



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES EN LA ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR
DE SIPAN- CHICLAYO 2020**

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

Autor (es):

Bach. Flores López, Lorenzo Jozsef
<https://orcid.org/0000-0002-3739-1549>

Bach. Jiménez Bautista, Merly Anali
<https://orcid.org/0000-0003-4050-4978>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú
2022**

APROBACIÓN DE JURADO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN- CHICLAYO - 2020

Asesor (a): Mg. García Yovera Abraham José

Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando

Firma

Vocal (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar

Firma

DEDICATORIA

A mis padres, Flores Zamora Ismael, y López Pizarro María Irene, cuyos esfuerzos diarios hicieron posible la continuidad de mis estudios. Incluyendo a amigos cercanos, los cuales me apoyaron incondicionalmente en el camino de formación académica. Por último, me lo dedico a mí mismo, como muestra de mi perseverancia inapagable, la cual me impulso siempre a enfrentar con firmeza los incontables desafíos de la vida.

Flores López Lorenzo Jozsef

Dedico este proyecto principalmente a mis padres, Sara Bautista Miranda y Manuel Jiménez Pintado, este logro se lo debo a ellos, por haberme motivado constantemente a cumplir este objetivo, por apoyarme económicamente, por confiar en mí, por darme fuerzas en momentos difíciles, por siempre estar conmigo y regalarme mucho amor.

A mis 5 hermanos, Cinthia, Mileny, Manuel, Osmar y Eslar que siempre estuvieron presente, apoyándome anímicamente por ser el motivo de salir adelante y a todos mis amigos que me ayudaron a ser realidad este gran sueño.

Jiménez Bautista Merly Analí

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios todo poderoso por permitirnos seguir cursando el hermoso camino de la vida, con la fuerza y voluntad necesaria para cumplir y alcanzar nuestros objetivos, además reconocer el esfuerzo de nuestros padres, los cuales con sus consejos lograron persuadirnos con la finalidad de tomar buenas decisiones. Se agradece de todo corazón a los profesores Abraham José García Yovera y Reyes Reyes Carla Angelica, los cuales mostraron interés en sus estudiantes, brindando ayuda desinteresada a la resolución de problemas, los cuales no estaban dentro de su jurisdicción organizacional. Confirmando la calidad de docentes que se han forjado con base al servicio y amor a su trabajo.

RESUMEN

La presente investigación titulada, “Motivación y Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020”, cuyo objetivo general es, Determinar la relación entre la Motivación y Desempeño laboral de los docentes de la escuela de administración de la USS - Chiclayo- 2020, la hipótesis de investigación es, H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020, H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020, el tipo de investigación es descriptiva correlacional con diseño no experimental, método inductivo, la población estuvo conformada por 25 docentes, con una muestra de 22 docentes, como técnica se utilizó la encuesta en base a escala Liker, instrumento se empleó el cuestionario validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, cuyos datos obtenidos se desarrolló estadísticamente, dando como resultados mostrados, Según el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y por defecto se acepta la hipótesis alterna, siendo así que la motivación si se relaciona de una manera significativa con el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, docentes.

ABSTRACT

The present investigation titled, "Motivation and work performance of the teachers of the School of Administration of the USS - Chiclayo- 2020", whose general objective is to determine the relationship between Motivation and the work performance of the teachers of the school of administration of USS - Chiclayo- 2020, the research hypothesis is, H1: Motivation is related to the job performance of the teachers of the USS Administration school - Chiclayo- 2020, H0: Motivation is not related to performance of the teachers of the USS School of Administration - Chiclayo- 2020, the type of research is descriptive correlational with design does not experience, inductive method, the population consisted of 25 teachers, with a sample of 22 teachers, as a technique The survey was carried out Based on the Liker scale, the instrument used the questionnaire validated by experts and subjected to Cronbach's alpha reliability test, whose data or The null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted by default, the motivation being if it is related in a meaningful way, according to the significance value (observed critical value) $0.000 < 0.05$ with job performance.

Keywords: Motivation, job performance, teachers.

ÍNDICE

Aprobación de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos.	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación e importancia de estudio	29
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	30
1.7.1 Objetivo General	30
1.7.2 Objetivos específicos	30
II. MATERIAL Y MÉTODO	31
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	31
2.2. Población y muestra.	31
2.3. Variables, Operacionalización.	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	44
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	45
2.6. Aspectos éticos.	45
2.7. Criterios de Rigor Científicos.	45
III. RESULTADOS	47
3.1. Tablas y Figuras.	47
3.2. Discusión de resultados	48
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
4.1. Conclusiones	44
4.2. Recomendaciones	46
REFERENCIAS	47
ANEXO	53

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Operacionalización de variable Motivación</i>	33
<i>Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral</i>	34
<i>Tabla 3: Confiabilidad Alfa de Cronbach</i>	46
<i>Tabla 4: Factores de Mantenimiento (agrupado)</i>	47
<i>Tabla 5: Factores de Motivación (agrupado)</i>	48
<i>Tabla 6: Eficacia (agrupado)</i>	49
<i>Tabla 7: Eficiencia (agrupado)</i>	44
<i>Tabla 8: Variable Motivación (agrupada)</i>	44
<i>Tabla 9: Tabla de contingencia</i>	44
<i>Tabla 11: Chi-cuadrado de Pearson</i>	45
<i>Tabla 9: Variable Desempeño laboral (agrupada)</i>	46
<i>Tabla 13: Correlación de dimensiones de Motivación y Desempeño laboral</i>	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores de Mantenimiento (agrupado).	47
Figura 2: Factores de motivación (agrupado).....	48
Figura 3: Eficacia (agrupado).	49
Figura 4: Eficiencia (agrupado).	44
Figura 5: Variable Motivación (agrupada).	44
Figura 6:Variable Desempeño laboral (agrupada).....	46

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se direcciona de manera general a analizar el nivel de relación entre la variable Motivación y desempeño laboral, ya que, de acuerdo al tipo de investigación, esta busca encontrar el grado de su relación para determinar si una afecta a la otra cuando se generen cambios en cualquiera de las variables de estudio.

El equipo investigador desarrolló el presente estudio con el tipo de investigación correlacional ya que encontró problemáticas dentro de la organización. Además, se señala que los investigadores también formaban parte de la misma organización, como alumnos, teniendo al alcance la posibilidad de evidenciar dichas problemáticas descritas en el estudio que se direccionaban a la variable motivación y desempeño laboral. Así mismo, la investigación se direcciono ha a ser desarrollada en tipo correlacional para analizar el nivel y relación de ambas variables encontradas en las problemáticas.

En consecuencia, la presente investigación se estructura de la forma siguiente:

En el primer capítulo, se ha elaborado la parte introductoria, las realidades problemáticas en diferentes contextos como local, nacional e internacional. Citando trabajos previos de otros investigadores para darle contraste al presente estudio, de la misma manera se contextualiza el tema gracias a las teorías relacionadas, problema de investigación, hipótesis, objetivo general y específicos los cuales ayudan a conocer la dirección de dicho estudio.

En el segundo capítulo, se observa la población de estudio y su muestra ya definida bajo los criterios específicos del equipo investigador. De tal manera que se establecieron las técnicas e instrumentos para la recolección de información necesaria bajo criterios éticos y de rigor científico.

En el tercer capítulo, se da a conocer con ayuda del SPSS los resultados de manera ordenada en tablas y gráficos, dando respuesta a los objetivos planteados anteriormente, los cuales posteriormente pasan a ser discutidos en base a las investigaciones previas y sus resultados.

En el cuarto y último capítulo se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, finalizando con el estudio de manera eficiente.

1.1. Realidad Problemática

Ámbito internacional

En España según Bizneo (2019) en su Blog titulado “Motivación laboral secreto de la producción empresarial”, nos dice que la motivación no solamente es ver los diferentes programas de incentivos que comúnmente se ejecutan. La motivación laboral de los colaboradores está fundamentalmente enlazada con el éxito que se pueda tener en una organización. Dando a entender que los colaboradores son la pieza clave, corazón o motor que harán posible a lo largo del tiempo, el éxito o fracaso de nuestra organización. Es por lo ya mencionado que una empresa debe crear políticas que puedan cuidar y hacer sentir cómodo a las personas dentro de su entorno, esto a su vez generara una percepción de bienestar y responsabilidad sobre la empresa hacia sus colaboradores, ocasionando un mejor compromiso e implicación que favorece a alcanzar lo propuesto.

Según el informe realizado en España por el Grupo Alares (2018) nos menciona acerca de un porcentaje de cuarenta por ciento de colaboradores que piensan que es más importante poseer un entorno propicio en el cual puedan laborar y que a la vez se puedan implementar diversas acciones que permitan Motivar y generar interés o las ganas de colaborar con los compañeros de trabajo. Asimismo, el análisis de la investigación reveló que las facilidades para la conciliación y el aspecto económico, son aspectos muy significativos para los colaboradores. Por otro lado, con un porcentaje aproximado de más del 62 y 56 por ciento indicaron como aspectos esenciales al salario recibido y el servicio de derecho el cual garantiza la igualdad entre ambos géneros.

En Ecuador, Peña y Villon (2018) nos dicen en su investigación publicada por la revista Scientific que lograr una correcta motivación a los colaboradores se ha convertido actualmente en un ejercicio capaz de generar un sentimiento de propiedad, ocasionando así, rendimientos positivos, producto de las actividades de los colaboradores. Comúnmente para cumplir de manera correcta las finalidades que se plantean a un periodo amplio en la empresa, los colaboradores suelen

consumir mucha energía, es por eso que la motivación es muy fundamental para la construcción de entrega y esfuerzo.

En Colombia, según el Autor Bárcenas (2017) en su artículo de opinión titulado “¡La gestión del desempeño, está enferma!” publicado en el diario El dinero, nos dice que todas las organizaciones que desean seguir comercializando en el futuro deberán de tener en cuenta el talento humano y que deberán preocuparse por la gestión correcta de los colaboradores más que por los procesos, ya que hoy en día se le da innecesariamente importancia a políticas o formas burocráticas que poco ayudan al conjunto de actividades de RRHH. Debiendo centrarse más en una correcta evaluación de desempeño para recaudar información valiosa.

En Ecuador según el autor Enríquez y Calderón (2017) en su artículo “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”, nos dicen que en las organizaciones siempre ha sido fundamental el estudio del clima laboral, ya que así se puede descubrir a través de una correcta evaluación si se están cumpliendo las metas establecidas, ya sea individual como organizacionalmente. Además, al finalizar esta investigación, se pudo determinar que existe un control excesivo por parte de las autoridades hacia los docentes, teniendo estos últimos mencionados una acumulación de presión, la cual incomoda e impide que los docentes acudan a las autoridades correspondientes, ante cualquier tipo de problemática que pueda presentarse en su centro de trabajo.

Ámbito Nacional

En Perú según Gestión (2019) En su artículo de opinión titulado “Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero” no dice que las circunstancias en la que se desarrollan las actividades mineras son sumamente duras y en ocasiones extremas para los colaboradores de este sector. En este aspecto, es decisivo que la organización encuentre la manera correcta de llegar a sus colaboradores y motivarlos a continuar dentro de la empresa. Es por esto que un dirigente expresó que a pesar de las dificultades en el trabajo como, el frío, estar mucho tiempo lejos de la familia o incluso trabajar a una altura significativa. La gestión recompensa esos esfuerzos de los colaboradores con un buen salario y

reconocimiento por lo logrado, incentivando así el reconocimiento y sobre todo el orgullo al trabajador por lo ejecutado.

Según Gestión (2017) en su Artículo de opinión titulado “Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%”. Nos dice que hoy en día las organizaciones están cambiando su forma de gestión, ya que suelen darle más importancia a la inteligencia emocional, que a solamente cumplir metas de una manera rígida y robotizada. Por lo cual se ha descubierto que, en la organización, los trabajadores pueden llegar a ser hasta 80% más productivos, solo si están motivados y en un ambiente laboral adecuado. Además, se ha descubierto que, si la compañía trabaja con una escasa inteligencia emocional, esto podría causar una disminución de hasta 50% en los resultados de productividad. Por lo tanto, se debe dejar en claro que, al hablar de inteligencia emocional en la empresa, se fundamenta al liderazgo que se ejerce, capaz de realizar toma de decisiones asertivas, tanto en la empresa como en cada uno de los colaboradores, sin dejar de lado la comprensión de cada uno de estos.

