

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN
SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS, 2021**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

**Presentado por:
LOURDES PAUCAR ROJAS**

Andahuaylas, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN
SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS, 2021**

LOURDES PAUCAR ROJAS

Asesor:

Mag. Carlos Huamanquispe Apaza

Andahuaylas, Perú

2022



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el aula virtual de la plataforma Google Meet <https://meet.google.com/zsm-ayzk-zyf> los docentes miembros del Jurado evaluador, tesista y asesor del informe final de tesis de la EPAE-UNAJMA, ubicado en el distrito de San Jerónimo de la provincia de Andahuaylas, siendo las 17.00 horas del día 07 de octubre del año 2022, en atención a la Resolución N.º 348-2022-CO-UNAJMA-FCE, se reunieron el Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca, CPC Godofredo Eduardo Campos Peláez y Mgr. Rosa Néilda Ascue Ruiz integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS, 2021

Cuya autora es el (a) Bachiller en Administración de Empresas, LOURDES PAUCAR ROJAS y Asesor Mgr. CARLOS HUAMANQUISPE APAZA.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDO: APROBAR por UNANIMIDAD, al (a) Bachiller en Administración de Empresas LOURDES PAUCAR ROJAS, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
16	dieciséis	BUENO

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

LIC. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
DOCENTE EPAE

(DR. Juan Cielo Ramírez Cajamarca)
Presidente Jurado

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

CPC Godofredo Eduardo Campos Peláez
DOCENTE

(CPC. Godofredo E. Campos Peláez)
Secretario del Jurado Dictaminador

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Mgtr. Rosa Néilda Ascue Ruiz
DOCENTE
CLAU: 09016

(MGTR. Rosa Néilda Ascue Ruiz)
Vocal del Jurado Dictaminador

DEDICATORIA

A mi madre, Santosa Rojas C. quien con su amor y apoyo infinito e incondicional forjo la mujer que soy hoy en día y me impulso a seguir adelante para alcanzar mis metas.

A mi padre, Nicolas Paucar C. que, desde el cielo, estoy segura, me acompaña y me guía para alcanza todas mis metas.

A mi compañero de vida, quien me brinda su apoyo incondicional a pesar de las dificultades.

A mi hija Briana Pastor Paucar, quien con su amor y cariño me motiva e impulsa a buscar una mejor versión de mí misma día tras día.

A toda la familia Paucar Rojas.

Y sobre todo gracias a DIOS por guiarme e iluminarme.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa y a la Escuela Profesional de Administración de Empresas, por haberme acogido en sus aulas durante el periodo de mi formación profesional.

A los docentes, asesor y jurados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, quienes compartieron sus conocimientos y sabidurías para garantizar mi formación como persona y profesional.

Al personal de trabajadores de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka-Andahuaylas, por haberme brindado la información necesaria para desarrollar el presente trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

La investigación en cuestión, que es: "La Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021", tuvo como objetivo Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021. Para lograr el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, el estudio se ajusta a los requisitos señalados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José Mara Arguedas.

La investigación estuvo motivada por el deseo de comprender la importancia de la motivación como impulso en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución estudiada. Su objeto es averiguar cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral.

En este estudio se han tenido en cuenta las fases y prácticas que componen el proceso de investigación científica. La base teórica de esta investigación se elaboró tras hacer una revisión de la bibliografía; en la metodología de este estudio se emplearon los diseños no experimentales transversal y "transeccional correlacional", y los datos se interpretaron con el software SPSS versión 25.

Por ende, con el resultado se pretende aportar conocimientos teóricos y prácticos, para posteriores investigadores, así como para las organizaciones.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Delimitación de la investigación.....	21
1.3.1. Delimitación espacial	21
1.3.2. Delimitación temporal	21
1.3.3. Delimitación teórica	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación metodológica.....	21
1.4.2. Justificación teórica	21
1.4.3. Justificación práctica.....	21
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo general	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	23

2.1.	Antecedentes.....	23
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	23
2.1.3.	Antecedentes locales.....	25
2.2.	Marco teórico.....	26
2.2.1.	Motivación.....	26
2.2.2.	Desempeño laboral.....	30
2.3.	Marco conceptual.....	33
2.4.	Marco institucional.....	34
2.4.1.	Reseña histórica.....	34
	Visión.....	37
	Mision.....	37
	CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.	Hipótesis.....	38
3.1.1.	Hipótesis general.....	38
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	38
3.2.	Variables.....	38
3.3.	Operacionalización de variables.....	39
3.4.	Metodología.....	40
3.4.1.	Enfoque.....	40
3.4.2.	Tipo de estudio.....	40
3.4.3.	Diseño de investigación.....	40
3.5.	Población y muestra de estudio.....	42
3.5.1.	Población.....	42
3.5.2.	Muestra.....	42
3.6.	Técnica e instrumentos de recolección.....	43
3.6.1.	Técnicas.....	43
3.6.2.	Instrumentos.....	43

3.6.3. Escala de Likert	44
3.7. Métodos de análisis de datos	44
CAPITULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	46
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	46
4.1. Resultados de la investigación.....	46
4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)	47
4.1.2. Frecuencias de datos generales	47
4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones.....	52
4.2. Contratación Estadística de hipótesis	59
4.2.1. Correlación de Rho - Spearman	59
4.2.2. Prueba de hipótesis - con Rho de Sperman	59
CAPÍTULO V	64
DISCUSIÓN.....	64
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	67
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de frecuencias género	48
Figura 2. Resultados de frecuencias edades	49
Figura 3. Resultados de frecuencias nivel de estudio	50
Figura 4. Resultados de frecuencias nivel de condición laboral	51
Figura 5. Resultados de frecuencias de la variable motivación	52
Figura 6. Resultados de frecuencias de la dimensión intensidad	53
Figura 7. Resultados de frecuencias de la dimensión dirección	54
Figura 8. Resultados de frecuencias de la dimensión la persistencia.....	55
Figura 9. Resultados de frecuencias de la variable desempeño laboral.....	56
Figura 10. Resultados de frecuencias de la dimensión eficiencia	57
Figura 11. Resultados de frecuencias de la dimensión eficacia	58

INDICE DE TABLAS

tabla 1. Fiabilidad según Kuder Richardson	45
tabla 2. Valores de confiabilidad	46
tabla 3. Fiabilidad del instrumento de variables y dimensiones	47
tabla 4. Genero	47
tabla 5. Edad	49
tabla 6. Nivel de estudio.....	50
tabla 7. Condición laboral	51
tabla 8. Motivación	52
tabla 9. La intensidad.....	53
tabla 10. La dirección.....	54
tabla 11. La persistencia	55
tabla 12. Desempeño laboral	56
tabla 13. Eficiencia.....	57
tabla 14. Eficacia	58
tabla 15. Niveles de Coeficiente de Correlación de Spearman.....	59
tabla 16. Resultados contrastados de hipótesis general	59
tabla 17. Resultados contrastados de hipótesis específica 1.....	60
tabla 18. Resultados contrastados de hipótesis específica 2.....	61
tabla 19. Resultados contrastados de hipótesis específica 3.....	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación	73
Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables	74
Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos	75
Anexo 4. Encuesta de la investigación.....	77
Anexo 5. Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	79
Anexo 6. Organigrama de la institución	82
Anexo 7. Solicitud de información para realizar el trabajo de investigación.....	83
Anexo 8. Solicitud de autorización para la ejecución de la encuesta.....	84
Anexo 9. Relación de trabajadores de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.	85
Anexo 10. Fotografía de investigación.	88
Anexo 11. informe de turnitin.....	91

RESUMEN

La siguiente investigación lleva por título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021. Tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.

La metodología corresponde al enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes Chanka Andahuaylas, siendo un total de 35 trabajadores administrativos, y por ser finita se consideró la muestra no probabilística es decir al total de trabajadores 35. La técnica utilizada es la encuesta, validada por juicio de experto; el instrumento fue el cuestionario de tipo escala Likert que consta de 26 preguntas.

En el procesamiento de datos se utilizó el programa de Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 25, se empleó el análisis descriptivo, fiabilidad del instrumento por Alfa de Cronbach y la correlación por coeficiente de Rho Spearman, los resultados son presentados en tablas y gráficas estadísticas de acuerdo a los objetivos del estudio.

La fiabilidad del instrumento de investigación según alfa de Cronbach para la motivación es de 0,923, y para el desempeño laboral 0,784 que se califica como muy confiable de excelente confiabilidad, en concordancia con los parámetros de la tabla de fiabilidad, Para contrastar la hipótesis general de la investigación, se contrastó con el coeficiente del Rho de Spearman que como resultado se obtiene ($r= 0,879^{**}$. Como el valor de $\text{sig}=0.00$ es menor al nivel de significancia 0.05), revela que existe una correlación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Se concluye estadísticamente que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.

Palabras claves: motivación y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation is entitled: Motivation and work performance of administrative workers of the sub-regional directorate of transport and communications Chanka Andahuaylas, 2021. Its objective was to determine the degree of relationship that exists between motivation and work performance of administrative workers. administrative workers of the sub-regional directorate of transport and communications chanka Andahuaylas, 2021.

The methodology corresponds to the quantitative approach, basic type, descriptive and correlational, non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of the administrative workers of the DSRT-CHANKA of Andahuaylas 2021, a total of 35 administrative personnel, and because it was finite, the sample was considered non-probabilistic, i.e. the total of 35 workers. The technique used was the survey, validated by expert judgment; the instrument was a Likert scale questionnaire consisting of 26 questions.

In the data processing, the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25 program was used, the descriptive analysis, reliability of the instrument by Cronbach's Alpha and the correlation by Spearman's Rho coefficient were used, the results are presented in tables and statistical graphs according to the objectives of the study.

The reliability of the research instrument according to Cronbach's alpha for motivation is 0.923, and for work performance 0.784, which is qualified as very reliable with excellent reliability, in accordance with the parameters of the reliability table. To contrast the general hypothesis of The research was contrasted with the Spearman's Rho coefficient that is obtained as a result ($r= 0.879^{**}$. As the value of $\text{sig}=0.00$ is less than the 0.05 level of significance), it reveals that there is a significant correlation between motivation and job performance of the administrative workers of the sub-regional directorate of transport and communications Chanka Andahuaylas, 2021, with which the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted.

