibido es acorde al trabajo realizado?</p> <p>d) Totalmente de acuerdo</p> <p>e) De Acuerdo</p> <p>f) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|---------|--|--|
| 1 5 | <p>¿Usted se encuentra satisfecho con su horario de trabajo?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 6 | <p>¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p> <p>f) De Acuerdo</p> <p>g) Desacuerdo</p> <p>h) Indeciso</p> <p>e)Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 7 | <p>¿Usted considera adecuado que la empresa evalúe su desempeño laboral?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 8 | <p>¿Considera usted que es valorado su desempeño dentro de la organización?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| -1 9 | <p>¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos de la organización?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 2 0 | <p>¿Se le exige el cumplimiento de metas diarias en la organización?</p> <p>f) Totalmente de acuerdo</p> <p>g) De Acuerdo</p> <p>h) Desacuerdo</p> <p>i) Indeciso</p> <p>j) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 21 | <p>¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p> <p>f) De Acuerdo</p> <p>g) Desacuerdo</p> <p>h) Indeciso</p> <p>e)Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 22 | <p>¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p> <p>f) De Acuerdo</p> <p>g) Desacuerdo</p> <p>h) Indeciso</p> <p>e)Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 23 | <p>¿La empresa informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p> <p>f) De Acuerdo</p> <p>g) Desacuerdo</p> <p>h) Indeciso</p> <p>e)Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 24 | <p>¿Considera que sus compañeros de trabajo cooperan con los objetivos de la empresa?</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p> <p>f) De Acuerdo</p> <p>g) Desacuerdo</p> <p>h) Indeciso</p> <p>e)Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

6. Promedio obtenido

A ()

D ()

Comentarios generales

7. observaciones



Juez Experto

Colegiatura N^a.....

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Dr. Onésimo Mego Núñez |
| 2. | PROFESIÓN | Lic. en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración |
| | GRADO ACADÉMICO | Dr. en Administración |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 10 años |
| | CARGO | Docente de la EPA- ADM |
| Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO -2022 | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Thalia Meliza Millones Chapoñan |
| 3.2 | | Segundo Alberto Tineo Santos |
| | PROGRAMA DE POSTGRADO | Administración |
| 4. | INSTRUMENTO EVALUADO | 9. Entrevista () 10. Cuestionario () 11. Lista de Cotejo () 12. Diario de campo () |
| 5. | OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Identificar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo - 2022.</p> |