Andina (2018) señala a través de su noticia, que en el Perú los colaboradores que desempeñan en una empresa son una parte importante, tanto así que, si se desarrolla un inadecuado clima laboral en la organización, la producción podría verse afectada hasta en un 20%. Además, se afirma que, para mantener a los colaboradores correctamente motivados, no solamente se debe tomar en cuenta el salario, sino también hacer un estudio de diferentes factores como el deber, motivación y felicidad que afectan a los individuos de manera personal y conjunta con el ambiente laboral.

En el Perú según Cadillo (2020) en su artículo de opción titulado “Las evaluaciones de desempeño laboral” publicado en el diario El Peruano, nos dice que, en los primeros meses del año 2020 se les comunica a los colaboradores los resultados del rendimiento que han tenido en el año que culminó. Esta estrategia puede ser muy beneficiosa ya que, hace hincapié en los colaboradores respecto a sus responsabilidades con la empresa que se ven directamente relacionados con las áreas en donde desempeñan sus actividades. Además, esta estrategia suele brindar información valiosa a cada colaborador sobre sus fortalezas y posibles

puntos que pueden mejorar. Teniendo en cuenta que es muy importante que puedan reconocer, comprender y expresar sus dudas para poder resolverlas.

En Perú según Fischman (2017) en su publicación titulada "Evaluaciones de desempeño", en el diario El Comercio. Nos dice que, comúnmente el colaborador suele percibir el proceso de evaluación de desempeño como algo inútil que no le aporta nada. Ya que concurrentemente las personas que se encargan de realizar esta gestión, solo ejecutan una encuesta de rutina para cumplir y salir de la responsabilidad. Esto es un problema ya que una correcta evaluación de desempeño puede dar al colaborador la información necesaria para que ellos puedan mejorar, desarrollarse y ascender gracias a sus méritos a un puesto nuevo de mayores beneficios salariales.

En Perú según Gestión (2018) en su publicación "¿Qué problemas de salud pueden afectar nuestro trabajo con las celebraciones de Año Nuevo?" En los últimos días del año es frecuente oír frases como "estoy estresado", "he consumido excesivo recalentado", "mañana tengo la reunión de fin de año con los compañeros y voy a beber", entre otras. Y es que diciembre se caracteriza por los ajetreos de compras, reuniones y un conjunto de emociones que muchas veces nos pueden jugar en contra y afectar la salud, haciendo que nuestro desempeño laboral también se vea perjudicado. Esto no es todo, pues en diciembre, muchas personas también presentan imágenes de depresión y ansiedad, interconectados a la soledad o que pueden asociarse a pérdidas sentimentales, económicas o a la destitución del centro laboral.

Ámbito Local

Actualmente la tendencia a nivel local de gestión de recursos humanos es muy grande, mucho más ahora al tener trabajos remotos por motivo de distanciamiento social. Es por esto que el desempeño de los colaboradores se ve bastante comprometido ya sea por el horario, sueldo, número de actividades, funciones administrativas u otros factores. Por esto mismo en los docentes de la escuela profesional de Administración de la USS, se han presentado ciertas problemáticas, la cuales se relacionan con las variables de motivación y desempeño laboral. en donde los docentes sienten no recibir un sueldo justo de

acuerdo a su puesto de trabajo o a sus funciones que tienen dentro de la organización. Por otro lado, la gran mayoría no reciben incentivos por el desempeño de su labor. Se puede decir que la organización reconoce el esfuerzo solo de algunos docentes cada cierto tiempo. Además, algunos docentes sienten no tener oportunidades de ascenso a pesar de sentirse capaces de realizar diversas funciones en un puesto más alto. Siendo así parte del deber de recursos humanos motivar al capital del talento humano teniendo como finalidad mantener e incentivar el desempeño correcto de los colaboradores. En base a lo ya descrito, el grupo de investigación se planteó encontrar la relación entre la variable desempeño y motivación en los docentes de la escuela de administración de la universidad señor de Sipán.

1.2. Trabajos previos.

Nivel internacional

Espaderos (2016) en su tesis “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa” Guatemala. Teniendo como propósito de estudio determinar la existencia de relación sobre el desempeño y la satisfacción laboral. Su metodología utilizada se centró en describir a los sujetos sin interactuar con ellos. En dicha investigación se utilizó dos instrumentos respecto a cada variable, en donde se encuestó de manera aleatoria a 30 colaboradores pertenecientes a la Municipalidad. Siendo de esta manera el análisis estadístico, el cual indicó que ambas variables no poseen relación en la empresa. En conclusión, la gestión actual de la empresa es la correcta, ya que se suele reconocer, motivar y recompensar muy bien salarialmente a los colaboradores por su desempeño en cuanto a sus funciones y actividades laborales.

Lagos (2015) en su tesis titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”. Chile. Teniendo como finalidad de investigación conocer los aspectos influyentes en la motivación de los colaboradores de empresas Copelec, teniendo como base teórica a Herzberg. Comprendiendo una metodología descriptiva cualitativa y como población de estudio a 75 personas del área administrativa, utilizando la técnica de observación

directa, entrevista y encuesta. Se obtuvo como resultado, muchas conexiones de la realidad con la parte teórica. Teniendo como resultado que el 60% de los colaboradores cumplen con sus actividades de manera eficaz a tiempo y el 40 % cumplen solo con los requerimientos planteados, en conclusión según la teoría de Herzberg en el factor motivacional engloba característica intrínseca ya que depende de cumplir con las actividades de manera eficaz, pues se considera elevada motivación al respecto, ya que mientras más sentimientos de ganancia posean los colaboradores en sus puestos, mayor será la motivación en su centro de trabajo.

Cuadro y Bustamante (2017) “Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur S. A. S en la ciudad de Cartagena de Indias”, Colombia. Teniendo como propósito encontrar diversos aspectos influyentes en la Motivación laboral de los colaboradores. Teniendo un tipo de investigación referente a descriptivo. Además, se aplicó a 31 trabajadores una encuesta, la cual obtuvo como resultado que los colaboradores desean poder desempeñarse en aquellos trabajos, en lo que tienen más dominio. Además, también desean ser tomados en cuenta, ya que ellos suelen expresar ideas u opiniones valiosas en el trabajo. Así mismo los colaboradores aprecian mucho las relaciones entre sus compañeros, teniendo como principal motivación el reconocimiento por cumplimiento de actividades. Se tuvo como principal conclusión, que los colaboradores aprecian mucho a su entorno en cuanto a sus compañeros, y que además los factores internos son muy influyentes en ellos

Reyes (2017) en su tesis titulada “La importancia de la motivación como estímulo al trabajador para el éxito de la empresa Constructora Rymiza S.A de la Universidad de Sotavento, A. C.” México, la razón de estudio fue el análisis de la fundamentación de la motivación como influencia a la estimulación de los colaboradores. Además de estudiar y detallar cuales serían las estructuras más adecuadas para la compensación en el trabajo. Su estudio no tuvo influencia de experimentar alguna acción sobre el objeto de estudio, siendo así que se estudió la problemática en una línea de tiempo en específico. Teniendo como encuesta y cuestionario los métodos utilizados para recoger datos. Resultando así que los colaboradores en un porcentaje mayor de la mitad, suelen ver como un aspecto fundamental del desarrollo de labores a la motivación. En conclusión, se encontró

que se debe tener un entendimiento de cada uno de los trabajadores y sus conductas para poder motivarlo o incentivarlo de la manera más acertada posible.

Gandía (2016) en su tesis titulada “Análisis de la motivación de los empleados en una entidad bancaria” en la ciudad de Valencia. Se destacó por realizar un estudio en la motivación de los colaboradores de dicha organización. Todo esto para incrementar la funcionabilidad del entorno laboral. Teniendo una descripción de los hechos encontrados, además se encuestó gracias a un cuestionario. Teniendo como datos obtenidos que muchos colaboradores de la empresa no perciben que haya una gestión para hacerlos sentir motivados teniendo como consecuencia del estudio, que la gestión del entorno laboral, permitirá un acertado cumplimiento de objetivos organizacionales, desarrollando a través de la motivación la eficiencia y eficacia como una nueva competencia en los miembros de la organización.

Santacruz (2017) en su tesis titulada “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”. Teniendo la finalidad de medir la influencia de la variable uno sobre la dos en los funcionarios de dicho Municipio, además la investigación describía características de los objetos de estudio, así mismo se encuestó a 128 funcionarios que laboraban en el municipio, obteniendo como resultado que los funcionarios se encuentran con un rango bajo de motivación por falta de reconocimiento, capacitación, incentivos para su buen desarrollo de actividades, afectando la productividad del municipio.

Nivel nacional

Solís (2016) en su tesis titulada “Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres-Lima-Perú 2016”. La investigación se fundamenta en encontrar la variedad de influencias motivaciones que intervienen en los colaboradores. Teniendo un estudio de hechos en una línea de tiempo en específico con un enfoque descriptivo y cuantificación de resultados obtenidos gracias a la encuesta y cuestionario aplicada a 321 colaboradores. Por lo cual se pudo determinar que los colaboradores tenían influencias medianas de motivación, teniendo así la característica de poder en un nivel muy bajo, no obstante, la

afiliación y logro como tipos de motivación constituyentes de su entorno se muestran en un nivel medio a alto.

Machuca (2018) en su tesis titulada “Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018” teniendo como fundamentación encontrar el rango de motivación en los colaboradores. Describiendo los hechos en un momento de tiempo delimitado y no experimentando sobre la variable uno y dos. Además, se contó con un enfoque cualitativo. Asimismo, se encontró una población de 300 colaboradores y se utilizó un muestreo no probabilístico delimitando a 150 colaboradores para el estudio, los cuales fueron encuestados. Concluyéndose así que en su mayoría los trabajadores presentan un nivel de moderado a bajo de motivación, siendo así que solo el 0.67% de colaboradores, son los únicos que poseen una buena motivación.

Fernández (2017) en su tesis titulada “motivación laboral en el Fast Food Pizza Hut en San Isidro Lima 2017”, utilizando modelos de teoría Motivacional, para encontrar la situación de la variable. Además, se hizo una recolección de datos gracias al cuestionario y encuesta en donde participaron 32 colaboradores de la empresa. Utilizando una investigación básica no experimentando en la variable estudiada y describiendo los hechos con ayuda de un enfoque cuantitativo. En donde se realizó un arduo análisis, el cual determinó que más del 90% de colaboradores se encuentran motivados, teniendo una perspectiva de necesidad de mando, unión y ganancia. Teniendo así a la empresa con una imagen de tener una acertada gestión de la variable estudiada.

Guerrero (2017) en su tesis “Motivación Laboral en el hotel Turístico Nirvana 3 estrellas en el distrito de Miraflores Lima” en este estudio se analizó la motivación en el personal interno del mencionado hotel. Usando un modelo no experimental y Teniendo una recolección de datos gracias a su cuestionario y encuesta aplicada a 22 trabajadores del lugar. Según el recojo de información, el cual nos describe tras un análisis que los miembros de dicha organización están en un estado medio con respecto a su motivación, siendo así que se sienten que desperdician sus habilidades y no gestionan ninguna clase de capacitaciones en ellos por lo cual se debe gestionar como prioridad, ya que el hotel cuenta con mucho

prestigio y las funciones que desempeña su personal están relacionadas al trato de cliente y a su productividad.

Pacheco (2016) en su tesis titulada “El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016”. Utilizando un método que no experimentaba con la variable y con un análisis de relación entre la variable uno y dos. De esta manera se utilizó el test de acompañamiento y de desempeño para la obtención de información relevante, y de la misma forma con el instrumento a cada una de estas mencionadas, las cuales eran guías. La siguiente investigación se direcciona al estudio de variables del desempeño y el control de los directores en función a la pedagogía. Para así con los resultados, poder gestionar las acciones correctas para la mejora de cualquier situación. Tras el estudio de los involucrados, los cuales fueron 79 docentes y 6 directores. En donde se hicieron análisis de cómo se desempeñan los docentes bajo supervisión y sin ella. Se pudo concluir que si existe una fuerte relación en cuanto a las supervisiones de los directores en función al desempeño de los docentes.