It is statistically concluded that there is a relationship between motivation and job performance of administrative workers of the sub-regional directorate of transport and communications chanka Andahuaylas, 2021.

Keywords: motivation and job performance.

INTRODUCCIÓN

La motivación como impulso para lograr los objetivos de las organizaciones es considerado como un aspecto importante para la determinación y toma de decisiones eficientes en las instituciones públicas, privadas y mixtas, más aún para el desempeño laboral y cumplimiento de las obligaciones.

En el presente estudio de investigación se analiza la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021. En consecuencia, los cinco capítulos de esta tesis se separan en varias secciones, como sigue:

El Capítulo I, se esboza la cuestión, se describe la situación problemática y se formulan las preguntas del estudio. Se presentan los objetivos del estudio, junto con la delimitación espacial, cronológica y teórica, y la base metodológica, teórica y práctica.

En el capítulo II, Se proporcionan el análisis de los antecedentes, los fundamentos teóricos, las definiciones conceptuales, y se profundiza en las principales variables del estudio.

En el capítulo III, El estudio se centra en la metodología de la investigación y presenta la hipótesis, las definiciones de la población, la muestra, la operacionalización de las variables, las estrategias de recojo de datos y las herramientas de investigación, así como las metodologías de análisis de datos utilizadas.

En el capítulo IV, Los resultados se presentan en tablas y datos estadísticos de acuerdo con los objetivos del estudio, tras lo cual se comparan y contrasta cada una de las hipótesis desarrolladas.

En el capítulo V, Con el fin de comparar las conclusiones de la hipótesis con las numerosas ideas expuestas por diversos autores en investigaciones anteriores comparables al presente estudio, se formó la discusión.

Finalmente, se plantearon las conclusiones y recomendaciones, para que sirva como base para investigaciones posteriores.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El contexto internacional, en el cual estamos inmersos, incide y es imprescindible, la generación de soporte digital, tecnológico, que sostenga la competencia, mejora continua, frente a los nuevos desafíos, que enfrentan las organizaciones empresariales públicas, privadas y mixtas. Están en obligación a ser consecuente a su mejoramiento constante por lo que tendrá que realizar nuevas normas, políticas, estrategias y sobre todo enfocarse en contar con el personal adecuado, para esto es muy importante hablar de una motivación constante que permita siempre al colaborador a realizar su trabajo de manera eficiente llegando a cumplir con las expectativas del consumidor o usuario y sobre todo logrando metas y objetivos de la organización.

A nivel mundial, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene la responsabilidad de desarrollar y analizar nuevas normas y políticas laborales en beneficio de los empleados cada año en junio. Dado que mantener la motivación del talento humano es fundamental para la organización, se debe recordar que es el capital más importante por su contribución al desarrollo y la productividad. Por ello, las empresas deben crear normas y reglas internas que prioricen la motivación y la productividad en el trabajo.

A nivel Latinoamérica, según la Secretaria General OCDE (2019), existe una creciente desconexión entre los ciudadanos y las instituciones públicas, que son encargados de ejecutar la política social y que los representan. Los problemas de motivación y desempeño laboral, se ciñen a que existen fenómenos internos ligados al comportamiento, que por lo general se sesgan hacia la corrupción, al no tener respuesta, porque es débil el sistema de integridad, además de políticas y estrategias que permitan mejorar de manera significativa la motivación y el desempeño laboral (p. 11)

Según la Secretaría General OCDE (2019) desarrollar un sistema de integridad que complemente y empodere las políticas de mejora del personal, que

coadyuve a fortalecer la motivación del servidor público e impulsar el desempeño laboral, el cual se centra en: establecer mecanismos de diálogo, con los agentes claves del sistema, que permita intercambiar e información, prácticas para la formulación y ejecución de políticas para mejora del servicio público, de tal forma que se posiciones un servicio civil basado en méritos (p. 12), además de aspectos claves, como: proseguir con reforzar las competencias de empleados públicos basados en valores éticos en la toma de decisiones; empoderar una estructura de incentivos en el servicio público como ascensos laborales, beneficios; implementar de forma eficaz evaluaciones de desempeño como apoyo para transmitir valores; sostener la imparcialidad del proceso de reclutamiento, publicar los puestos disponibles y diseñar las decisiones de nombramiento, basado en el mérito. (p. 12)

CEPAL (2014) finaliza, con unos desafíos, de los cuales está pendiente el proseguir fortaleciendo los servicios civiles de carrera, porque se recibe interferencia al desarticular la estrategia organizacional con intervención de alto componente político, lo que ocasiona prácticas clientelares. El fortalecer el sistema de servicio civil, se centra en atacar los problemas de: mecanismos de ingreso a la administración pública transparentes, meritocráticos, basados en competencias directivas, liderazgo eficiente, rendición de cuentas en base a resultados y sobre todo limitar prácticas clientelísticas (p. 69)

A nivel Perú, ceñido a la Gestión del Rendimiento; a la fecha existe rechazo a la evaluación de desempeño por empleados en la administración pública, es muy incipiente, sumado que se carece de planificación organizacional de los objetivos que los empleados debieran alcanzar a través de su desempeño; hacia 2020, se ha avanzado con las actualizaciones de Manual de Organización y Funciones, Reglamentos Internos de Trabajo, reorganización de la estructura organizacional, sumado a la incorporación de conceptos y procedimientos de meritocracia y transparencia-idoneidad en la selección, reclutamiento e incorporación del personal, bajo criterios: aptitudes, productividad del personal en el desempeño de sus metas; orientados a satisfacer los requerimientos de los ciudadanos y logro de objetivos institucionales (p. 32).

Según Dourojeanni (2019), el maestro digno de la Universidad Agraria La Molina; manifiesta que un problema actual en la gestión pública en Perú, es la

falta de motivación de sus funcionarios, específicamente aquellos relacionados a puestos en municipios y organismos de gestión sub nacional e instituciones sectoriales. El problema, se acota en que, los funcionarios “piensan más en sus derechos que en sus deberes o que en sus propias responsabilidades” (p. 1) ello está relacionado a que prestan poco interés por “hacer”, relacionado a la competencia de construir; porque implica esfuerzo, además de riesgo por hacerlo mal. Por ello, en el sector público, los problemas no se resuelven, se transfieren, acumulan y agravan; ejemplo de ello, desde un simple trámite de licencia de funcionamiento, hasta una licencia social para la minería. Se suma a ello, la falta de liderazgo, porque en las instituciones públicas hay jefes, no existen líderes. Por lo general, cuando existe un problema, que lleva tiempo, sin resolver; se espera que el funcionario responsable decida, bajo juicio o criterio positivo o negativo; pero que se tiene que resolver, siempre que haya seguido un proceso de derivación respuesta en áreas o direcciones competentes; es decir pasa por una cadena decisiones, que en muchas ocasiones no se sujetan a la norma por completo (p. 2).

Según las encuestas, un trabajador feliz es hasta un 40% más productivo y un 80% más creativo e imaginativo, según informa el diario La República. Sin embargo, sólo el 24% de los peruanos declara ser feliz en el trabajo. Actualmente, el problema al que se enfrentan los recursos humanos (RRHH) es el de innovar para mantener la felicidad y la productividad de los empleados en la era digital. Como todo empieza de adentro hacia afuera, según Cecilia Ibarra, Country Manager de Ackermann International, "las empresas ya no priorizan solo la experiencia del cliente sino también la experiencia del empleado (Employee Experience)", Employee Experience busca aumentar significativamente las cifras del 24% mejorando la experiencia, motivación y compromiso de los empleados. (ibarra, 2020)

La Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones de Chanka Andahuaylas fue seleccionada como objeto de estudio por su función de garantizar la seguridad y el bienestar de la comunidad a través de servicios eficientes de comunicaciones, infraestructura de transporte, construcción de carreteras, mantenimiento de las mismas y regulación del tránsito terrestre de personas y mercancías.

A causa de la propagación del covid-19 se ha tomado ciertas medidas drásticas normadas por el gobierno central, afectando a muchos de los colaboradores sobre todo aquellos que no dominan las Tecnologías de la información y comunicaciones (TICS), que tuvieron que cambiar en un inicio del trabajo presencial al trabajo remoto y actualmente laboran de las dos formas, esto afectando directamente en el Desempeño laboral.

Además, se observó e indagó, que una considerable cantidad de empleados nombrados que están a punto de cumplir sus años de servicio, muestran una Motivación heterogénea entre ellos, ligado al conformismo, poca intensidad y persistencia en su puesto, poca iniciativa por nuevas tareas, poca pasión por actividades de superación, lo que está ligado a un débil compromiso, se sienten seguros de su trabajo. Además, se evidencia las tardanzas, considerable cantidad de inasistencias, permiso de salidas sin justificación o innecesarias, lo cual se percibe en débil intensidad, persistencia, incoherente dirección a seguir e incomprensión con misión de la gerencia; todo ello, aterriza en niveles de eficiencia y eficacia entre bajo a moderado, tolerados, que afectan el Desempeño Laboral.

También se pudo indagar sobre el ambiente laboral, situaciones de conflicto entre nombrados versus contratados, lo cual se percibe en las brechas de la dirección que posee cada grupo con los objetivos de la institución, la débil intensidad y persistencia por formar grupos de apoyo o trabajo especializado, lo cual una vez más se percibe y observa deficiencia y moderada eficacia, que afecta al Desempeño Laboral. La excesiva carga laboral que presentan algunos empleados, hace confundir indicadores de eficiencia; sin embargo, aparece poca eficacia. En cuanto al desarrollo personal, existen restricciones y limitaciones, para poder alcanzar otros estudios de especialidad, esto afecta a la Motivación del empleado. No podemos olvidar la inseguridad laboral que muchos empleados presentan sobre todo los que están con la modalidad de contrato por locación de servicio que tienen años trabajando con remuneraciones mínimas y el no aprecio por la institución, aquí se percibe e identifica regular intensidad y persistencia por desempeño en el puesto, por ello los problemas en la Motivación del empleado. Sumado, que una considerable cantidad de empleados están inmersos en proceso disciplinarios en la institución y de investigación ante el Ministerio Público, derivados con denuncia formalizada al Poder Judicial; bajo este escenario también se percibe débil

intensidad, persistencia en el Desempeño Laboral, e inclusive grados de eficiencia y eficacia entre bajos a moderado tolerados.