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

| | | |
|-------------------|--|--|
| N | 6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 24 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 piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| Motivación | | |
| 0 1 | <p>¿Cree usted que el sueldo percibido es acorde al trabajo que realizan?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo h) De Acuerdo i) Desacuerdo d) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 0 2 | <p>¿Considera usted que debería recibir un incentivo o pago adicional por su labor realizada en la empresa?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 0 3 | <p>¿Considera buena la relación entre usted y su jefe inmediato?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 0 4 | <p>¿En su área de trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo h) De Acuerdo i) Desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>h) Indeciso</p> <p>i) Totalmente desacuerdo</p> | |
| 05 | <p>¿Considera que existe una buena la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo</p> <p>l) De Acuerdo</p> <p>m) Desacuerdo</p> <p>n) Indeciso</p> <p>o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 06 | <p>¿Ha participado de alguna capacitación para mejorar su labor por parte de la empresa?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo</p> <p>l) De Acuerdo</p> <p>m) Desacuerdo</p> <p>n) Indeciso</p> <p>o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 07 | <p>¿Considera usted necesaria las capacitaciones dentro de la empresa para mejorar su desarrollo laboral?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo</p> <p>l) De Acuerdo</p> <p>m) Desacuerdo</p> <p>n) Indeciso</p> <p>o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 08 | <p>¿Considera usted que su jefe aprecia el esfuerzo que pone en sus actividades laborales?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo</p> <p>l) De Acuerdo</p> <p>m) Desacuerdo</p> <p>n) Indeciso</p> <p>o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 09 | <p>¿Usted ha recibido algún reconocimiento en los últimos años de labores?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo</p> <p>h) De Acuerdo</p> <p>i) Desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|--------------------------|---|---|
| | <p>h) Indeciso</p> <p>i) Totalmente desacuerdo</p> | |
| 10 | <p>¿El trabajo que realiza en la empresa</p> <p>¿Satisface sus objetivos personales?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo</p> <p>h) De Acuerdo</p> <p>i) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 11 | <p>¿Usted está de acuerdo que la empresa ofrezca oportunidades de ascenso?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo</p> <p>h) De Acuerdo</p> <p>i) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 12 | <p>¿Sus logros obtenidos le motivan a seguir trabajando en la Empresa?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo</p> <p>h) De Acuerdo</p> <p>i) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 13 | <p>¿Sus logros individuales son recompensados por su jefe inmediato?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo</p> <p>l) De Acuerdo</p> <p>m) Desacuerdo</p> <p>n) Indeciso</p> <p>o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| Desempeño laboral | | |
| 14 | <p>¿Cree usted que el salario percibido es acorde al trabajo realizado?</p> <p>g) Totalmente de acuerdo</p> <p>h) De Acuerdo</p> <p>i) Desacuerdo</p> <p>d) Indeciso</p> <p>e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>T () TD ()</p> <p>A()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|--------|--|--|
| 1 5 | <p>¿Usted se encuentra satisfecho con su horario de trabajo?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 6 | <p>¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?</p> <p>i) Totalmente de acuerdo j) De Acuerdo k) Desacuerdo l) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 7 | <p>¿Usted considera adecuado que la empresa evalúe su desempeño laboral?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 8 | <p>¿Considera usted que es valorado su desempeño dentro de la organización?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 1 9 | <p>¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de manera diaria como parte de los objetivos de la organización?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

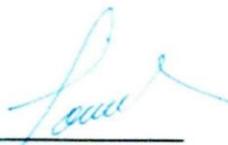
| | | |
|----|---|---|
| | o) Totalmente desacuerdo | |
| 20 | <p>¿Se le exige el cumplimiento de metas diarias en la organización?</p> <p>k) Totalmente de acuerdo l) De Acuerdo m) Desacuerdo n) Indeciso o) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 21 | <p>¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p> <p>i) Totalmente de acuerdo j) De Acuerdo k) Desacuerdo l) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 22 | <p>¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?</p> <p>i) Totalmente de acuerdo j) De Acuerdo k) Desacuerdo l) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 23 | <p>¿La empresa informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?</p> <p>i) Totalmente de acuerdo j) De Acuerdo k) Desacuerdo l) Indeciso e) Totalmente desacuerdo</p> | <p>TA() TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 24 | ¿Considera que sus compañeros de trabajo cooperan con los objetivos de la empresa? i) Totalmente de acuerdo j) De Acuerdo k) Desacuerdo l) Indeciso e) Totalmente desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: |
|----|---|--|

7. Promedio obtenido A () D ()

Comentarios generales

7. observaciones



JUEZ - EXPERTO
DR. Onésimo Mego Núñez
DNI. n° 164510 57

CARTA ACEPTACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 28 de octubre del 2022

Señor (a)

Dra. Jannet Cubas Carranza

Directora de EAP de administración de la universidad Señor de Sipán.

Atención

Oficina de la escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán

Asunto: *Aceptación de permiso para proyecto de Tesis*

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Empresa de transporte "TEPSA", teniendo como gerente al señor Luis Valencia, gerente general de la empresa de transporte "TEPSA" S.A.C. con R.U.C. N° 2049332666 con dirección en Av. Panamericana Nte. 1250, Lambayeque, asimismo indicar que estamos prestos a participar de la encuesta y dar todas las facilidades a la Srta. Thalia Meliza Millones Chapoñán y Segundo Alberto Tineo Santo, egresados de la escuela de Administración, para la aplicación de sus herramientas técnicas para la elaboración de su investigación del tema "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPESA, CHICLAYO – 2022." en nuestra empresa, en horarios que nos permita tener disponibilidad de tiempo y la tranquilidad del caso.