Granda (2019) en su tesis “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Callao, periodo 2018”, cuyo objetivo fue encontrar el rango de influencia entre las dos variables de estudio en los colaboradores. Además, tuvo como metodología, el estudio de la relación de la variable primera y segunda, además de no influir de manera directa en las ya mencionadas. Aplicándose una encuesta con la participación de los 28 participantes de la compañía Teniendo como resultado que la motivación extrínseca se correlaciona en 0.522 con el desempeño laboral y la motivación intrínseca con 0.564. Se induce entonces, que existe una correlación baja, la cual deja la tarea de usar estrategias adecuadas para incrementar la influencia de motivación del colaborador con la puntualidad, seguridad laboral e identidad laboral.

Ayala y Pajuelo (2018) en su tesis “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la corte superior de justicia de Lima, 2018 teniendo como principal objetivo la determinación de la correlación de ambas variables sobre el objeto de

estudio. Teniendo una población de estudio de 159, con una muestra probabilística de 113, los cuales fueron encuestados. Determinando así la viabilidad de la hipótesis, la cual al final afirma tener dicha relación entre la motivación y el desempeño. Así mismo se pudo concluir que existe una motivación baja en lo que respecta a los factores internos (intrínsecos) de los colaboradores, no recibiendo ninguna clase de incentivo o reconocimiento además de no tener acceso a promociones de puesto ni desarrollar sus habilidades dentro de la organización, lo cual nos direcciona a una inadecuada gestión de estos factores motivacionales.

Nivel local

Lora (2017) en su tesis “Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región Lambayeque - 2017”. Cuya finalidad fue la determinación de estrategias que permitan aumentar en los colaboradores el desempeño laboral. La metodología de investigación fue de tipo descriptivo, sin intervenir en las variables de estudio. Participando de esta forma en una encuesta de 30 colaboradores de dicha institución, en donde se puso descubrir que la variable de motivación cumple un rol importante para la productividad de las organizaciones. Ya que esta le permite al colaborador ver su entorno de una manera diferenciada dependiendo su estado de motivación en ese momento. Teniendo como conclusión que dicha institución de prestigio no posee con ninguna forma de motivación que influya de manera positiva en las personas que laboran en ese entorno.

Llontop, Vásquez y Tuñoque (2017) en su tesis titulada “Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados, según el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la región Lambayeque, Chiclayo 2014”. Tuvo como finalidad mejorar el desempeño laboral en base a métodos direccionados a la motivación laboral de los colaboradores, la metodología de investigación se encargó de describir los aspectos de los objetos de estudio, además de utilizar sistemas numéricos para la cuantificación del análisis. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario. Participando 44 colaboradores donde se pudo encontrar que en la gerencia regional

no suelen motivar a sus trabajadores, teniendo un bajo rendimiento, lo cual tiene mucha relación con el tipo de gestión que ofrece a las personas que acuden a este lugar. Por lo tanto, el estudio concluye en que los colaboradores tienen una escasez de motivación y no se desempeñaran bien en su entorno.

Peralta (2016) en su tesis titulada “Estrategia de motivación para la calidad de servicio al cliente interno del área de mantenimiento de la universidad Señor de Sipán”. Como propósito tuvo elaborar la formación de diferentes técnicas estratégicas motivacionales, direccionadas al cliente interno y su calidad de servicio dentro la USS. Su método de investigación fue descriptivo, cuantitativo, transversal. Teniendo así la creación de estrategias motivacionales como principal Objetivo. Por lo tanto, se utilizaron teorías que ayuden a construir una base histórica. De esta manera se pudo determinar que existen factores que influyen para que no se permita tener un ambiente laboral adecuado. Por lo tanto, gracias a este estudio se pueden promover acciones para la mejora de estas problemáticas encontradas relacionadas a la motivación, y que de esta manera se puedan superar.

Rojas (2020) en sus tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa El ÁGUILA S.R.L” Pimentel cuyo propósito investigación se direcciona a encontrar la relación de motivación y desempeño. Teniendo la descripción de los sujetos sin influir sobre ellos, y sin alterar o influir las variables de estudio, estudiando la relación de estas mismas. Se tuvo una participación de 360 individuos pertenecientes a la empresa. De los cuales se definieron como muestra a 170. Aplicando como técnica una encuesta dando como resultado que motivación y desempeño, sí tienen relación. Deduciendo de esta manera que la mitad de los colaboradores encuestados tienen un nivel regular en cuanto a motivación, causada por una mala paga. Así mismo solo el treinta por ciento de estos tiene un eficiente nivel y un veinte por ciento sostiene no tener motivación.

Gonzales (2020) en su tesis “nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Taxis Sipán Tours S.A.C- Chiclayo”. Cuyo fin de estudio fue establecer el rango o situación de la variable dos, correspondiente al (desempeño) del personal. Con un tipo de investigación descriptivo, sin la manipulación de ningún variable. Además, se encuestaron alrededor de 78

colaboradores, los cuales a su vez formaron parte en su totalidad de la población y la muestra. De esta manera según el análisis de la información. Se obtuvo que los colaboradores de la empresa no tienen un sentido de compromiso dentro de la organización, por lo cual el nivel de desempeño es malo. Induciéndose de esta manera que, al existir escasez de motivación en la empresa, los colaboradores sostienen un rango bajo de desempeño. Por lo cual se están produciendo muchas deficiencias en cuanto a productividad.

Torres (2020) en su tesis Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación Lambayeque, 2019. Cuyo objetivo fue determinar el rango de la variable Desempeño en los colaboradores de la organización, 2019. Describiendo así los aspectos importantes de la variable y sin influenciar o manipular la misma. Se aplicó la encuesta como instrumento a 82 trabajadores de la organización, los cuales representaban la población y muestra del estudio. Obteniendo como resultado que un 78% de los empleados describen que están en desacuerdo con lo manifestado, ya que no se sienten satisfechos con la labor que desempeñan, esto hace que presenten ciertos inconvenientes que dificultan el progreso de sus actividades y funciones. Solo el 22% considera que está de acuerdo con su función encomendada. Se infiere entonces que se deben implantar metodologías que permitan aumentar el desempeño en los colaboradores de la gerencia regional. Logrando de esta manera el desarrollo de aptitudes bajo capacitaciones las cuales tengan como consecuencia el cumplimiento de metas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de Motivación

Chiavenato (2000) afirma que la variable motivación se enlaza con el comportamiento humano, ya que este se ve influenciado por ciertos factores que pertenecen al entorno de la persona. Es por esto que las personas se proyectan a realizar una acción en base a un carácter de necesidad, la cual genera un nivel de iniciativa distinto a cada persona para realizar dicha acción.

González (2008) nos dice que la variable motivación es como un cumulo de causas mentales ordenadas, en donde se influyen directamente de diversos estímulos

que se encuentran en el entorno. Los cuales generan el cambio de accionar en la persona para que sea viable o no de acuerdo a su contentamiento.

Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow (1964) describió y fundamento a la motivación en base a las necesidades humanas. En donde en base a una pirámide, jerarquiza los diferentes tipos de necesidades en base a su importancia.

- En donde el nivel primero se presentan necesidades naturales del ser humano, tales como el alimento, agua, vestimenta, relaciones sexuales etc.
- En el nivel segundo se encuentran las necesidades de estabilidad las cuales se direccionan a sus propios ingresos fijos con buena economía, o también a la propia salud física y mental.
- También se establecen en el siguiente nivel las necesidades correspondientes a lo social, en donde el individuo se expresa entre las personas, ya sea en grupos de trabajo, relaciones, amistades o sentimientos de afecto a otros individuos.
- Nivel de las necesidades de reconcomiendo, en donde ser totalmente independiente es importante para la persona, su reputación en el entorno y su manera de lograr objetivos son las que priorizan.
- Nivel en donde las necesidades de lograr los objetivos, son primordiales para la autoestima de la persona, ya que se siente lograda frente a la vida y alcanza todo lo que se propuso.

Teoría de los dos Factores de Herzberg

Chiavenato (2000) “indica que la acción de motivar se direcciona a dos tipos de factores que se encuentran en el entorno correspondiente al interno y externo”.

Factor Higiénico (primero): este factor está constituido por una serie de caracteres propios al ambiente laboral. Por lo tanto, se influencia con las horas de trabajo, políticas, bonificaciones, normas de la empresa y ambiente de interrelación personal. Además de figurar como parte fundamental la gestión de la empresa sobre el colaborador en términos de incentivos o motivación.

Factor Motivacional (segundo): concerniente a la totalidad de funciones naturales que corresponden al deber del empleado en la organización. Estos pueden ser: el cumplimiento a tiempo de actividades, el sentirse indispensable e importante en base a los logros obtenidos, aumento del desempeño, incremento de capacidades entre otras que favorecen a la organización.

Dimensiones e Indicadores de la motivación

Dimensión: Factores de higiene

Chiavenato (2000) nos describe la teoría de Herzberg, en donde describe a los factores de higiene como aquellas condiciones laborales físicas y ambientales que rodean al colaborador en el trabajo.

Indicador: Salario

El salario es fundamental para la fomentación de relaciones entre colaborador y organización. Ya que cada individuo relacionado con la Empresa u organización interviene horas de trabajo en cuestión de tiempo y energía para el cumplimiento de funciones. Asimismo, la empresa u organización está obligada a retribuir con dinero a los individuos que le presten estos servicios, como parte del intercambio.

Indicador: Políticas de la empresa.

Son lineamientos, normas o reglas establecidas y relacionadas con el comportamiento de todas las personas que comprenden la organización. Los nuevos colaboradores deben aprender y comprender estas normas para formar parte del ambiente organizacional y ser aceptados en el grupo.

Indicador: Beneficios sociales

Son aquellos que los empleados o colaboradores gozan por formar parte de una organización formal, constituida y apegada a Leyes laborales. En determinadas ocasiones se puede acudir a organizaciones autónomas que defienden la regulación de estos mismos, ya que estos son fundamentales para el ambiente laboral.

Dimensión: Factores motivadores

Corresponde a cada uno de las acciones naturales al puesto, tales como la ejecución de un trabajo de suma importancia, promociones, logros organizaciones, recompensas entre otros que afectan la productividad del individuo.

Indicador: Reconocimiento

Es una necesidad social de suma importancia para los colaboradores especializados, queriendo tener prestigio, estatus, consideración y de respeto.

Indicador: Posibilidad de Ascenso

Se expresa como ascenso a la acción permitida por la empresa u organización de seguir una línea de carrera de un puesto diferente al actual, en un grado de función superior. El ascenso es símbolo de éxito y tiene una representación de crecimiento y desarrollo en la carrera del empleado.

1.3.2. Definición de Desempeño Laboral

Robbins y Coulter (2013) describen que es el medio en el cual se observa que tan bien una persona, u organización ha logrado cumplir con sus objetivos o metas. En otras palabras, mide su rendimiento para la realización de una actividad en específico.

Robbins y Judge (2013) mencionan que la variable desempeño laboral se direcciona a los miembros de la organización y a sus funciones, deberes y asignaciones establecidas dentro de su trabajo que asimismo forman parte de los procesos inherentes a la administración o producción de bienes y servicios.

Fases de la evaluación del desempeño laboral

Fernández (2009) describe las fases de desempeño laboral, como aquello continuo relacionado entre el trabajador y jefe tales como lo siguiente:

Planificación: la fase inicial de establecimiento de objetivos a su desempeño esperado por el trabajador.

Seguimiento: corrección o seguimiento juntos (jefe y trabajador), en cuando al nivel o grado de avance de objetivos trasados, con el fin de seguir las medidas que requieran para su secuencia.

Evaluación: es la fase final de todo el periodo, es el resultado que se consigue de ello la determinación del componente salarial.

Métodos para la evaluación del desempeño laboral

Alles (2012) son específicamente aquellos que se encargan de medir: las llamadas características, el comportamiento o resultado.

Método basado en características

Su diseño está pensado para medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que esa compañía considera importantes para el presente o para un futuro. Son populares porque son sencillos o fáciles de administrar si el listado de características no está diseñado en relación con el puesto. El resultado estará alejado de la realidad y puede dar una opción subjetiva.

Método basado en el comportamiento

Es aquel que permite a los evaluadores conocer de manera inmediata el punto que hace que el empleado se aleje de la escala. Todo basado en sus comportamientos, en ello se especifica las acciones correctas y cuales no son las adecuadas, es decir ayuda al trabajador a dar una retroalimentación.

Método basado en resultado

Es aquel que mide el resultado final o el logro de los trabajadores, en el cual los evaluadores dicen que son más objetivos que otros métodos que generan más autoridad a los trabajadores.