Con el fin de verificar un hallazgo que permita mejorar el nivel de incidencia motivacional en el desempeño laboral del empleado de Chanka Andahuaylas de la Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones, el propósito de este estudio es conocer el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral del empleado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas?
- b. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas?
- c. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

Los trabajadores de la siguiente localidad, avenida Mazuraqra S/N del distrito Talavera provincia de Andahuaylas, serán objeto de la presente investigación, que se está llevando a cabo en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas.

1.3.2. Delimitación temporal

Se tomará como periodo de evaluación al año 2022

1.3.3. Delimitación teórica

La indagación se ceñirá teóricamente en las conceptualizaciones de la motivación y desempeño laboral.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

En relación con este tema, el presente estudio pretende aportar métodos, técnicas y instrumentos de investigación que, una vez demostrada su validez y fiabilidad, representarán un nuevo enfoque para la creación de conocimiento.

1.4.2. Justificación teórica

La presente investigación ha determinado la relación de los indicadores de ambas variables, cuyos resultados establecen el grado de relación para una mejor toma de decisiones. De igual manera a nivel teórico, se utilizaron los procedimientos y técnicas de la investigación científica para desarrollar el análisis en relación entre la motivación y el desempeño laboral.

1.4.3. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la investigación se justificará a base de que proporcionará a partir de los hallazgos, medidas correctivas que ayuden a contrarrestar el problema de estudio. Además, coadyuvará a incrementar adecuadas formas de motivación y el desempeño laboral en la entidad objeto de estudio.

A nivel teórico, la investigación se justificará porque se va a buscar acrecentar los conocimientos existentes sobre motivación y desempeño laboral dentro del contexto para entidades públicas, a partir de los hallazgos obtenidos con la investigación; los cuales podrán ser incorporados en la ciencia gnoseológica del conocimiento. Asimismo, servirá como fuente de información para futuros investigadores que estudien a estas variables.

1.5. Objetivos

1.5.1. *Objetivo general*

Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.

1.5.2. *Objetivos específicos*

- a. Determinar el grado de relación que existe entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.
- b. Determinar el grado de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.
- c. Determinar el grado de relación que existe entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

- a. Enríquez (2014) en la tesis de Maestría: La motivación de los empleados y el desempeño laboral en el Instituto de la Visión de México. Esta investigación se propuso determinar si la motivación predice el rendimiento laboral. Investigación ubicada enfoque cuantitativo. Tipo descriptiva. Diseño explicativo. Alcance correlacional. La población fue 164 empleados. La muestra fue por conveniencia y se aplicó a todos los empleados. Los resultados fueron: que la motivación si es predictor del desempeño laboral, cuyo análisis de regresión, se sostiene en que el 41.4% de los datos, se ciñen al modelo lineal y determinan el comportamiento de dependencia en el Desempeño Laboral, existe una influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral, significativa, positiva, fuerte.

- b. Suárez (2018) en la investigación sobre: La motivación de los empleados y su efecto en el rendimiento laboral en la Empresa Municipal EMAS-EP del Cantón Santa Elena. Ecuador. Los objetivos de este estudio fueron estimar la prevalencia de la motivación en el rendimiento laboral, así como identificar y describir el impulso responsable de este fenómeno. investigación utilizando una metodología mixta y con predominio del CUAL. La muestra estuvo compuesta por 110 individuos de entre 15 y 79 años. Los resultados indicaron que la motivación afecta al rendimiento laboral porque provoca cambios favorables en el empleado que están asociados a los elementos de estima y realización.

- c. Sum (2015) Determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo fue el objetivo del proyecto de estudio

titulado "Motivación y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa de alimentos en Guatemala". enfoque de investigación cuantitativo. Estilo descriptivo. un enfoque no experimental. de naturaleza descriptiva. Los resultados muestran que la motivación tiene un impacto directo en el rendimiento laboral. Los valores de los componentes son excelentes, lo que sugiere un buen rendimiento, la aprobación de los cumplidos y la felicidad laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Roldán (2018) Su objetivo era conocer el impacto de la motivación en el desempeño laboral en el estudio "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de transporte TRC Express SAC", método cuantitativo tipo estudio explicativo. Diseño transaccional sin experimentación. 20 colaboradores representativos de TRC Express. Los resultados demuestran que la Motivación tiene un impacto directo en el Rendimiento Laboral, a partir de un nivel medio de rendimiento y motivación.
- b. Castro (2017) motivación. Se estudió la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación del Callao. Encontrar la fuerza de la asociación entre las dos variables de la investigación fue su principal objetivo. estrategia cuantitativa estilo descriptivo. diseño no experimental transaccional. rango correlativo. población de 264 funcionarios administrativos, de los cuales 102 fueron seleccionados como muestra. Con una puntuación de 0,975, los resultados muestran que ambas variables están significativa y directamente correlacionadas; el error es inferior a 0,005.
- c. Espejo (2020) en la tesis: La motivación de los empleados y el desempeño laboral en BELEN MOTORS, Huanuco. Este estudio utilizó una técnica de investigación cuantitativa para explorar el papel que juega la motivación en el desempeño laboral del personal de BELEN MOTORS. Estilo descriptivo. rango correlativo. diseño no experimental transaccional. compuesto por 11 trabajadores, es una muestra de conveniencia. Los resultados indican una asociación directa o positiva

entre las variables investigadas. La prueba Chi-cuadrado, una técnica estadística no paramétrica, apoya el impacto.

d. Parra y Tineo (2019) en la tesis: El impacto de la Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, en cuanto a su rendimiento laboral. Su objetivo fue mostrar cómo la motivación afectaba al rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del sector Agricultura-Tumbes. enfoque de la investigación cuantitativa. Estilo descriptivo. rango correlativo. diseño no experimental transaccional. Entre administradores y servidores, 58 trabajadores conformaron la muestra. Los resultados mostraron que un nivel medio de motivación del 50% produce una implicación del 62,7% en el rendimiento laboral, lo que indica una relación moderada. Todos los factores de motivación también producen un grado moderado de incidencia en el rendimiento laboral.

e. Yana (2019) en la tesis: Motivación y desempeño laboral del personal de la superintendencia Nacional de los Registros Públicos San Borja-Lima. Tuvo como proposito Identificar la prevalencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos de San Borja fue el objetivo de esta investigación. enfoque de la investigación cuantitativa. Estilo descriptivo. Diseño no experimental transaccional. 30 trabajadores conformaron la muestra. Dados los valores de Chi-cuadrado, los resultados mostraron que la motivación tiene un efecto sobre el desempeño laboral y que las dimensiones de la motivación también tienen un efecto.

2.1.3. Antecedentes locales

a. Quispe (2018) en el trabajo de investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac – 2018”, El objetivo de esta investigación era determinar la conexión entre el compromiso organizativo y la gestión del talento humano. Se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional no experimental y se seleccionaron 93 personas al azar para la encuesta. Los resultados primarios revelaron

que el 35,7% de los encuestados evaluaron su compromiso con la empresa como muy excelente, mientras que el 39,3% de los encuestados calificaron la gestión del talento humano como buena. La prueba estadística reveló un valor p de 0,026 y un coeficiente de 0,297. Al confirmar que existe una conexión considerable entre la gestión del talento humano y la dedicación al trabajo, se llegó a la conclusión.

- b. Quispe (2018) en su estudio “Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac- 2018”, Esta investigación pretende determinar la fuerza del vínculo entre el compromiso organizativo y la satisfacción laboral. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional básico con una muestra de 73 trabajadores a los que se administró una encuesta. Los resultados mostraron que el 41,1% de los encuestados consideraba que su satisfacción actual era neutra, mientras que el 39,7% de los encuestados evaluaba su compromiso con la organización como fuerte; no obstante, la prueba estadística reveló una significación de 0,010 y un coeficiente de 0,370. Por último, fue posible extraer una conclusión afirmando que el compromiso y la satisfacción de los empleados están significativamente correlacionados.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Motivación.

2.2.1.1. conceptos.

Según Gómez, Balkin y Cardy (2016) definen a la motivación la fuerza que fortalece, dirige, sostiene el comportamiento humano, influye directa e indirectamente en los demás.

A partir de los trabajos de Bruce y Pepitone (2002) definen a la motivación, como el inyector o catalizador del comportamiento humano, y Vives en un mundo en el que todo lo que haces tiene un impacto.

Según Chiavenato (2006) nos menciona que la motivación, según la concepción del *homo economicus*, El hombre se mueve en gran medida por

la búsqueda de dinero, premios salariales y mejora de las circunstancias laborales, lo que es representativo del estilo de gestión tradicional.

Lo manifestado por García y Martín (2017) la motivación es un proceso dinámico, compuesto por múltiples causas en respuestas a estímulos, que impulsan desarrollar determinadas actividades.

Los estudios relacionados a motivación, por Steers, Porter y Bigley (2004) nos manifiestan que es una fuerza que recupera al ser humano, lo dirige y canaliza, induciendo a tomar decisión y acción, según intensidad y duración.

Según Peña y Villón (2018) la motivación, es aquella donde, “el resultado de la interacción del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p. 185)

2.2.1.2. ciclo motivacional.

A partir de Lablanca (2014) el acto de la motivación se inicia al instante en que se ocasiona la ausencia de algo, es un catalizador que desequilibra el estado normal de aceptación, desarrollando un estado de no aceptación y necesidad de superación hasta conseguir la satisfacción de lo que se desea alcanzar. Por lo general está compuesto de seis etapas, siendo estas:

- Estímulo
- Necesidad.
- Tensión
- Acción
- Satisfacción
- Equilibrio.

2.2.1.3. Principios básicos de la motivación.

Según lo manifestado por Atienza (2012) que existen cinco principios identificados, verificables, siendo estos:

- Existencia de componentes motivantes y las que desmotiven.

- Cuando existe una motivación el resultado se refleja en el trabajo.
- La existencia del liderazgo y la cultura están íntimamente ligadas a la motivación.
- La motivación está en relación de alcanzar objetivos.
- La motivación tiene que ver con el reconocimiento.