Agradezco la invitación y nuevamente reitero mi compromiso para poder apoyar en esta noble y justa causa y así poder tener mayor información actualizada de nuestra realidad agroindustrial en el distrito de Motupe

Atentamente,



Gerente general: Luis Valencia

Pimentel, 15 de agosto de 2022.

VISTO:

El Oficio N° 0279-2022/FACEM-DA-USS de fecha 15/08/2022, presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración y el proveydo del Decano de FACEM, de fecha 15/08/2022, donde solicita la designación de asesor de Tesis en vías de regularización, de los egresados de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, en vías de regularización, como asesores 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. CAROLINA DE LOURDES FALLA GÓMEZ**
Secretaría Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc. Escuela / Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0473-2022-FACEM-USS**

| APELLIDOS Y NOMBRES | TITULO DE PROYECTO DE TESIS | ASESOR |
|---|--|---|
| DAMIÁN SAAVEDRA KERLY SARITA | RELACION DE MARKETING DE SERVICIOS Y LA ATENCIÓN AL CLIENTE DE LA EMPRESA HOME TV S.A.C DISTRITO DE CHONGOYAPE, 2022 | MG. ROJAS JIMENEZ KARLA IVONNE |
| MILLONES CHAPOÑAN THALÍA MELIZA TINEO SANTOS SEGUNDO ALBERTO | MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO – 2022 | MG. FALLA GOMEZ CAROLINA DE LOURDES |

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 15 de octubre del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Millones Chapoñan Thalía Meliza, con DNI N° 48095411, Y **Tineo Santos Segundo Alberto**, con DNI N° 46738384, En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada:

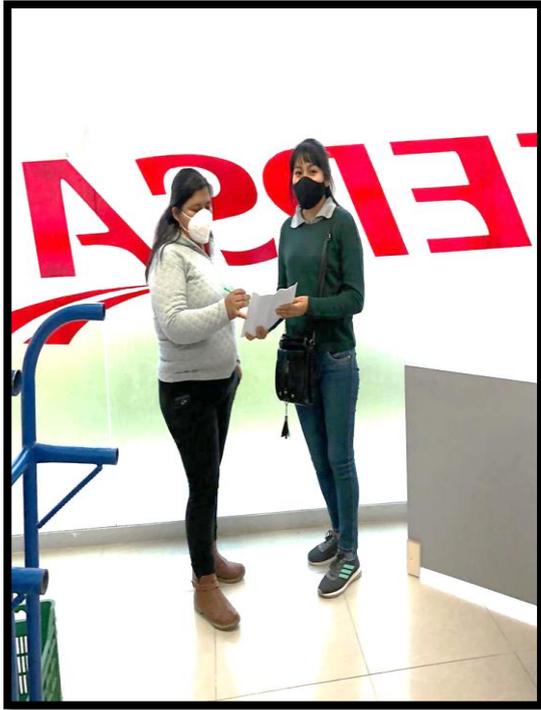
**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA,
CHICLAYO – 2022.**

Presentado y aprobado en el año 2022 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 mi (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 N° 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 |
|---------------------------------|----------------------------------|---|
| Millones Chapoñan Thalía Meliza | 48095411 |  |
| Tineo Santos Segundo Alberto | 46738384 |  |



Fotos encuestando a los trabajadores de la empresa de transportes Tepsa.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPESA, CHICLAYO - 2

AUTOR

Millones Chapañan Thalia Meliz Tineo Santos Segundo Alberto

RECuento DE PALABRAS

10371 Words

RECuento DE CARACTERES

55923 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

197.8KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 22, 2023 2:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 22, 2023 2:37 PM GMT-5

● **23% de similitud general**

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

- 20% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 20% 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° 472-2022-FACEM-USS, presentado por los Bachilleres, **MILLONES CHAPOÑAN THALIA MELIZA, TINEO SANTOS SEGUNDO ALBERTO**, con su tesis Titulada **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TEPSA, CHICLAYO-2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23% 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, 22 de febrero de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

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