Factores del desempeño laboral

Alles (2012) menciona que las empresas que ofrecen servicios, para poder brindar un buen servicio a sus clientes es de mucha importancia que tengan en cuenta los factores como que se relacionan e influyen directamente con su desempeño de los trabajadores tales como:

La Satisfacción del Trabajo: conjunto de sentimientos positivos o negativos que los trabajadores perciben dentro de su trabajo, a ello se muestran con las distintas actitudes, que es natural en el área de trabajo, como es la organización, trabajo en equipo el monitoreo, etc.

El Trabajo en Equipo: es de suma importancia, permite mejorar la relación directa con los clientes a los que reciben el servicio, o al equipo que labora en el cual se puede medir el nivel de calidad.

La Capacitación del Trabajador: es la manera de encaminar al trabajador, es recibido por el departamento de recursos humanos de la organización, con la finalidad de que el trabajador cumpla un buen rol, basados en datos y contenido detallado.

El Autoestima: está considerado como los sistemas de requerimientos del trabajador, aparece de la necesidad de poder lograr o conseguir algún reconocimiento dentro de la empresa. Es por ello que se debe equilibrar la autoestima, respecto a cada personalidad del trabajador.

Importancia del desempeño laboral

Flores (2016) hace muchos años atrás, las organizaciones mayormente se encargaban de medir funciones, en la actualidad según autores hacen mención 3 conductas conformadas del desempeño laboral:

El desempeño de la tarea: es el desarrollo de funciones, la cual se debe de poner en marcha en su puesto, ya sea de creación de productos, o se servicio con el fin de cumplir con lo que la empresa requiere.

El Civismo: está constituido por lo psicológico de los trabajadores, ya sea al trato entre trabajadores, como por ejemplo a las sugerencias o aportaciones que ayuden o sean productivas con fin de cumplir objetivos.

La Falta de productividad: es aquella que se relaciona a los factores que afectan la relación de trabajo entre la empresa y trabajadores, en los que son algunas muestras de comportamientos que directamente afectan el desarrollo de la empresa, como por ejemplo la honestidad entre trabajadores, respeto, puntualidad que al final si se ve afectada la productividad.

Elementos que influyen en el desempeño laboral

Moreno (2012) menciona que el desempeño laboral se ve definido por:

- factores actitudinales tales como: responsabilidad, seguridad, presencia personal.
- factores operativos tales como son los de: conocimientos, calidad, trabajo en equipo.

Asegura que el resultado del rendimiento del colaborador es generado por algunas actitudes, destrezas, estimulaciones, capacitaciones, monitoreo, por factores de cada situación de los individuos, dependiendo a la perspectiva que se tenga.

Dimensiones e indicadores del desempeño laboral

Dimensión: Eficacia

Se define como la capacidad para cumplir con una función que ha sido establecida o dada en un momento en concreto. Es decir, realizar una actividad con un resultado esperado.

Indicador: Comunicación

Es la entrega y la asimilación del mensaje de manera bilateral. Por lo tanto, si los individuos no comprenden la información, en conclusión, no ha existido una comunicación.

Indicador: Trabajo en equipo

Este indicador se fundamenta en la sinergia de esfuerzos que tienen los colaboradores para lograr cumplir una actividad o meta específica. Sin embargo, mediante esta actividad se ven influenciadas las diferencias, los intereses y las diferentes capacidades y conocimiento que existen entre los individuos que conforman el grupo.

Dimensión: Eficiencia.

Se describe en la obtención de resultados que sobre pasan lo estándar, teniendo el uso lógico y racional de recursos, para así cumplir con un actividad o proceso en específico, tratando de ahorrar bienes. Por lo tanto, se centra básicamente en el uso correcto de los recursos y en hacer bien las cosas.

Indicador: Responsabilidad

Es la competencia o habilidad de la cual se direcciona el sentimiento de deber sobre los colaboradores de una organización al momento de realizar sus actividades.

Indicador: Desarrollo de relaciones

Es la sostenibilidad de comportamientos adecuados, los cuales se direccionan al cuidado y fomentación de relaciones entre colaboradores teniendo como consecuencia la creación de un grupo de personas denominado network of contacts. Caso contrario, si los colaboradores tienen una mala actitud, pueden afectar al resto del grupo ocasionando daños al entorno.

1.4 Formulación del problema

1.4. 1 problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral en los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020?

1.4.2 Problemas Específicos.

¿Cuál es el nivel actual de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020?

¿Cuál es el nivel actual del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS – Chiclayo 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020?

1.5 Justificación e importancia de estudio

1.5.1. Justificación Teórica

La presente investigación tiene un alto valor de estudio, ya que se han utilizado teorías, las cuales son sostenidas por autores como Herzberg y Robbins & Coulter. Los cuales hablan y mencionan diferentes aspectos y características de las variables de estudio. Asimismo, la siguiente investigación será útil en base a su información para los futuros estudios de las variables del tema ya mencionadas anteriormente.

1.5.2. Justificación metodológica

La investigación se fundamenta con una metodología inductiva. Utilizando un tipo de estudio descriptivo y correlacional, la cual describe, mide cada variable de estudio y determina el nivel de relación de ambas variables. Además, se utilizó un diseño no experimental – transversal dando referencia a que no se manipularan las variables a lo largo del estudio. Por otro lado, se utilizaron técnicas e instrumentos para la recolección de datos las cuales

son la encuesta y el cuestionario. De esta forma los datos se podrán ingresar al software Spss para su análisis correspondiente.

1.5.3. Justificación Social

Este presente estudio será de mucha utilidad para que la escuela de administración de la USS mejore la motivación y el Desempeño de los Docentes. De tal forma que los resultados ayuden a la creación de planes de mejora que estén destinados a beneficiar a los docentes y empresa donde laboran. De esta manera se logrará incorporar la motivación a los Docentes con la finalidad de que desarrollen actitudes positivas y que puedan obtener un favorable desempeño en cada una de sus funciones. Además, esto podrá influir en el aprendizaje de los alumnos permitiendo la comprensión de los diversos temas en la maya curricular y generando a largo plazo excelentes profesionales.

1.6 Hipótesis

H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020

H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS – Chiclayo 2020.

1.7.2 Objetivos específicos

Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020.

Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de investigación

Investigación descriptiva

Hernández (2014) refiere que selecciona características fundamentales de un ambiente que se estudie, añade también que describe el conjunto total de población o parte de ella.

Investigación Correlacional

Hernández (2014) señala que este tipo de estudio tiene como fin saber la relación o nivel de sociedad que exista entre dos variables en un modelo en particular.

Diseño de investigación

Investigación no experimental

Hernández (2014) menciona que dicha investigación es realizada sin uso de las variables, las cuales solo se aprecien los fenómenos en su ambiente para ser estudiados.

Diseños transaccionales (transversales)

Hernández (2014) especifica que es aquella investigación que solo se adquiere información en un momento exclusivo.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

La presente investigación desarrollada tuvo una población de 25 docentes, los cuales ejercen la docencia y se distribuyen entre ambos sexos. Así mismo son pertenecientes a la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020.

Hernández (2014) describe que la población es un grupo de individuos que tienen características similares, las cuales concuerdan con un determinado perfil (p.174).

2.2.2. Muestra

En el desarrollo de la investigación se tomaron 22 docentes de la USS pertenecientes a la escuela de administración, como muestra, ya que no se pudo contactar a la totalidad de la población de estudio, por motivo de pandemia (Covid-19) y otros factores diversos que impedían tomar toda la población como muestra. Por ende, se considera un tipo de muestreo no probabilístico, ya que los investigadores realizaron la muestra dependiendo del acceso, la disponibilidad, conveniencia y de las condiciones del contexto actual.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variables

Variable: Motivación

Chiavenato (2000) describe que la motivación se enlaza con el comportamiento humano, ya que este se ve influenciado por ciertos factores que pertenecen al entorno de la persona. Es por esto que las personas se proyectan a realizar una acción en base a un carácter de necesidad, la cual genera un nivel de iniciativa distinto a cada persona para realiza dicha acción.

Variable: Desempeño Laboral

Robbins y Coulter (2013) describen que es el medio en el cual se observa que tan bien una persona, u organización ha logrado cumplir con sus objetivos o metas. En otras palabras, mide su rendimiento para la realización de una actividad en específico.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de variable Motivación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
Motivación	Factores de Mantenimiento	Salario	1. La empresa le retribuye un sueldo justo, según su puesto de trabajo	Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario
		Beneficios sociales	2. Considera que el sueldo que recibe está acorde a todas las funciones que realiza en la organización.	
			3. Recibe gratificaciones, bonos u otro beneficio similar	
		4. Recibe vacaciones remuneradas		
	Políticas de la empresa	5. Conoce la misión, visión y valores de la empresa		
		6. Cumple con las políticas o normas establecidas por la organización.		
		7. Recibe incentivos cada cierto tiempo por su desempeño.		
	Factores de Motivación	Reconocimiento	8. La empresa reconoce su esfuerzo laboral.	
		Ascenso por mérito	9. La empresa promueve oportunidades de ascenso	
			10. Considera que tiene un nivel de desempeño y potencial para ascender de cargo	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento	
Desempeño laboral	Eficacia	Comunicación	11. Existe una comunicación clara, entendible y amigable en su área de trabajo.	Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario	
			12. Expresa con libertad sus ideas, opiniones o necesidades hacia el resto de personas en la empresa.		
		Trabajo Equipo	En		13. Considera que el apoyo de sus compañeros de trabajo le permite cumplir tareas y metas planeadas.
					14. Recibe ayuda incondicional de cualquier compañero en la empresa.
	Eficiencia	Responsabilidad			15. Cumple tareas, actividades y procesos, según el tiempo establecido.
					16. Cumple con excelencia sus labores sin importar cuanto tiempo le demande.
		Desarrollo de Relaciones			17. Establece un trato amigable hacia sus compañeros en la empresa
					18. Sus compañeros de trabajo reconocen su esfuerzo y felicitan sus logros laborales.

Fuente: Elaboración propia

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

Método

El desarrollo de la investigación está en base al método inductivo, pasando de lo particular a lo general, lo cual quiere decir que se podrán sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares, como se ven en esta investigación.

Técnicas

Respecto a la técnica seleccionada por los investigadores, se utilizó la encuesta en base a escala Likert, con preguntas en base a las dos variables de la investigación. Las cuales ayudaran al análisis de los resultados obtenidos.

Instrumento

Respecto al instrumento seleccionado por los investigadores, se empleó el cuestionario, conformado por un total de 18 preguntas en base a la escala de Likert, la creación de las preguntas proviene de la variable Motivación y Desempeño. Además, se aplicará a los docentes de la escuela de administración de la USS.

Validez

Se efectuará la validación del cuestionario desarrollado por los investigadores. Que verdaderamente conozcan el tema, los cuales darán su juicio de aprobación o corrección al instrumento elaborado. Para que este pueda cumplir con el objetivo trazado por el estudio.

Instrumento validado por:

Abraham José García Yovera, Mg. En talento humano, Mg. Carlos Alberto Otero González, Mg. Investigación y marketing y Mg. Torres Concino Katherine, Mg Gestión del talento humano

Confiabilidad

Dicho cuestionario fue sometido a una prueba de confianza la cual es llamada Alpha de Cronbach, la cual, con su resultado, ayuda a conocer si el cuestionario se encuentra óptimo y preciso para su aplicación a los individuos seleccionados.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

A través de la recolección de datos que se dará por medio de la encuesta a los individuos, se pueden obtener información valiosa, la cual será procesada por SPSS versión 24, con la finalidad de representar estos datos de manera ordenada en gráficos y tablas, los cuales ayuden a la comprensión y descripción de los ya mencionados.

2.6. Aspectos éticos.

La presente investigación consideró los criterios éticos según Bacallao (2015) los cuales son los siguientes:

Principio de la Vida Humana:

Se trata del consentimiento y respeto que se tendrá con los individuos que conforman la investigación, además de no verse contrariados o influidos por algún tipo de comunicado que se haya dado durante la línea de tiempo del proyecto.

Dicha investigación, toma en cuenta el respeto, la libertad, dignidad, de todos aquellos que colaboraron en el desarrollo, sin tener temor a la información brindada.

Principio de Libertad y Responsabilidad:

Cada individuo posee la libertad para permitir que otro individuo lo intervenga. Además de actuar con responsabilidad ante sus actos y las consecuencias de estos mismos.