2.2.1.4. Teorías de la motivación

Según Montaña (2016), se esboza una síntesis de los conceptos de la motivación, tenemos:

a) Teorías de contenido.

- Teoría de las necesidades por Maslow; pone énfasis en que todo ser humano para lograr estados de satisfacción debe alcanzar en forma gradual, consecutiva, saturar necesidades humanas, las cuales también son infinitas, transforman conforme avanza los grados de satisfacción, siendo estas: fisiológicas, seguridad, pertenencia, reconocimiento y autorrealización.
- Teoría de Mc Gregor, en una organización encontramos, que se forman grupos, los cuales son guiados por un líder, esta teoría se centra en cómo se trata, dirige, persuade un grupo, afecto a dos escenarios administrados por el líder. La teoría "X" los trabajadores deben ser intervenidos, supervisados, corregidos e inclusive en ciertas ocasiones presionados para cumplir con su tarea. La teoría "Y" los trabajadores deben ser acompañados, son participativos, resuelven problemas, desarrollan otras habilidades.
- Según Peña y Villón (2018) La mencionada teoría de Herzberg, identifica dos categorías de motivación y señala sus estrechos vínculos tanto con el trabajo del individuo como con el entorno exterior. El primer aspecto es el factor higiénico, que consiste en los requisitos físicos y ambientales del trabajo e incluye cosas como la remuneración, los beneficios sociales, las normas empresariales y el tono de las relaciones

laborales. El segundo aspecto es la motivación, y tiene que ver con todas las tareas que conlleva el trabajo, como hacer un trabajo significativo, alcanzar objetivos, asumir responsabilidades, ser promovido, ser reconocido, utilizar las propias habilidades y cumplir las normas empresariales. (p. 183)

- Según Peña y Villón (2018), los fundamentos de las tres necesidades; de Mc Clelland, precisa que hay tres necesidades que centran, fortalecen la motivación: logro, poder, afiliación. El punto de partida es una necesidad insatisfecha que origina una tensión, y esta deriva la misma reacción desencadenando impulsos al interior del individuo. Estos impulsos, se evidencian en la práctica, cuando el individuo desea crecer, cuando busca relacionarse, mejora su trabajo. (p. 184)
- Desde Huilcapi, Castro, y Jácome. (2017) Teoría ERG de Clayton Aldefer, toma los principios, supuestos de la teoría de Maslow, sin sujetarse a sus determinaciones teóricas, En la segunda, aunque las demandas inferiores se hayan satisfecho previamente, volverán a aparecer cuando no se satisfagan las necesidades superiores. Es bien sabido que los individuos se mueven regularmente a través de la jerarquía de necesidades. (p. 319)

b) Teorías de procesos.

- Desde Huilcapi et al (2017) la Teoría del reforzamiento de Skinner, se centra en la idea de que las acciones anteriores de una persona influyen de manera diferente en sus acciones futuras a través de un proceso cíclico que puede describirse en la ley del efecto; esto implica que la conducta que tiene buenos efectos es más probable que se repita que el comportamiento que tiene consecuencias negativas. (p. 320)
- Según Peña y Villón (2018) la Teoría de Vroom, Las expectativas, que se basan en tres factores, como la capacidad de la persona para controlar su nivel de productividad, su percepción de la relación entre la productividad y la consecución de sus objetivos personales, y su fuerza

de voluntad para alcanzar los objetivos, le incitan a producir lo mejor posible. (p. 184)

2.2.1.5. Elementos de la motivación.

Según Naranjo (2009) toma el concepto de motivación de Herrera, Ramírez, Roa y Herrera publicado el año 2004, donde considera que la motivación tiene tres elementos: activación, dirección y mantenimiento (p. 154). Por lo cual, Naranjo, al hacer el análisis en su producción científica, lo relaciona con la realidad educativa, tomando la posición de Herrera et al, dando a conocer e indicando que, los elementos que se aproximan a conformar la motivación, son:

- Intensidad, referida a la energía, ganas que contiene una acción, la cual activa o pone en funcionamiento al sujeto.
- Dirección, referido a lo que busca alcanzar el sujeto, en base al estímulo dado, que se convierte en objetivo.
- Persistencia, referido a mantener uniforme la energía, ganas para alcanzar el objetivo, aquí involucra conocer la disponibilidad de recursos que posee el sujeto.

Además, Naranjo manifiesta que, existen diferencias en cuanto a la motivación y satisfacción, la primera está referida al estímulo, a la intención para lograr el propósito de una meta; la segunda que menciona al agrado que se experimenta una vez alcanzada la meta. (p. 157)

2.2.2. Desempeño laboral.

2.2.2.1. conceptos.

Según Ayala (2004) manifiesta que el desempeño laboral, toma un valor conjunto que lo componen actitudes, rendimiento, comportamiento laboral del trabajador.

Para Chiavenato (2000) conceptualiza al desempeño laboral como el desarrollo máximo del potencial del trabajador para lograr una mayor eficiencia, eficacia y efectividad en su tarea.

Para Schermerhorn (2006) indica que el desempeño laboral, nace desde el puesto laboral y es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por el empleado o un grupo de ellos en la organización, y es la piedra angular de la productividad.

El desempeño laboral por León (2006) conceptualiza como la forma en que el empleado realiza sus tareas, cómo superan las metas en base a sus resultados de producción, según lo requerido en el puesto.

Según Sánchez, Gómez y Molina (2018) manifiestan que el desempeño laboral, es el conjunto de destrezas, habilidades de una persona, usadas para cumplir con las tareas asignadas dentro del puesto de trabajo.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es necesario, importante, porque permite conocer en un momento determinado, el grado de cumplimiento de funciones, metas alcanzadas por el trabajador o empleado. La evaluación debe ser constructiva, progresiva y estimulante.

Lo expuesto por Ariza (2017) indica que la evaluación del desempeño es “una técnica que permite obtener una apreciación sistemática acerca del desenvolvimiento de los empleados en el puesto de trabajo, con la finalidad de estimular y juzgar sus cualidades”

Además, según Gómez, Balkin y Cardy (2016) manifiestan que implica identificar, medir y gestionar el rendimiento de los empleados, basados en funciones específicas para los que fueron contratados, de tal forma que permite identificar y comparar áreas de producción talentosas y otras menos talentosas, sostenidos en estándares de producción, además de retroalimentar a los menos talentosos.

a) **La evaluación de 360° grados.**

Para Perdiguero (2016) la evaluación de 360° la evaluación se basa en recabar información detallada, específica de todas las colaboradores relacionados con el trabajador evaluado.

Asimismo, para Serra (2016) la evaluación se centra es la integración de opiniones, sugerencias, recomendaciones de compañeros de trabajo vinculados al evaluado, es tomar y extraer desde el expediente o escalafón en la dirección de personal los hechos tangibles que denotan, muestran sus avances, experiencia, méritos y deméritos.

b) **La evaluación por competencia.**

Desde Rondón y Ammar (2016) la evaluación por competencias está referida a evaluar por aspectos específicos, referido a cómo lo hacen, cuántos recursos emplean y si generan economía, cómo coordinan y si beneficia al grupo o área de producción, por ello deben tener estados emocionales y psicológicos equilibrados, que son observables y verificables, respecto a su identificación, autoconfianza, información, orientación, flexibilidad y liderazgo.

Para Manjarrés, Castell y Luna (2013) la estimación de competencias, es importante, porque permite justificar, acreditar las decisiones de promoción e incremento de remuneración, conocer y comprender el desenvolvimiento-compromiso en pro de la organización del empleado, en caso de comportamiento no deseados que perjudiquen a la organización es necesario la retroalimentación para modificar el débil compromiso.

Asimismo, Pérez (2014) la evaluación por competencias, se debe incluir, es preferible, el uso de instrumentos psicológicos, los cuales deben ser contruidos para medir competencia, respecto a: el compromiso, disposición al cambio, responsabilidad, disciplina, flexibilidad, autoconfianza; ello podrá fortalecer el éxito de la selección e inserción del empleado.

2.2.2.3. Elementos del desempeño laboral

Según Rojas, Jaimes y Valencia (2018) el desempeño laboral, se basa en la frecuente y uniforme producción, junto a la productividad del empleado en

su puesto laboral. La conceptualización sobre la eficacia y eficiencia tiene diversos enfoques según contexto, además existen diversos factores que inciden para incrementar el desempeño laboral; sin embargo, no es materia de este análisis; pero acotamos según Fernández-Ríos y Sánchez (1997) que el enfoque que se toma está ligado al mecanicista o Administración científica, porque solo mediremos en dos categorías, la primera forma de medir el desempeño laboral, a partir de fuentes objetivas, donde se puede recabar datos y sistematizarlos, es agrupar las fuentes en dos categorías o elementos que permiten esa verificación, que son:

- La eficiencia, "expresión que mide la capacidad o la calidad del rendimiento de un sujeto económico para lograr el cumplimiento de un propósito específico limitando el uso de los recursos".
- La eficacia, "capacidad de un sujeto para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno".

2.3. Marco conceptual

- **Recursos humanos**

Se denomina como talento humano es decir a las personas que realizan diversos trabajos, tareas designadas de manera específica que se les encomienda por parte de una empresa, organización o institución ya sea del sector público, privado o mixto. Los recursos humanos en una organización es un agente de mayor importancia del dependerá para ejecutar las distintas tareas que se puedan realizar de manera eficiente eficaz llegando a lograr con los objetivos y metas de la entidad.

- **Motivación**

Mientras la entidad cumpla las expectativas de un trabajador satisfecho, es decir, la motivación es la clave del éxito, es el resultado positivo de los empleados, basado en un fuerte rendimiento que cumpla con las expectativas que tiene la entidad en base a sus metas y objetivos.

- **Laboral**

Son las diferentes actividades, acciones y tareas realizadas por trabajadores en una organización.

- **Desempeño**

Se define como comportamientos en cuanto al desenvolvimiento del trabajador para alcanzar las metas de la empresa y estas son evaluadas de acuerdo a su grado de contribución a la entidad.

- **Intensidad**

El grado de esfuerzo de un trabajador que va motivado que entrega del todo, asimismo asumiendo retos y su capacidad de respuesta.