Principio de Totalidad:

Explica que el humano está conformado por la relación de sus piezas o partes diferenciadas, las cuales conforman al sistema orgánico de una persona única y diferenciada entre otras, además este principio hace referencia a la importancia que tiene el individuo de discernir entre lo correcto y lo que no es así en situaciones específicas.

2.7. Criterios de Rigor Científicos.

2.7.1 Validación y confiabilidad de instrumento

La confiabilidad del instrumento fue dada por el Alfa de Cronbach

Tabla 3: Confiabilidad Alfa de Cronbach

Confiabilidad del instrumento	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
.884	18

Fuente: Programa estadístico SPSS 25.

Como se observa el estudio de confiabilidad para la variable motivación respecto al resultado del instrumento tiene un valor α de 0.884, por lo tanto, muestra que el grado de fiabilidad del instrumento es bueno.

Para esta investigación se usarán los siguientes criterios de rigor científico según Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) son el:

El consentimiento informado

Para el desarrollo de dicha investigación, se explicó a los docentes sus fines los cuales fueron académicos, solo a colaborar con la información a estudiar como el de las variables motivación y desempeño laboral, mas no como algún fin para lograr algo en particular, respetando cada una de sus opiniones o aportes que fueron fundamentales.

La confidencialidad

Para salvaguardar su confidencialidad de los docentes participantes se informó, que sus aportaciones serán anónimas, con total privacidad de la información brindada por ellos, para evitar temor a represalias u causarles problemas en su ambiente laboral.

Manejo de riesgos

Para la reducción de riesgos a los docentes participantes de la escuela de administración, se tomarán en cuenta dos puntos:

El primer punto consiste en que la persona analista será responsable de sus obligaciones requeridas por los participantes del estudio, el segundo punto consiste en las consecuencias de la información obtenida.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras.

Variable 01: motivación (Resultado de la Dimensión 01: Factores de Mantenimiento)

Tabla 4: Factores de Mantenimiento (agrupado).

FACTORES DE MANTENIMIENTO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	6	27,3	27,3
	NIVEL MEDIO	10	45,5	72,7
	NIVEL ALTO	6	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en octubre del 2020.

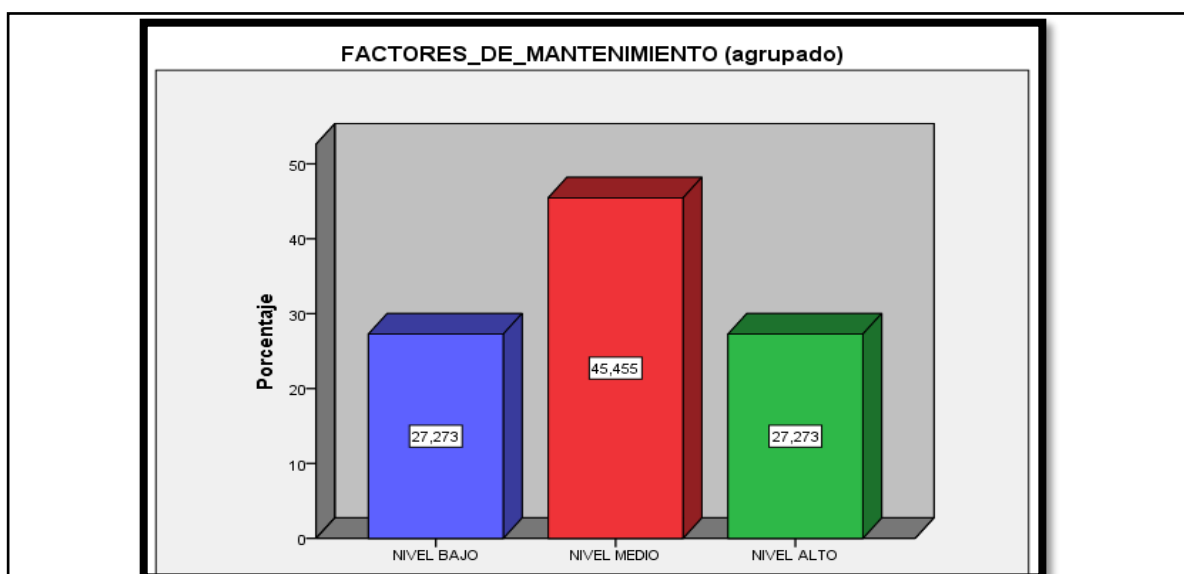


Figura 1: Factores de Mantenimiento (agrupado).

En la primera dimensión factores de mantenimiento, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 45.455%, luego sigue el nivel bajo y el nivel alto ambos con un 27,273 %.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en la dimensión 01 factores de mantenimiento (agrupado).

Resultado de la dimensión 02: factores de motivación.

Tabla 5: Factores de Motivación (agrupado).

FACTORES DE MOTIVACION (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	5	22,7	22,7
	NIVEL MEDIO	15	68,2	90,9
	NIVEL ALTO	2	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en octubre del 2020.

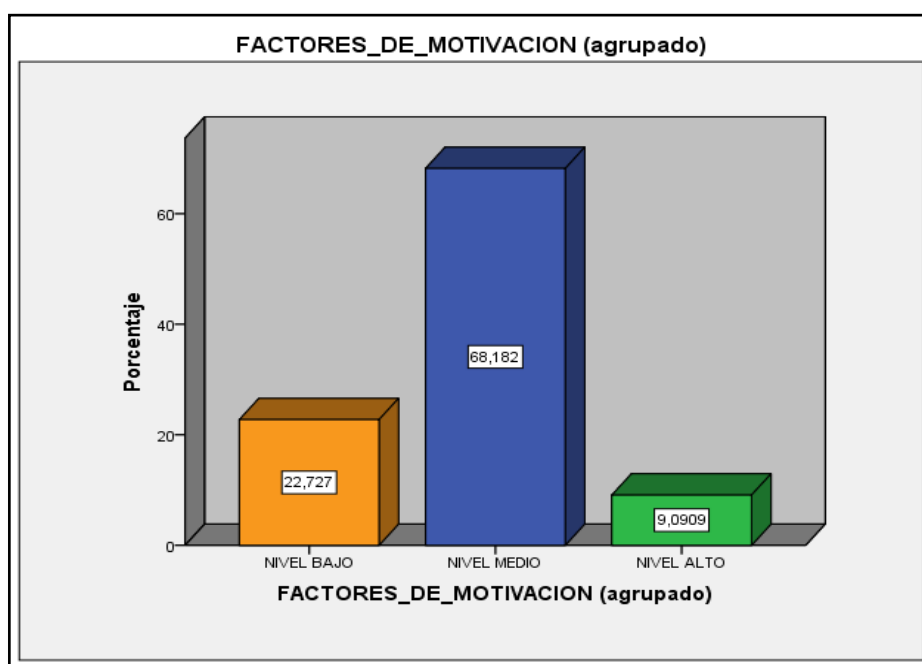


Figura 2: Factores de motivación (agrupado).

En la segunda dimensión factores de motivación, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 68.182%, en seguida está el nivel bajo con un 22, 727% y último está el nivel alto con un 9.0909%.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en la dimensión 02 factores de motivación (agrupado).

Variable 02: Desempeño laboral

Resultado de la Dimensión 01: Eficacia.

Tabla 6: Eficacia (agrupado).

EFICACIA (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	5	22,7	22,7
	NIVEL MEDIO	11	50,0	72,7
	NIVEL ALTO	6	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en octubre del 2020.

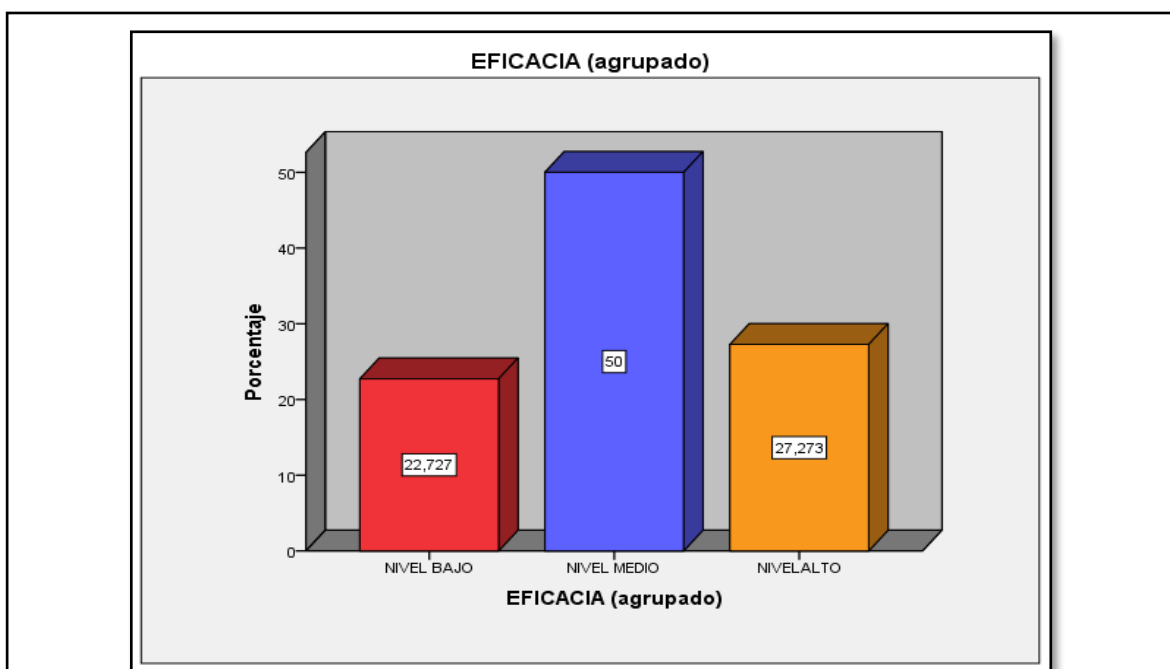


Figura 3: Eficacia (agrupado).

En la primera dimensión eficacia, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 50%, en seguida está el nivel alto con un 27,273% y último está el nivel bajo con un 22,727%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en la Dimensión 01: Eficacia (agrupado).

Resultado de la Dimensión 02: Eficiencia.

Tabla 7: Eficiencia (agrupado).

EFICIENCIA (agrupado)					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	NIVEL BAJO	4	18,2	18,2	18,2
	NIVEL MEDIO	14	63,6	63,6	81,8
	NIVEL ALTO	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en octubre del 2020.

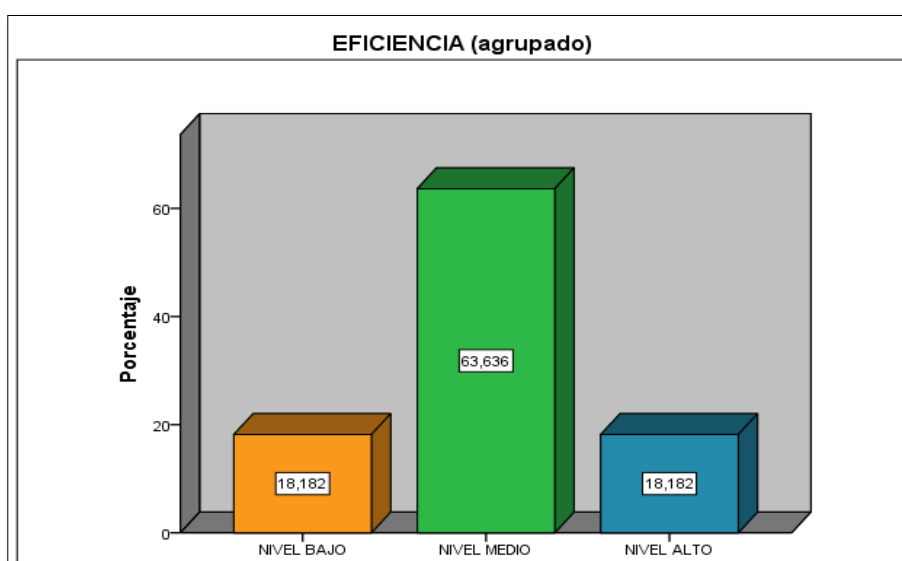


Figura 4: Eficiencia (agrupado).

En la segunda dimensión eficiencia, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 63,636%, en seguida está el nivel y el nivel bajo ambos con un 18.182%.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, la Dimensión 02: Eficiencia (agrupado).

VARIABLES: Motivación y Desempeño laboral.

Variable 01: motivación

Objetivo específico 01: Indicar el nivel de Motivación en los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Tabla 8: Variable Motivación (agrupada).

VARIABLE MOTIVACION (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	NIVEL BAJO	7	31,8	31,8
	NIVEL MEDIO	9	40,9	72,7
	NIVEL ALTO	6	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en octubre del 2020.

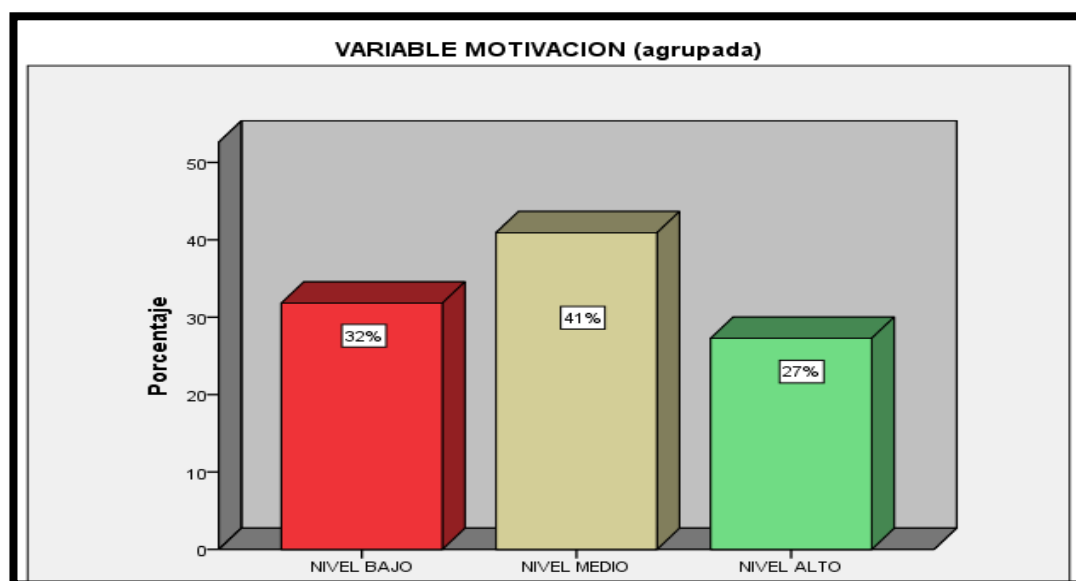


Figura 5: Variable Motivación (agrupada).

En la variable motivación, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 41%, en seguida está el nivel bajo con un 32% y último está el nivel alto con un 27%.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS de la variable motivación (agrupado).

Objetivo general: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS – Chiclayo 2020.

Hipótesis

H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020

H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis General

Tabla 9: Tabla de contingencia

Tabla de contingencia Motivación * Desempeño Laboral						
			Desempeño Laboral			Total
			Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Motivación	Indiferente	Recuento	2	8	0	10
		Frecuencia esperada	,9	8,2	,9	10,0
		% del total	9,1%	36,4%	0,0%	45,5%
	De acuerdo	Recuento	0	10	0	10
		Frecuencia esperada	,9	8,2	,9	10,0
		% del total	0,0%	45,5%	0,0%	45,5%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	2	2
		Frecuencia esperada	,2	1,6	,2	2,0
		% del total	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%
Total	Recuento	2	18	2	22	
	Frecuencia esperada	2,0	18,0	2,0	22,0	
	% del total	9,1%	81,8%	9,1%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS 2020.

Tabla 10: Chi-cuadrado de Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,444 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	16,399	4	,003
Asociación lineal por lineal	9,240	1	,002
N de casos válidos	22		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,18.

Fuente: Programa estadístico SPSS 25.

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) $0,000 < 0,05$ se 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.

Variable 02: Desempeño laboral.

Objetivo específico 02: Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Tabla 11: Variable Desempeño laboral (agrupada).

VARIABLE DESEMPEÑO (agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	8	36,4	36,4
	NIVEL MEDIO	12	54,5	90,9
	NIVEL ALTO	2	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, en octubre del 2020.

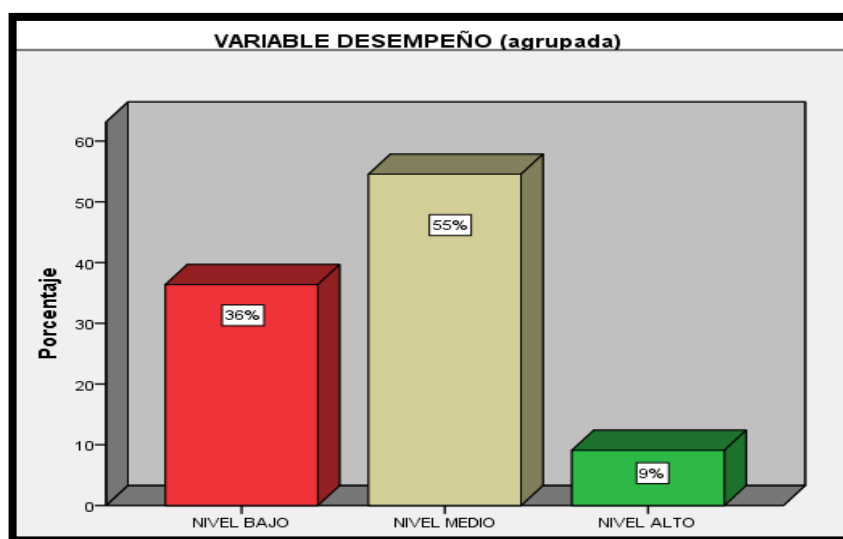


Figura 6: Variable Desempeño laboral (agrupada).

En la variable desempeño laboral, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 55%, en seguida está el nivel bajo con un 36% y último está el nivel alto con un 9%.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes pertenecientes a la escuela profesional de administración de la USS, de la variable desempeño laboral (agrupado).

Objetivo Especifico 03: Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Se evidencia la correlación entre Dimensiones de Motivación y desempeño laboral

Tabla 12: Correlación de dimensiones de Motivación y Desempeño laboral

			Factores de mantenimiento	Factores motivacionales	Eficacia	Eficiencia
Rho de Spearman	Factores de mantenimiento	Coefficiente de correlación	1.000	.606**	.717**	.313
		Sig. (bilateral)	.	.003	.000	.156
		N	22	22	22	22
Factores motivacionales		Coefficiente de correlación	.606**	1.000	.271	.461*
		Sig. (bilateral)	.003	.	.222	.031
		N	22	22	22	22
Eficacia		Coefficiente de correlación	.717**	.271	1.000	.207
		Sig. (bilateral)	.000	.222	.	.356
		N	22	22	22	22
Eficiencia		Coefficiente de correlación	.313	.461*	.207	1.000
		Sig. (bilateral)	.156	.031	.356	.
		N	22	22	22	22

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS 25.

De acuerdo a la tabla de correlación, las dimensiones de la variable Motivación (factores de mantenimiento y factores motivacionales) tienen relación con las dimensiones de la variable Desempeño laboral (eficacia y eficiencia) en donde factores de mantenimiento se relaciona en un .717 con la dimensión eficacia y así mismo en un .313 con la dimensión eficiencia. Además, la dimensión denominada factores motivacionales se relaciona en un .271 con la dimensión eficacia y así mismo en un .461 con la dimensión eficiencia.

3.2. Discusión de resultados

En cuanto al objetivo general, Determinar la relación entre la Motivación y Desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS - Chiclayo 2020.

Los resultados mostrados en el Según el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ se 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.

Datos que al ser comparados con lo encontrado por, Granda, (2019). en su tesis “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Agencia Bellavista-Callao, periodo 2018”, obteniendo como resultado que los funcionarios presentan un bajo nivel de motivación por falta de reconocimiento, capacitación, incentivos para su buen desarrollo de actividades, afectando la productividad del municipio.

A lo que Chiavenato (2000) refiere que la motivación se enlaza con el comportamiento humano, ya que este se ve influenciado por ciertos factores que pertenecen al entorno de la persona. Es por esto que las personas se proyectan a realizar una acción en base a un carácter de necesidad, la cual genera un nivel de iniciativa distinto a cada persona para realiza dicha acción, es decir que la motivación si se relaciona con el desempeño laboral ya que, a mayor motivación, habrá mayor desempeño o viceversa.

Referente al primer objetivo específico, Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS Chiclayo- 2020.

Los resultados mostrados en el (Figura 05): En la variable motivación, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 41%, en seguida está el nivel bajo con un 32% y último está el nivel alto con un 27%, estos datos indican que en esta variable los docentes de la escuela profesional de administración, se encuentran en un nivel medio, por lo que requieren estar motivados para el buen desempeño de sus funciones,

Datos que, al ser comparados con lo encontrado por Machuca (2018) En su tesis titulada “Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018” quien concluyo que en su mayoría los colaboradores presentan un nivel bajo de motivación, siendo así que solo el 0.67% de colaboradores, son los únicos que poseen una buena motivación, dando como resultado que la motivación laboral es media para ambas, mostrando así que los colaboradores requieren de factores motivacionales.

según Chiavenato (2000) Describe que el salario es fundamental para la fomentación de relaciones entre colaborador y organización. Ya que cada individuo relacionado con la Empresa u organización interviene horas de trabajo en cuestión de tiempo y energía para el cumplimiento de funciones. Asimismo, la empresa u organización está obligada a retribuir con dinero a los individuos que le presten estos servicios, como parte del intercambio, respecto a Políticas de la empresa son lineamientos, normas o reglas establecidas y relacionadas con el comportamiento de todas las personas que comprenden la organización. Los nuevos colaboradores deben aprender y comprender estas normas para formar parte del ambiente organizacional y ser aceptados en el grupo, respecto Beneficios sociales, que son aquellos que los empleados o colaboradores gozan por formar parte de una organización formal, constituida y apegada a Leyes laborales. En determinadas ocasiones se puede acudir a organizaciones autónomas que defienden la regulación de estos son fundamentales para el ambiente laboral, respecto al Reconocimiento considera una necesidad social de suma importancia para los colaboradores especializados, queriendo tener prestigio, estatus, consideración y de respeto y por ultimo de Posibilidad de Ascenso refiere a acción permitida por la

empresa u organización de seguir una línea de carrera de un puesto diferente al actual, en un grado de función superior. El ascenso es símbolo de éxito y tiene una representación de crecimiento y desarrollo en la carrera del empleado.

En Referencia al segundo objetivo específico, Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Según los resultados mostrados en el (Grafico 06): En la variable desempeño laboral, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio con un 55%, en seguida está el nivel bajo con un 36% y último está el nivel alto con un 9%, estos datos indican que en esta dimensión los docentes de la escuela profesional de administración, se encuentran en un nivel medio, resaltando que el nivel medio de motivación influye en el desempeño laboral.

Datos que al ser comparados con lo encontrado por, Gonzales (2020) en su tesis “nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Taxis Sipán Tours S.A.C- Chiclayo”. Cuyo fin de estudio fue establecer el rango o situación de la variable dos, correspondiente al (desempeño) del personal. Se obtuvo que los colaboradores de la empresa no tienen un sentido de compromiso dentro de la organización, por lo cual el nivel de desempeño es malo. Induciéndose de esta manera que, al existir escasez de motivación en la empresa, los colaboradores sostienen un rango bajo de desempeño. Por lo cual se están produciendo muchas deficiencias en cuanto a productividad.

A lo que Robbins y Judge (2013) indican que la Comunicación es la entrega y la comprensión de significados de manera bilateral. Por lo tanto, si los individuos no comprenden la información, en conclusión, no ha existido una comunicación y el Trabajo en equipo se fundamenta en la unión de esfuerzos que tienen los colaboradores para lograr cumplir una actividad o meta específica. Sin embargo, mediante esta actividad se ven influenciadas las diferencias, los intereses y las diferentes capacidades y conocimiento que existen entre los individuos que conforman el grupo, respecto a Responsabilidad ,competencia o habilidad de la cual se direcciona el sentimiento de deber sobre los colaboradores de una organización al momento de realizar sus actividades, Desarrollo de relaciones, aquella que sostenibilidad de comportamientos adecuados, los cuales se direccionan al cuidado y fomentación de relaciones entre colaboradores teniendo

como consecuencia la creación de un grupo de personas denominado network of contacts. Caso contrario, si los colaboradores tienen una mala actitud, pueden afectar al resto del grupo ocasionando daños al entorno.