- **Dirección**

Se enfoca en beneficiar a la organización llegando a cumplir con las metas.

- **Persistencia**

Es la medida del tiempo de un trabajador que tenga la capacidad de mantener el esfuerzo constante así tenga que lidiar con las dificultades, por conseguir el cumplimiento de los objetivos.

- **Eficiencia**

Se da la priorización de los recursos, manteniendo una racionalización es decir hacer bien las cosas así cumplir adecuadamente con la función.

- **Eficacia**

Se basa en el cumplimiento de sus resultados así logrando los objetivos sin importar la racionalización de los recursos.

2.4. Marco institucional

2.4.1. Reseña histórica

El palacio municipal distrital de Talavera instaló y puso en funcionamiento la oficina residencial de caminos en 1841 en ese entonces, cuando apareció por primera vez la actual red vial nacional como calzada. Apoyándose en la carretera departamental, esta oficina pudo integrar la región y, con el tiempo, elevarse al nivel de una dirección subregional de transportes, comunicaciones, vivienda y construcciones, o CHANKA, con una jurisdicción territorial delimitada por las provincias de Andahuaylas.

La Dirección General de Caminos se rigió a nivel nacional por el Decreto Supremo N° 023-83-TC, la Resolución Ministerial N° 001-82-TC/RA y el reglamento de organizaciones y funciones de la Dirección General de Caminos, que establece los alcances de los proyectos de construcción, mejoramiento y/o rehabilitación de la red básica y mantenimiento vial de la red vial nacional, y posteriormente con el D. El S. N° 024-87-TC establece los límites del ámbito y competencia de la jurisdicción, autorizando a las municipalidades y organizaciones de desarrollo a construir caminos vecinales departamentales y a rehabilitarlos, restaurarlos y conservarlos. El S. N° 024-87-TC delimita el ámbito jurisdiccional y la competencia, autorizando a los municipios y organizaciones de desarrollo a construir y mejorar los caminos vecinales departamentales y a rehabilitarlos y conservarlos.

Las competencias sectoriales fueron establecidas por la Ley 2460 y 24792 en 1988, que también modificó el proceso de regionalización. En consecuencia, las direcciones departamentales de carreteras se denominan ahora Direcciones Sub regional de Transportes, y Comunicaciones chanka “DSRTC- CHANKA”.

Con la designación de la unidad ejecutora N° 201(00725) transporte CHANKA, nos incorporamos al gobierno regional de Apurímac el 1 de julio de 1998, y a partir de hoy, somos parte integrante de su estructura orgánica, dependiendo claramente de la dirección General Regional, así mismo depende del gobierno Regional de Apurímac.

DATOS DE LA INSTITUCIÓN	
Denominación	Dirección Sub Regional de Transportes Chanka
RUC	20443070819
Tipo Contribuyente	Instituciones Publicas

Estado del Contribuyente	Activo
Condición del Contribuyente	Habido
Dirección del Domicilio Fiscal	AV. Mazuraqra S / N Talavera Andahuaylas
Representante Legal	Ing. GUIDO CAÑARI MUÑOZ

Misión.

Como organización de desarrollo, el objetivo de la Dirección Subregional de Transporte y Comunicaciones de Chanka es desarrollar y poner en marcha políticas y planes que integren servicios de transporte y comunicaciones eficaces, seguros y respetuosos con el medio ambiente para la Subregión.

Para garantizar la seguridad y el bienestar en la subregión, hay que construir, mejorar y rehabilitar las carreteras, así como gobernar, supervisar y regular la circulación de personas y mercancías por tierra.

Visión.

La Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones Chanka, con un modelo de gestión eficaz, tiene la visión a 2022 de convertirse en una Subregión integrada al mercado local, regional y nacional con una adecuada infraestructura vial, jugando un rol clave en la contribución al desarrollo de la región de Apurímac en la sociedad en función del desarrollo social y cultural de la población.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El grado de relación que existe es positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- a) El grado de relación que existe es positiva alta entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.
- b) El grado de relación que existe es positiva alta entre la dirección y el desempeño laboral de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.
- c) El grado de relación que existe es positiva alta entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.

3.2. Variables

Carrasco (2007) señala las variables siguientes “aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis , tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenomenos sociales o naturales”. (p.219)

Las variables son aquellas que puede asumir distintos valores, porque están sujetos a manipulación y control dentro de una investigación (Nel, 2010). En tal sentido, en el estudio siguiente se ha de considerar como variables a los siguientes:

- Motivación.
- Desempeño laboral.

3.3. Operacionalización de variables

Variable.	Definición Concepto.	Definición operacional.	Dimensiones.
Motivación	Es una fuerza que recupera al ser humano, lo dirige y canaliza, induciendo a tomar decisión y acción, según intensidad y duración. Steers, Porter Bigley (2004)	La motivación se expresa mediante, tres aspectos, relacionados al comportamiento que son observables. Naranjo (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad • La dirección • La persistencia
Desempeño Laboral	Es la forma en que el empleado realiza sus tareas, cómo superan las metas e base a sus resultados de producción según lo requerido en el puesto. León (2006)	El desempeño laboral se expresa mediante dos aspectos comunes, sólidos y verificables el enfoque que se toma está ligado a mecanicista o Administración científica, solo mediremos en dos categorías. Fernández Ríos y Sánchez (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia

Fuente: elaboración propia

3.4. Metodología

Para evaluar las fuentes principales y secundarias de las variables motivación y el desempeño laboral, en este proyecto de investigación se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, pasando de un punto de vista general a una perspectiva particular.

3.4.1. Enfoque

En el siguiente estudio de indagación de acuerdo a su naturaleza pertenece al enfoque cuantitativo porque se recopiló datos numéricos para la medición y estudio estadístico con el fin de probar las hipótesis planteadas.

Al respecto Hernández, et al. (2014) refiere que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)

3.4.2. Tipo de estudio

Dado que se limita a resumir y presentar las conclusiones de la realidad actual de la unidad de estudio y no ofrece sugerencias para solucionar los problemas, esta investigación es de tipo básico según su objetivo declarado.

Al respecto Carrasco (2007) considera la investigación básica como:

La que no tiene aplicaciones inmediatas, ya que su objetivo principal es ampliar y mejorar la actual comprensión científica de la realidad. Las teorías científicas son su objeto de estudio, que examina para mejorar su contenido. (p. 43)

3.4.3. Diseño de investigación

3.4.3.1. Diseño no experimental

Dado que las circunstancias reales dentro del estudio de la organización se observaron sin cambiar a propósito ninguna de las

variables, el diseño que mejor se ajusta a este esfuerzo de indagación es uno que no experimental.

Hernández, et al. (2014), afirma que es el “estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlo”. (p.152)

Asimismo, Carrasco (2007) define que son estudios que evalúan y examinan los gestas y ocurrencias de la experiencia vividas después de ocurrido el evento, "sus variables independientes carecen de manipulación deliberada, y no tienen grupo de control, mucho menos experimental. (p. 71)

3.4.3.2. Transeccional - transversal

La presente investigación es transeccional porque se estudió en un momento determinado del tiempo, que buscó las mediciones en un único momento, es decir la determinación de la asociación entre las variables con los datos existentes del año 2021.

Hernández, et al. (2014), definen que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

Asimismo, Carrasco (2007) manifiesta que “se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (p.72).

3.4.3.3. Descriptiva Correlacional

Antes de poder comprobar las hipótesis sugeridas en el siguiente estudio, se examinó la relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

Hernández, et al. (2014) Según, "definen las conexiones a partir de dos a más categorías, ideas en un contexto determinado, bien en términos de correlaciones, bien en términos de interacciones causa- efecto. (p. 158).

El diseño de investigación no experimental, descriptiva correlacional, tiene la siguiente estructura:

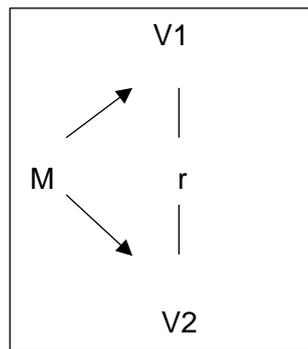


Gráfico 1: Diseño correlacional

Dónde:

M = Muestra

r = correlación

V1 = Variable 1

V2 = Variable 2

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Como total de colaboradores dentro de la investigación se considerará a un total de 35 trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, esta información se obtuvo del registro de la oficina de Recursos Humanos de la DSRTC-CHANKA Andahuaylas.

3.5.2. Muestra

La muestra se obtara por muestreo no probabilístico. intencionado porque es aquel que permite elegir o da la posibilidad al investigador de seleccionar bajo su criterio a aquellos elementos más representativos para conformar la muestra.

Entonces, para la investigación se utilizará a los 35 es decir al total de la conformación de colaboradores administrativos de la DSRTC-CHANKA Andahuaylas, 2021.

3.6. Técnica e instrumentos de recolección

3.6.1. Técnicas

Las técnicas a utilizar para la ejecución de información recolectada en la presente investigación son la encuesta y la observación.

Observación

Al respecto Hernández, et al. (2014) considera como un “método de recolección de datos que consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y sub categorías” (p.252).

Encuesta

Bernal (2010) refiere que la encuesta “es una técnica de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de personas encuestadas” (p.194)

En lo que respecta al presente estudio, el método de la encuesta permitió recoger datos a través de las preguntas del investigador sobre la motivación y el rendimiento laboral.

3.6.2. Instrumentos

Para el presente trabajo de investigación el instrumento que se utilizó para recoger los informacion es el cuestionario que consta 26 preguntas Para el desarrollo del cuestionario se utilizó la escala de Likert.

Arias (2016) define que el cuestionario “como la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato general en papel contentivo de una serie de preguntas. Se denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervenciones del encuestador” (p. 74).

3.6.3. Escala de Likert

La escala de Likert “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicio, para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández, et al. 2014, p.238).

Para el siguiente tesis de investigación se considera la siguiente escala de Likert.

Escala de Likert

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

Fuente: autoría propia

3.7. Métodos de análisis de datos

a. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Admite medir la asociación de variables a través de cálculos ordenados, de modo que el tema, caso o unidad de análisis de la muestra se pueda clasificar según el nivel. (Hernández, et al., 2014).