Respecto al tercer objetivo específico, Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

De acuerdo a la tabla de correlación, las dimensiones de la variable Motivación (factores de mantenimiento y factores motivacionales) tienen relación con las dimensiones de la variable Desempeño laboral (eficacia y eficiencia) en donde factores de mantenimiento se relaciona en un .717 con la dimensión eficacia y así mismo en un .313 con la dimensión eficiencia. Además, la dimensión denominada factores motivacionales se relaciona en un .271 con la dimensión eficacia y así mismo en un .461 con la dimensión eficiencia.

Datos que al ser comparados con lo encontrado por, Granda (2019) en su tesis “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Callao, periodo 2018”, en la que obtuvo como resultado que la motivación extrínseca se correlaciona en 0.522 con el desempeño laboral y la motivación intrínseca con 0.564. Se induce entonces, que existe una correlación baja, la cual deja la tarea de usar estrategias adecuadas para incrementar la influencia de motivación del colaborador con la puntualidad, seguridad laboral e identidad laboral.

González (2008) refiere que la variable motivación es como un cumulo de causas mentales ordenadas, en donde se influncian directamente de diversos estímulos que se encuentran en el entorno. Los cuales generan el cambio de accionar en la persona para que sea viable o no de acuerdo a su contentamiento, es decir que a mayor nivel de motivación mayor será el nivel de Desempeño laboral o viceversa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Al objetivo general: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS – Chiclayo 2020.

Después de realizar el chi cuadrado de Pearson entre ambas variables de estudio, Según el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ se 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. En conclusión, si existe una relación entre la Motivación y el Desempeño laboral permitiendo de esta manera entender, que mientras más motivados estén los docentes, mejor será el desempeño laboral.

Al objetivo específico 1: Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Se puede concluir según los datos mostrados que el nivel de Motivación actual en los docentes de administración de la USS se encuentra en un estado medio correspondiente a un 41%, además sostiene un nivel bajo de 32% y un nivel alto de solo 27% por lo cual, predomina con mayor intensidad el nivel medio, en consecuencia, se infiere que los indicadores de la variable motivación no está siendo gestionada de manera correcta dentro de la escuela de administración.

Al objetivo específico 2: Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

Con respecto a la variable desempeño laboral y sus resultados obtenidos, permiten concluir al investigador que la mayoría de los docentes de la escuela de administración de la USS se ubican en un nivel medio con un 55%, además presenta una nivel bajo de 36% y último está el nivel alto con un 9%, estos datos indican que en el nivel medio es el que predomina en la variable desempeño, en consecuencia, se infiere que los indicadores de la variable

no están siendo gestionada de manera correcta, ya que lo ideal sería siempre tener un nivel alto.

Al objetivo específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.

De acuerdo a la tabla de correlación, las dimensiones de la variable Motivación (factores de mantenimiento y factores motivacionales) tienen relación con las dimensiones de la variable Desempeño laboral (eficacia y eficiencia) en donde factores de mantenimiento se relaciona en un .717 con la dimensión eficacia y así mismo en un .313 con la dimensión eficiencia. Además, la dimensión denominada factores motivacionales se relaciona en un .271 con la dimensión eficacia y así mismo en un .461 con la dimensión eficiencia. Concluyendo que las dimensiones entre las dos variables de estudio tienen relación significativa y positiva entre sí.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al área de recursos humanos tener en cuenta que cada gestión que realice con respecto a la motivación, impactará de manera significativa en el desempeño laboral de todos los colaboradores de la escuela de administración, por lo cual tendrá que ser muy cuidadoso al momento de gestionar dichas variables.

Se recomienda al encargado de la escuela de administración junto con el área de recursos humanos realizar estudios internos dentro de la escuela de administración periódicamente, los cuales puedan determinar el nivel de motivación de sus docentes, con la finalidad de tomar acción de manera óptima sobre los diferentes factores, en este caso dimensiones las cuales se ven comprometidas tales como, salario, beneficios sociales, políticas organizacionales, reconocimiento y asenso. Con la finalidad de incentivar a los docentes a ejercer sus actividades de la mejor manera, además esto impactará de manera positiva en la enseñanza de los alumnos y podrá cumplir con los estándares de calidad que la misma universidad ofrece a la comunidad.

Se recomienda al área de recursos humanos, realizar un seguimiento al desempeño laboral con indicadores que permitan gestionar sobre cada talento humano (docentes) de manera individual y en conjunto con la finalidad de mejorar el nivel de las variables que se estudiaron en la investigación.

se recomienda a los encargados de talento humano de la USS tener en cuenta las dimensiones de ambas variables de estudio (Motivación y desempeño), ya que, al tener relación entre sí, cuando se manifieste un problema de desempeño o motivación, podrían facilitar la resolución del inconveniente, tomando en cuenta y analizando las dimensiones afectadas.

REFERENCIAS

- Fischman, D. (17 de abril de 2017). "Evaluaciones de desempeño", por David Fischman". Obtenido de diario el Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Alares. (2018). *Alares revela las conclusiones de su Índice de Medición de Empleados y Empleadas*. Obtenido de Equiposytalento: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>
- Alderfer. (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*. Obtenido de <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Alles , M. (2012). *Desempeño por competencias(Evaluacion 360°)*. Mexico: Granica. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Andina. (2018). *Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas*. Obtenido de ANDINA.PE: <https://andina.pe/agencia/noticia-real-madrid-pierde-31-pero-se-clasifica-para-semifinales-de-champions-706238.aspx/www.digesa.sld.pe/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Ayala, T., & Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la corte superior de justicia de Lima, 2018. Tesis de Licenciamiento*. Universidad Tecnológica Del Perú, Lima.
- Barcenás, J. (2017). *¡La gestión del desempeño, está enferma!* Obtenido de Diario el Dinero: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/la-gestion-del-desempeno-esta-enferma-jaime-barcenás/243217>

- Bizneo. (2019). *Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial*.
Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Cadillo, C. (20 de Febrero de 2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral*.
Obtenido de Diario oficial del bicentenario El Peruano:
<http://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos* (Quinta edición. ed.).
Bogotá-Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Cuadro, J., & Bustamante, C. (2017). *Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena de Indias*.
Cartagena de Indias.
- Enriquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *UEES*. Obtenido de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/77/76/>
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. *Pre Grado*. Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Fernández, J. (2009). *Coaching, desempeño, competencia y talento*. Pearson Educación. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/53879?page=142>
- Fernandez, J. (2017). *motivación laboral en el Fast Food Pizza Hut en San Isidro 2017*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22623/Fern%C3%A1ndez_CJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores , R. (2016). *Administración de recursos humanos*. Madrid: UNID. Obtenido de

https://play.google.com/store/books/details/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos?id=XMY6DQAAQBAJ&hl=es&gl=US

Gandia, Y. (2016). *Análisis de la motivación de los empleados en una entidad bancaria*. Valencia.

Gestión. (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/?ref=gesr>

Gestión. (30 de Diciembre de 2018). *¿Qué problemas de salud pueden afectar nuestro trabajo con las celebraciones de Año Nuevo?* Obtenido de Gestión.pe: <https://gestion.pe/tendencias/problemas-salud-afectar-nuestro-celebraciones-ano-nuevo-2019-nnda-nnlt-254022-noticia/#:~:text=La%20ingesta%20excesiva%20de%20estos,y%20presenta%20ci%C3%B3n%20de%20descansos%20m%C3%A9dicos>

Gestión. (22 de Julio de 2019). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>

Gonzales, M. (2020). *Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa de taxi Sipan Tours S.A.C- CHICLAYO 2019. Tesis de Bachiller*. Universidad Señor de SIPAN, Pimentel.

Granda, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Agencia Bellavista-Callao, periodo 2018. Tesis de Bachiller*. Universidad Nacional JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho.

Guerrero, M. (2017). *Motivación Laboral en el hotel Turístico Nirvana 3 estrellas en el distrito de Miraflores Lima. Lima*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20743/Guerrero_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. *Tesis de Pregrado*. Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Lora, G., Tuñoque s, Y., & Vásquez, D. (2017). Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados, según el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de la gerencia regional de transportes y comunicaciones en Lambayeque. *Tesis Pregrado*. Universidad de Lambayeque, Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/89>

Lora, L. (2017). Estrategias De Motivación Para Incrementar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De los Juzgados De Familia De La Corte Superior De Justicia de la Region Lamabayeque -2017. PIMENTEL.

Machuca, W. (2018). *Motivacion laboral de los empleados de la municipalidad de Comas*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27251/Machuca_PWJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslow, A. (1964). *Religions, Values, and Peak-Experiences* (1st Edition ed.). Ohio State University Press, Columbus, OH.

Moreno, V. (2012). *Gestión de Recursos Humanos* (1 ed.). (V. Moreno , Trad.) IC. Obtenido de <https://www.iceditorial.com/habilidades-directivas/5699-gestion-de-recursos-humanos-9788415730941.html>

Norena, A., Alcaraz, M., & Rojas, N. (20112). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Chia, Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>

- Pacheco, A. (2016). *“El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Jose Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016”*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2467>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica, III*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Peralta, S. (2016). Estrategia de motivación para la calidad de servicio al cliente interno del área de mantenimiento de la universidad Señor de Sipán. *Tesis Posgrado*. Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3993/Peralta%20Quintana%20Segundo%20Alejandro%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (2017). *La importancia de la motivación como estímulo al trabajador para el éxito de la empresa de la universidad de SOTAVENTO, A. C. Veracruz*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Rojas, E. (2020). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa "El Águila S.R.L.". *Tesis para Bachiller*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Solís, S. (2016). *Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1265>

Torres, D. (2020). En su tesis Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación Lambayeque, 201. *Tesis de Bachiller*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel.

ANEXO

Anexo N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020?	Determinar la relación entre la Motivación y Desempeño laboral en los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020	H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020	Variable 1: MOTIVACION
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS		
¿Cuál es el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020?	Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020.	H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL
¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS - Chiclayo 2020?	Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.		
¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020?	Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Instrumento – Cuestionario



Objetivo: Recolectar información respecto a la motivación y desempeño laboral en la escuela de Administración de la USS

Instrucciones: Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, considerando lo siguiente:

1	2	3	4	5
Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación **Marque con una X.**

		1	2	3	4	5
Motivación						
1	La empresa le retribuye un sueldo justo, según su puesto de trabajo					
2	Considera que el sueldo que recibe está acorde a todas las funciones que realiza en la organización.					
3	Recibe gratificaciones, bonos u otro beneficio similar					
4	Recibe vacaciones remuneradas					
5	Conoce la misión, visión y valores de la empresa					
6	Cumple con las políticas o normas establecidas por la organización.					
7	Recibe incentivos cada cierto tiempo por su desempeño.					
8	La empresa reconoce su esfuerzo laboral.					
9	La empresa promueve oportunidades de ascenso					
10	Considera que tiene un nivel de desempeño y potencial para ascender de cargo					

Desempeño laboral						
11	Existe una comunicación clara, entendible y amigable en su área de trabajo.					
12	Expresa con libertad sus ideas, opiniones o necesidades hacía el resto de personas en la empresa.					
13	Considera que el apoyo de sus compañeros de trabajo le permite cumplir tareas y metas planeadas.					
14	Recibe ayuda incondicional de cualquier compañero en la empresa.					
15	Cumple tareas, actividades y procesos, según el tiempo establecido.					
16	Cumple con excelencia sus labores sin importar cuanto tiempo le demande.					
17	Establece un trato amigable hacia sus compañeros en la empresa					
18	Sus compañeros de trabajo reconocen su esfuerzo y felicitan sus logros laborales.					

Gracias por su colaboración

Anexo 03: instrumento de validación de expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. en Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	14 años
	CARGO	Coordinador de Investigación y Responsabilidad social
MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - CHICLAYO - 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	FLORES LÓPEZ LORENZO JOZSEF JIMENEZ BAUTISTA MERLY ANALI	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la USS -Chiclayo 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020. Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020. Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

	Además, el cuestionario se encuentra bajo el escalamiento de Likert, cuyas escalas son de 5 puntos: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
--	--

MOTIVACIÓN	
1. ¿La empresa le retribuye un sueldo justo, según su puesto de trabajo?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera que el sueldo que recibe está acorde a todas las funciones que realiza en la organización?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Recibe gratificaciones, bonos u otro beneficio similar?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Recibe vacaciones remuneradas?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

5. ¿Conoce la misión, visión y valores de la empresa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Cumple con las políticas o normas establecidas por la organización?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. ¿Recibe incentivos cada cierto tiempo por su desempeño?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿La empresa reconoce su esfuerzo laboral?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿La empresa promueve oportunidades de ascenso?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Considera que tiene potencial y un buen nivel de desempeño para ser ascendido de cargo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DESEMPEÑO	
11. ¿Existe una comunicación clara, entendible y amigable en su área de trabajo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>12. ¿Expresa con libertad sus ideas, opiniones o necesidades hacia el resto de personas en la empresa.</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera que el apoyo de sus compañeros de trabajo le permite cumplir tareas y metas planeadas?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Recibe ayuda incondicional de cualquier compañero en la empresa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cumple tareas, actividades y procesos, según el tiempo establecido?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cumple con excelencia sus labores sin importar cuanto tiempo le demande?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Establece un trato amigable hacia sus compañeros en la empresa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Sus compañeros de trabajo reconocen su esfuerzo y felicitan sus logros laborales?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLOS ALBERTO OTERO GONZÁLES
	PROFESIÓN	DR. EN ADMINSTRACION
	ESPECIALIDAD	INVESTIGACIÓN Y MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 años
	CARGO	DOCENTE
MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - CHICLAYO - 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	FLORES LÓPEZ LORENZO JOZSEF JIMENEZ BAUTISTA MERLY ANALI	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la uss -Chiclayo 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020. Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020. Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. Además, el cuestionario se encuentra bajo el escalamiento de Likert, cuyas escalas son de 5 puntos:</p> <p>Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)</p>
MOTIVACIÓN	
1. ¿La empresa le retribuye un sueldo justo, según su puesto de trabajo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera que el sueldo que recibe está acorde a todas las funciones que realiza en la organización?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Recibe gratificaciones, bonos u otro beneficio similar?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Recibe vacaciones remuneradas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

5. ¿Conoce la misión, visión y valores de la empresa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Cumple con las políticas o normas establecidas por la organización?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. ¿Recibe incentivos cada cierto tiempo por su desempeño?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿La empresa reconoce su esfuerzo laboral?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿La empresa promueve oportunidades de ascenso?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Considera que tiene potencial y un buen nivel de desempeño para ser ascendido de cargo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DESEMPEÑO	
11. ¿Existe una comunicación clara, entendible y amigable en su área de trabajo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

12. ¿Expresa con libertad sus ideas, opiniones o necesidades hacia el resto de personas en la empresa.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera que el apoyo de sus compañeros de trabajo le permite cumplir tareas y metas planeadas?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Recibe ayuda incondicional de cualquier compañero en la empresa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Cumple tareas, actividades y procesos, según el tiempo establecido?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Cumple con excelencia sus labores sin importar cuanto tiempo le demande?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Establece un trato amigable hacia sus compañeros en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Sus compañeros de trabajo reconocen su esfuerzo y felicitan sus logros laborales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ____ 18 ____ N° TD ____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Torres concino Katherine
	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	7 años
	CARGO	Coordinador de Investigación y Responsabilidad social
MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - CHICLAYO - 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	FLORES LÓPEZ LORENZO JOZSEF JIMENEZ BAUTISTA MERLY ANALI	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la uss -Chiclayo 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Indicar el nivel de Motivación de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo 2020. Analizar el nivel del Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS– Chiclayo 2020. Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación y el Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS - Chiclayo 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

	Además, el cuestionario se encuentra bajo el escalamiento de Likert, cuyas escalas son de 5 puntos: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
--	--

MOTIVACIÓN	
1. ¿La empresa le retribuye un sueldo justo, según su puesto de trabajo?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera que el sueldo que recibe está acorde a todas las funciones que realiza en la organización?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Recibe gratificaciones, bonos u otro beneficio similar?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Recibe vacaciones remuneradas?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>5. ¿Conoce la misión, visión y valores de la empresa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cumple con las políticas o normas establecidas por la organización?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Recibe incentivos cada cierto tiempo por su desempeño?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La empresa reconoce su esfuerzo laboral?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La empresa promueve oportunidades de ascenso?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Considera que tiene potencial y un buen nivel de desempeño para ser ascendido de cargo?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>DESEMPEÑO</p>	
<p>11. ¿Existe una comunicación clara, entendible y amigable en su área de trabajo?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>12. ¿Expresa con libertad sus ideas, opiniones o necesidades hacia el resto de personas en la empresa.</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera que el apoyo de sus compañeros de trabajo le permite cumplir tareas y metas planeadas?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Recibe ayuda incondicional de cualquier compañero en la empresa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cumple tareas, actividades y procesos, según el tiempo establecido?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cumple con excelencia sus labores sin importar cuanto tiempo le demande?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Establece un trato amigable hacia sus compañeros en la empresa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Sus compañeros de trabajo reconocen su esfuerzo y felicitan sus logros laborales?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

Anexo 04: autorización de la directora de escuela vía correo para la recolección de datos en la EAP DE ADMINISTRACIÓN

14/12/21 10:12

Correo de UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - Recolección de Datos



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPAN

LORENZO <flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe>

Recolección de Datos

JANET ISABEL CUBAS CARRANZA <yicubasc@crece.uss.edu.pe>

5 de octubre de 2020, 12:10

Para: flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe

Cc: EDGAR ROLAND TUESTA TORRES <etuesta@crece.uss.edu.pe>, TUTOR DE ESTUDIANTES _EP DE ADMINISTRACIÓN <tutoradministracion1@crece.uss.edu.pe>, JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERÓN <jamilcarvc@crece.uss.edu.pe>, Secretaria de Escuela de Administración <seadministracion@uss.edu.pe>, MERLY ANALI JIMENEZ BAUTISTA <jbautistamerly@crece.uss.edu.pe>, Abraham Garcia <ajosegy@crece.uss.edu.pe>

Estimado Lorenzo:

Mediante la presente dar respuesta a su **Oficio 8409-2020/FACEM-TOL-USS** (Ítem 41327), **AUTORIZANDO** la recolección de datos en nuestra Escuela para el desarrollo de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - CHICLAYO 2020, que presenta como autores a nuestros alumnos del X ciclo:

Flores López Lorenzo Jozsef.
Jiménez Bautista Merly Anali.

Saludos cordiales.

Atentamente,
Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
yicubasc@crece.uss.edu.pe



Libre de virus. www.avast.com

Anexo 05: Resolución de aprobación de tesis

**USS | UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°1124-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 16 de diciembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0336-2021/FACEM-DA-USS de fecha 16/12/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveyido de la Decana de la FACEM, de fecha 16/12/2021, sobre aprobación del nuevo de título de Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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

SE RESUELVE

ARTÍCULO 1°: APROBAR, el nuevo Título de Proyecto de Tesis, de los egresados de la EAP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	FLORES LÓPEZ, LORENZO JOZSEF JIMENEZ BAUTISTA, MERLY ANALI	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN- CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0817-FACEM-USS-2020, de fecha 24/07/2019, numeral 14.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Fiorella Giannina Molinelli Arisondo
Dra. Fiorella Giannina Molinelli Arisondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Liset Sugeily Silva Gonzales
Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FORMATO T1



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

Pimentel, 20 de noviembre de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Flores López Lorenzo Jozsef con DNI 72530570 y Jiménez Bautista Merly Analí con DNI 72622837
En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN- CHICLAYO – 2020**

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de empresas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito 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
Flores López Lorenzo Jozsef	72530570	
Jiménez Bautista Merly Analí	72622837	

Anexo 07: Aplicación virtual de encuesta por pandemia

1/3/22, 13:19 Correo de UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - APROBACION POR LA DIRECTORA DE ESCUELA PARA LA RECOLECCION DE DATO...

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

LORENZO JOZSEF FLORES LOPEZ <flopezlorenzo@crece.uss.edu.pe>

APROBACION POR LA DIRECTORA DE ESCUELA PARA LA RECOLECCION DE DATOS EN DOCENTES

LORENZO <flopezlorenzo@crece.uss.edu.pe> 11 de octubre de 2020, 6:19
Para: lbalarezo@crece.uss.edu.pe, becerragr@crece.uss.edu.pe, lillianverdef@crece.uss.edu.pe, JANET ISABEL CUBAS CARRANZA <yicubasc@crece.uss.edu.pe>, FALLA GOMEZ CAROLINA DE LOURDES <FALLAGOMEZ@crece.uss.edu.pe>, jguevarad@crece.uss.edu.pe, pjaramilloa@crece.uss.edu.pe, puyen@crece.uss.edu.pe, Mego Núñez Onesimo <MEGOONESIMO@crece.uss.edu.pe>, mmerino@crece.uss.edu.pe, sandram@crece.uss.edu.pe, relizabeth@crece.uss.edu.pe, CARLA ANGELICA REYES REYES <rreyesca@crece.uss.edu.pe>, CRODASJOS@crece.uss.edu.pe, JOSE ARTURO RODRIGUEZ KONG <rodriguezka@crece.uss.edu.pe>, KARLA IVONNE ROJAS JIMENEZ <kivonnerj@crece.uss.edu.pe>, LISET SUGEILY SILVA GONZALES <sugey@crece.uss.edu.pe>, urbinamax@crece.uss.edu.pe, varedo@crece.uss.edu.pe, jamilcarvc@crece.uss.edu.pe


Mediante la siguiente encuesta, la cual ha sido autorizada por la directora de escuela JANET ISABEL CUBAS CARRANZA, con el fin de recolectar datos necesarios para el desarrollo de investigación a cargo de estudiantes del décimo ciclo, se le solicita amablemente participar en el llenado del siguiente cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSci3NInmGUHq0XFSJaqy6foaPV4vM8TfL2lx6gqhoeNzE6wMQ/viewform?usp=sf_link

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=9fe66aec6f&view=pt&search=all&permmsgid=msg-a%3Ar-3291085535873649687&siml=msg-a%3Ar-3291085535873649...> 1/1

Anexo 08: Aplicación virtual de encuesta (respuesta de Docente al correo)

1/3/22, 13:20 Correo de UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - APROBACION POR LA DIRECTORA DE ESCUELA PARA LA RECOLECCION DE DATO...

 UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

LORENZO JOZSEF FLORES LOPEZ <flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe>


APROBACION POR LA DIRECTORA DE ESCUELA PARA LA RECOLECCION DE DATOS EN DOCENTES

LISET SUGEILY SILVA GONZALES <sugey@crece.uss.edu.pe> 13 de octubre de 2020, 13:42
Para: LORENZO <flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe>

Estimado Lorenzo, realicé la encuesta solicitada.

Saludos!!

Mg. Liset Silva Gonzáles
Coordinadora de Prácticas Pre Profesionales FACEM
Docente - Escuela de Administración
sugey@crece.uss.edu.pe




El dom., 11 oct. 2020 a las 6:19, LORENZO (<flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe>) escribió:
[El texto citado está oculto]

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=9fe66aec6f&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f%3A1680463199685212333&simpl=msg-f%3A1680463199685212333> 1/1

Anexo 09: Aplicación virtual de encuesta (respuesta de Docente al correo)

1/3/22, 13:21 Correo de UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - APROBACION POR LA DIRECTORA DE ESCUELA PARA LA RECOLECCION DE DATO...

 UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

LORENZO JOZSEF FLORES LOPEZ <flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe>

**APROBACION POR LA DIRECTORA DE ESCUELA PARA LA RECOLECCION DE
DATOS EN DOCENTES**

SANDRA MORY GUARNIZO <sandram@crece.uss.edu.pe> 12 de octubre de 2020, 10:53
Para: LORENZO <flopezlorenzojo@crece.uss.edu.pe>

Atendido.

Mg. Sandra Mory G.
FACEM

[El texto citado está oculto]

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=9fe66aec6f&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f%3A1680362242026585721&simpl=msg-f%3A1680362242026585721> 1/1

Anexo 10: Reporte TURNITIN

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN- CHICLAYO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	gestion.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

Anexo: 11: ACTA DE ORIGINALIDAD



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°1124-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Flores López Lorenzo Jozsef y Jiménez Bautista Merly Anali, con su tesis Titulada MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN- CHICLAYO 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24 % 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, 14 de enero de 2021

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