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Significado	Valor
Correlación negativa grande y perfecta	-1
Correlación negativa muy alta	-,9 a -,99
Correlación negativa alta	-,7 a -,89
Correlación negativa moderada	-,4 a -,69
Correlación negativa baja	-,2 a -,39
Correlación negativa muy bajo	01 a -,19
Correlación nula	0
Correlación positiva muy baja	,01 a ,19
Correlación positiva baja	,2 a ,39
Correlación positiva moderada	,4 a ,69
Correlación positiva alta	,7 a ,89
Correlación positiva muy alta	,9 a ,99
Correlación positiva grande y perfecta	1

Fuente: (Hernández, et al., metodología de la investigación, 2014, p. 322)

b. Alfa de Cronbach

Según tabla de Kuder Richardson, casos para valorar la coherencia y la fiabilidad de las instrumento de medición. Se prevé que estos ítems midan la misma estructura o tamaño teórico y establezcan el rango de cero a uno (programa estadístico).

tabla 1. *Fiabilidad según Kuder Richardson*

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Solís (2016). El liderazgo y su relación con el Empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas

c. SPSS V25

Programa estadístico que permitirá examinar los resultados hallados por medio de la encuesta; así como a la elaboración de tablas y gráficos estadísticos que ayudarán al investigador presentar de una mejor manera y comprensible sus resultados. “Con este software, se puede lograr obtener el máximo beneficio a los datos” (Nel, 2014, p. 15).

CAPITULO IV
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

El instrumento validado por expertos y la fiabilidad sugerida del alfa de Cronbach son los que dan a los resultados su grado de confianza, por lo que es fundamental entender la descripción en cuanto a su medida de fiabilidad que se presentan a continuación:

tabla 2. *Valores de confiabilidad*

Medida	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Nota. La tabla muestra los valores de confiabilidad mediante seis escalas de valor información adaptada y obtenida de Kuder Richardson, 2014.

4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Como se indicó al principio del capítulo, el alfa de Cronbach, que se calcula entre cero y uno, evalúa la coherencia y la fiabilidad del cuestionario utilizado en el estudio.

tabla 3. *Fiabilidad del instrumento de variables y dimensiones*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de preguntas	Encuestados
La motivación	0,923	18	35
Desempeño Laboral	0,784	08	35

Nota. La tabla muestra, los resultados calculados respecto a la fiabilidad de las variables estudiadas, información que ha sido obtenida de la aplicación de la encuesta, 2021.

La fiabilidad y la coherencia del cuestionario utilizado en la indagación se evalúan mediante alfa de Cronbach, que es un número entre cero y uno, como se indica al principio del capítulo.

4.1.2. Frecuencias de datos generales

Genero:

tabla 4. *Genero*

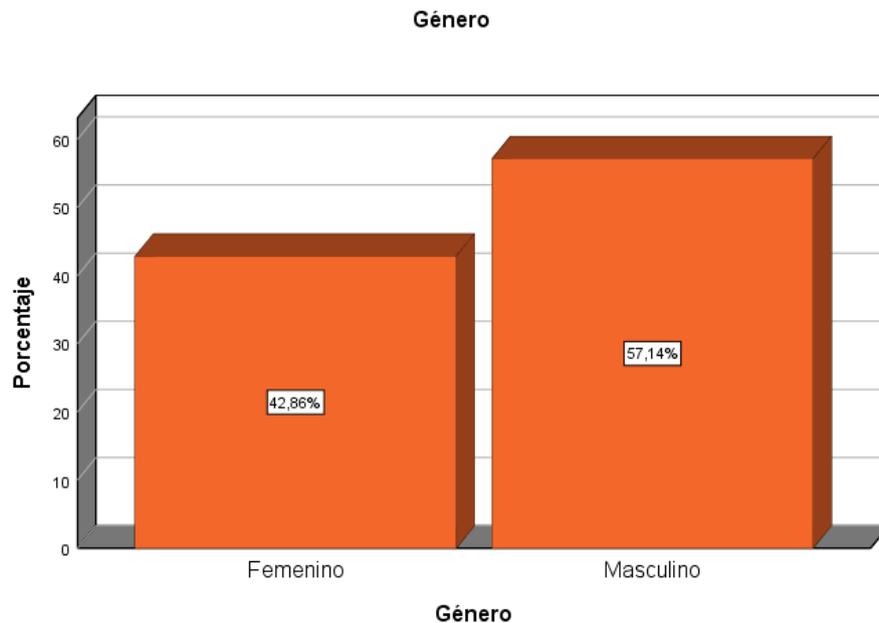
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	15	42,9
	Masculino	20	57,1
	Total	35	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados estimados del tipo de datos de género que se aplicó al instrumento en 2021.

La Tabla 4 y la Figura 1 ilustran las respuestas de los encuestados sobre su sexo, siendo el sexo masculino el que más respuestas recibe (57,1% de todos los encuestados), seguido del sexo femenino (42,9% de todos los encuestados).

Es decir que en su mayoría de los trabajadores es de sexo masculino de los trabajadores administrativos de la DSRTC- CHANKA Andahuaylas.

Figura 1. Resultados de frecuencias género



Nota. La figura muestra los resultados computados de la información sobre el tipo de género de los colaboradores recogida mediante el instrumento, 2021.

Edad:

tabla 5. Edad

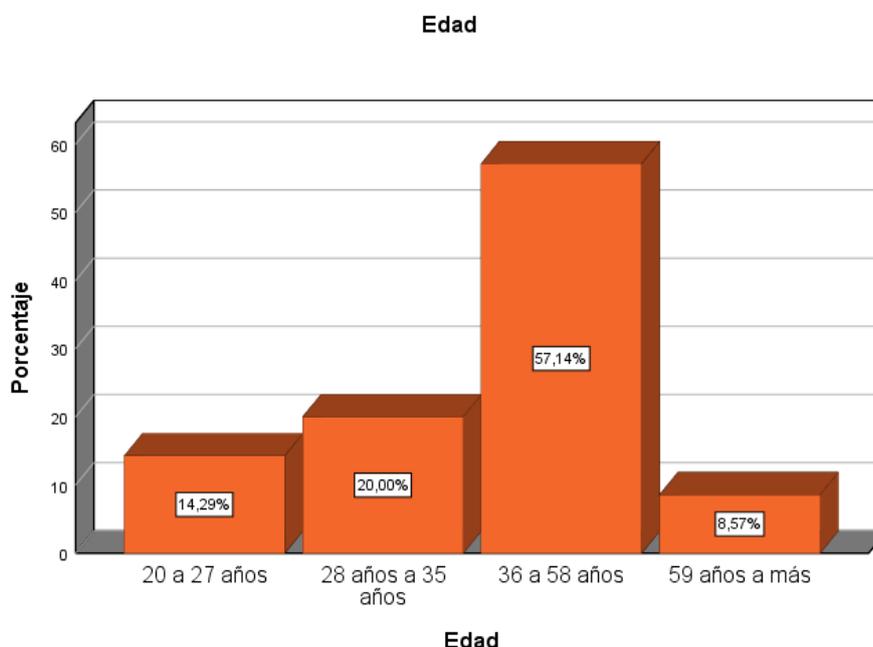
	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
20 a 27 años	5	14,3
28 años a 35 años	7	20,0
36 a 58 años	20	57,1
59 años a más	3	8,6
Total	35	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de la información sobre la edad derivada de la aplicación del instrumento, a partir de 2021.

La tabla 5 y figura 2, Según la edad de los encuestados, los que tienen entre 36 y 58 años son la mayoría (57,1%), seguidos de los que tienen entre 28 y 35 años (20,0%), entre 20 y 27 años (14,3%) y a partir de 59 años (8,6%).

En consecuencia, la mayoría de los colaboradores, o el 57,1%, en la Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, tienen entre 36 y 58 años.

Figura 2. Resultados de frecuencias edades



Nota. La figura muestra los resultados calculados y las edades de los trabajadores determinadas por la aplicación del instrumento en el año 2021.

Nivel de estudio:

tabla 6. Nivel de estudio

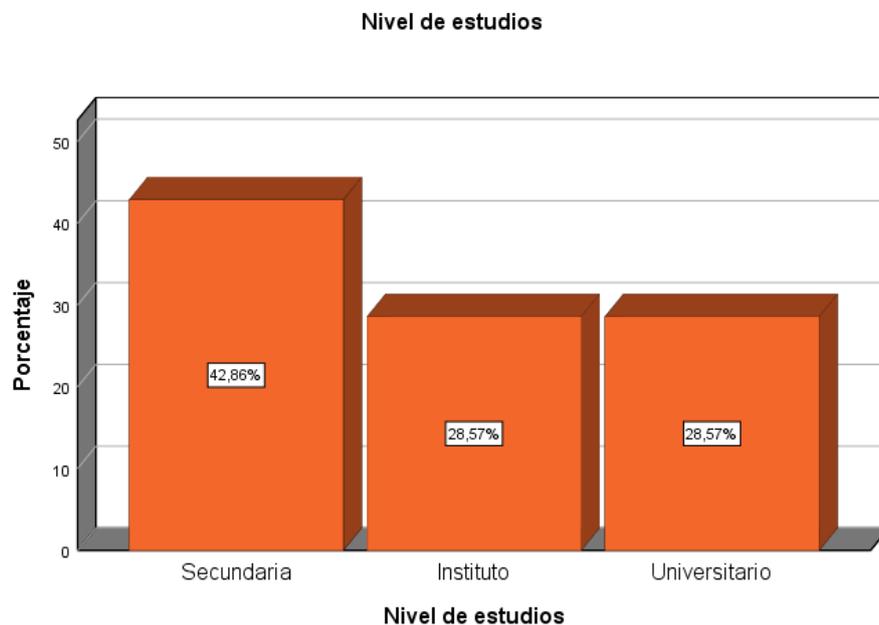
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	15	42,9
	Instituto	10	28,6
	Universitario	10	28,6
	Total	35	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados computados de los datos a nivel de estudio que se recogieron utilizando el instrumento en 2021.

La tabla 6 y figura 3, muestran lo que corresponde a los encuestados sobre nivel de estudio, dando en primer lugar **secundaria** con **42,9%** del total de los encuestados, seguido por **Instituto con 28,6** y **Universitario con 28,6%.**

En consecuencia, la mayoría de los trabajadores tienen un nivel de estudio **secundario con 42,9%**; en la DSRTC- CHANKA Andahuaylas.

Figura 3. Resultados de frecuencias nivel de estudio



Nota. La figura muestra los resultados calculados de los niveles de estudio de los datos de los empleados recogidos mediante el uso del instrumento, 2021.

Condición Laboral:

tabla 7. Condición laboral

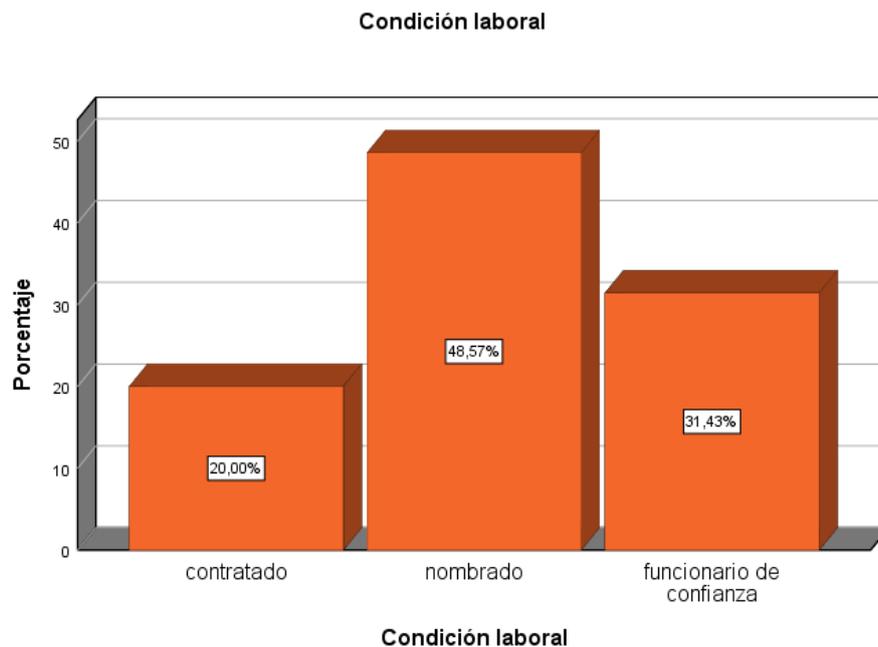
	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	7	20,0
Nombrado	17	48,6
Válido Funcionario de confianza	11	31,4
Total	35	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados la condición laboral información obtenida al aplicar el instrumento,2021.

La tabla 7 y figura 4, muestran lo que respondieron los encuestados sobre la condición laboral, quedando en primer lugar **nombrado** con **48,6%** del total de los encuestados, seguido por **funcionario de confianza** con **31,4%**.

En consecuencia, la mayoría de los trabajadores tienen condición laboral de **nombrado con 48,6%**; en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021

Figura 4. Resultados de frecuencias nivel de condición laboral



Nota. La figura muestra los resultados calculados de condición laboral de los trabajadores de la encuesta obtenida al aplicar el instrumento,2021.

4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones

V1: Motivación

tabla 8. Motivación

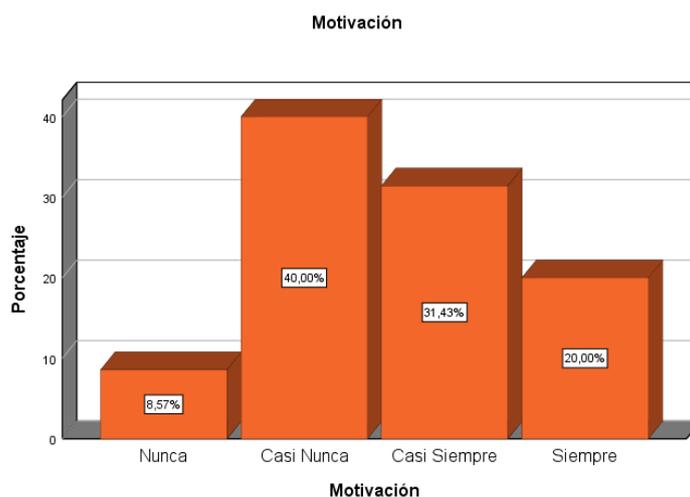
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Casi Nunca	14	40,0
Válido Casi Siempre	11	31,4
Siempre	7	20,0
Total	35	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados computados y los datos de motivación obtenidos con el instrumento, 2021.

La tabla 8 y figura 5, se demuestra el resultado acerca de la variable motivación en la DSRTC- CHANKA Andahuaylas, encontramos que el 8,6% (3 trabajadores) indican sobre la motivación nunca, 40,0% (14 trabajadores) casi nunca, 31,4% (11 trabajadores) casi siempre y 20,0% (7 trabajadores) siempre.

Se interpreta que en su mayoría de los trabajadores mencionan que la motivación es casi nunca en un 40.0% en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Figura 5. Resultados de frecuencias de la variable motivación



Nota. La figura demuestra que los resultados de la variable motivación de los trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento,2021.

V1D1: La intensidad

tabla 9. La intensidad

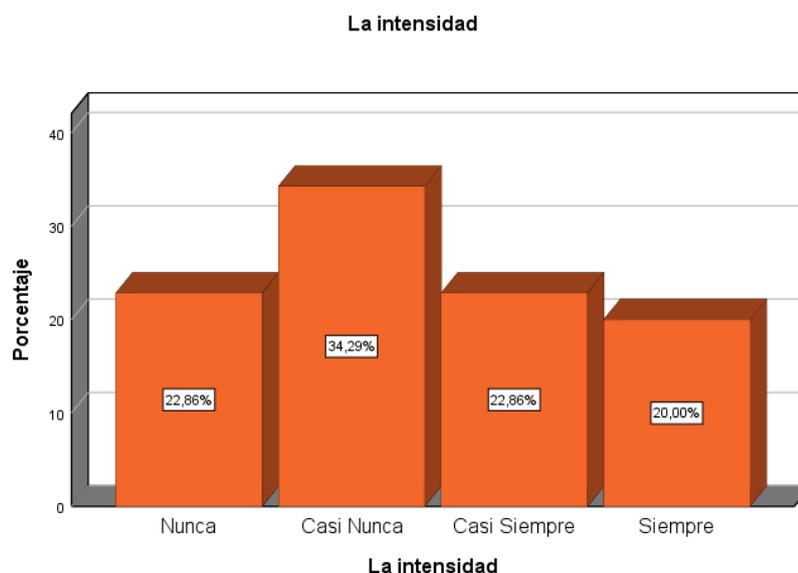
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	8	22,9
	Casi Nunca	12	34,3
	Casi Siempre	8	22,9
	Siempre	7	20,0
	Total	35	100,0

Nota. La tabla nos muestra los resultados arrojados la intensidad, información obtenida al utilizar el instrumento,2021.

La tabla 9 y figura 6, se expone la respuesta acerca de la dimensión intensidad en la DSRTC-CHANKA Andahuaylas, encontramos que el 22,9% (8 trabajadores) indican sobre la intensidad nunca, 34,3% (12 trabajadores) casi nunca, 22,9% (8 trabajadores) casi siempre y 20,0% (7 trabajadores) siempre.

Se puede interpretar que la mayoría de los trabajadores indican que la intensidad es casi nunca en un 34,3% en la DSRTC-CHANKA Anadahuaylas, 2021.

Figura 6. Resultados de frecuencias de la dimensión intensidad



Nota. La figura demuestra los resultados de la dimensión intensidad en los trabajadores información recopilada al aplicar el instrumento,2021.

V1D2: La dirección

tabla 10. La dirección

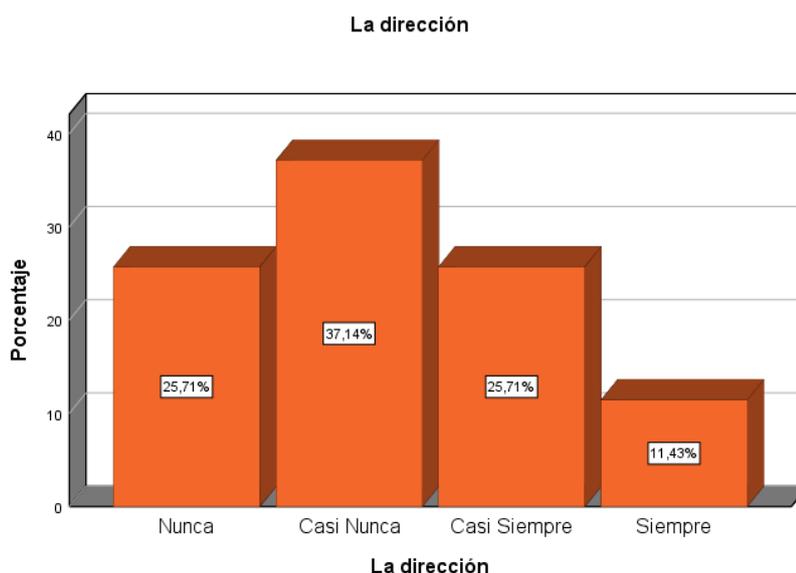
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	9	25,7
	Casi Nunca	13	37,1
	Casi Siempre	9	25,7
	Siempre	4	11,4
	Total	35	100,0

Nota. La tabla no demuestra los resultados computados la dirección información recopilada al aplicar el instrumento,2021.

La tabla 10 y figura 7, se expone la respuesta acerca de la dimensión dirección en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, encontramos que el 25,7% (9 trabajadores) indican sobre la intensidad nunca, 37,1% (13 trabajadores) casi nunca, 25,7% (9 trabajadores) casi siempre y 11,4% (4 trabajadores) siempre.

Se puede sustentar que en su mayoría de los trabajadores indican que la dirección es casi nunca en un 37,1% DSRTC- CHANKA Andahuaylas, 2021.

Figura 7. Resultados de frecuencias de la dimensión dirección



Nota. La figura no demuestra el resultado de la dimensión dirección en los trabajadores información recopilada al aplicar el instrumento,2021.

V1D3: La persistencia

tabla 11. La persistencia

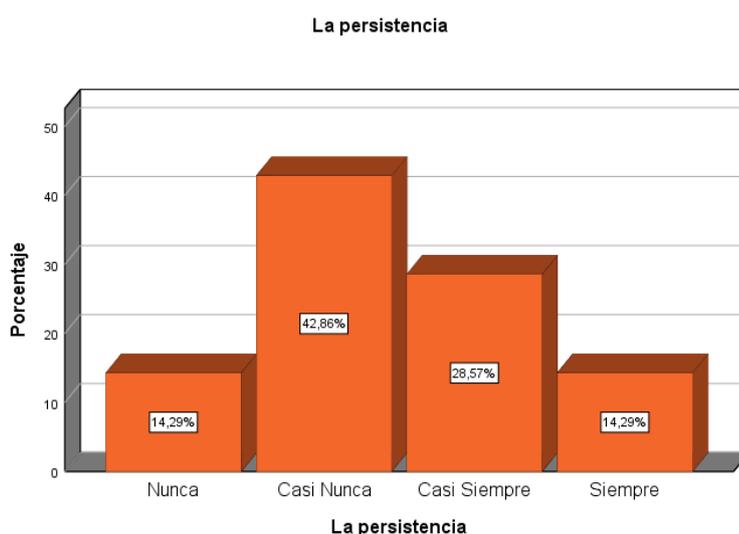
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	5	14,3
	Casi Nunca	15	42,9
	Casi Siempre	10	28,6
	Siempre	5	14,3
	Total	35	100,0

Nota. La tabla nos demuestra los resultados computados la persistencia información recopilada al aplicar el instrumento,2021.

La tabla 11 y figura 8, se muestra la respuesta parte de la dimensión la persistencia en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, encontramos que el 14,3% (5 trabajadores) indican sobre la intensidad nunca, 42,9% (15 trabajadores) casi nunca, 28,6% (10 trabajadores) casi siempre y 14,3% (5 trabajadores) siempre.

Se puede deducir que la mayoría de los trabajadores mencionan que la persistencia es casi nunca en un 42,9% en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Figura 8. Resultados de frecuencias de la dimensión la persistencia



Nota. La figura no demuestra los resultados computados de la dimensión la persistencia en los trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento,2021.

V2: Desempeño Laboral

tabla 12. Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	20,0
Casi Nunca	13	37,1
Válido Casi Siempre	12	34,3
Siempre	3	8,6
Total	35	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de desempeño laboral información obtenida al aplicar el instrumento,2021.

La tabla 12 y figura 9, se expone la respuesta acerca de la variable desempeño laboral en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, encontramos que el 20,0% (7 trabajadores) indican sobre el desempeño laboral nunca, 37,1% (13 trabajadores) casi nunca, 34,3% (12 trabajadores) casi siempre y 8,6% (3 trabajadores) siempre.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores indican que el desempeño laboral es casi nunca en un 37,1% en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Figura 9. Resultados de frecuencias de la variable desempeño laboral



Nota. La figura demuestra los resultados de la variable desempeño laboral en los trabajadores información recogida al aplicar el instrumento,2021.

V2D1: Eficiencia

tabla 13. Eficiencia

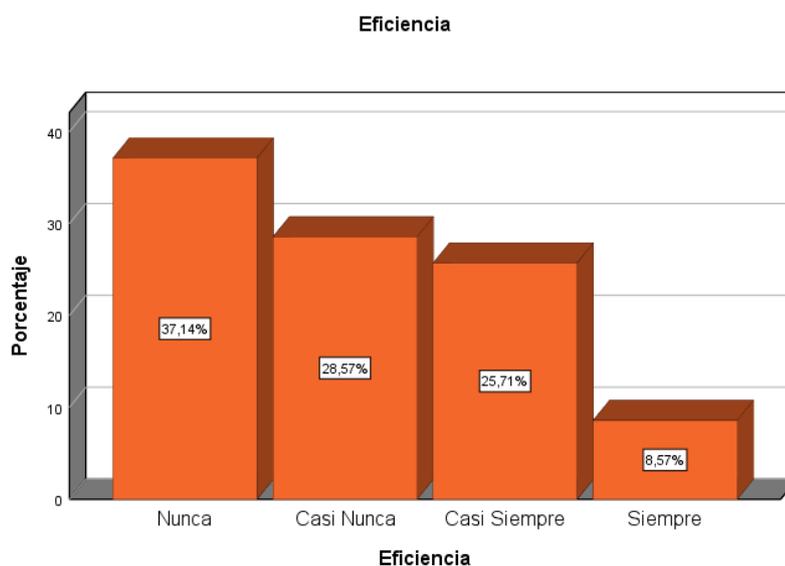
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	13	37,1
	Casi Nunca	10	28,6
	Casi Siempre	9	25,7
	Siempre	3	8,6
	Total	35	100,0

Nota. La tabla demuestra los resultados computados de eficiencia información recogida al aplicar el instrumento,2021.

La tabla 13 y figura 10, se sustenta la respuesta parte de la dimensión eficiencia en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, encontramos que el 37,1% (13 trabajadores) indican sobre la eficiencia es nunca, 28,6% (10 trabajadores) casi nunca, 25,7% (9 trabajadores) casi siempre y 8,6% (3 trabajadores) siempre.

Se puede mencionar que en su mayoría de los trabajadores indican que la eficiencia es nunca en un 37,1% en la DSRTC- CHANKA Andahuaylas, 2021.

Figura 10. Resultados de frecuencias de la dimensión eficiencia



Nota. La figura nos demuestra los resultados de la dimensión eficiencia en los colaboradores información obtenida al aplicar el instrumento,2021.

V2D2: Eficacia

tabla 14. Eficacia

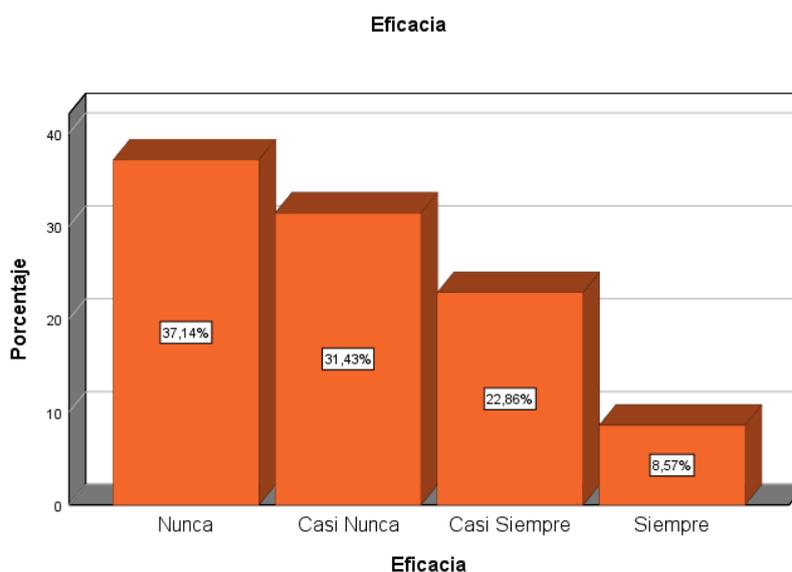
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	13	37,1
	Casi Nunca	11	31,4
	Casi Siempre	8	22,9
	Siempre	3	8,6
	Total	35	100,0

Nota. La tabla demuestra los resultados computados de eficacia información recopilada al aplicar el instrumento,2021.

La tabla 14 y figura 10, se fundamenta la respuesta acerca de la dimensión eficacia en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, encontramos que el 37,1% (13 trabajadores) indican que la eficacia es nunca, 31,4% (11 trabajadores) casi nunca, 22,9% (8 trabajadores) casi siempre y 8,6% (3 trabajadores) siempre.

Se puede mencionar que en su mayoría de los trabajadores indican que la eficacia es nunca en un 37,1% en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Figura 11. Resultados de frecuencias de la dimensión eficacia



Nota. La figura muestra los resultados de la dimensión eficacia en los trabajadores información recopilada al aplicar el instrumento,2021.

4.2. Contratación Estadística de hipótesis

ANÁLISIS A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Correlación de Rho - Spearman

Se utilizó el estadístico no paramétrico Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis a fin de evaluar la correlación entre las variables del estudio a un nivel de significación inferior a 0,05.

tabla 15. Niveles de Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. La tabla muestra los resultados de la escala de correlación de Spearman, que va de 0 a 1, según los datos extraídos del sitio web. www.google.com.pe/search?q=coeficiente+de+correlacion+de+Spearman, 2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis - con Rho de Sperman

Prueba de hipótesis general

H₁: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

tabla 16. Resultados contrastados de hipótesis general

			V1: La motivación (Agrupada)	V2: Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: La motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	V2: Desempeño laboral (Agrupada)	N	35	35
		Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La tabla 16, muestra una correlación positiva alta conforme según Rho Sperman de 0,879**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: La intensidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

H₀: La intensidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

tabla 17. Resultados contrastados de hipotesis especifica 1

		V1D1: La intensidad (Agrupada)	V2: Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	V1D1: La intensidad (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35
	V2: Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,822** ,000 35

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

La tabla 17, muestra una correlación positiva alta conforme según Rho Spermán de 0,822**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, la intensidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: La dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

H₀: La dirección no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

tabla 18. Resultados contrastados de hipótesis específica 2

			V1D2: La dirección (Agrupada)	V2: Desempeño laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	V1D2: dirección (Agrupada)	La	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	35	35
	V2: Desempeño laboral (Agrupada)		Coeficiente de correlación	,883**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	35	35

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

La tabla 18, muestra una correlación positiva alta conforme según Rho Spearman de 0,883**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, la dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: La persistencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

H₀: La persistencia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

tabla 19. Resultados contrastados de hipótesis específica 3

			V1D3: La persistencia (Agrupada)	V2: Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	V1D3: persistencia (Agrupada)	La Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	V2: Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La tabla 19, muestra una correlación positiva alta conforme según Rho Spearman de 0,779**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, la persistencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Los fundamentos teóricos del estudio fueron de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021

De este modo, presentamos y contrastamos los resultados del estudio, teniendo en cuenta los hallazgos de la investigación como antecedentes y las ideas planteadas por los autores.

Nuestros hallazgos señalan de Enríquez (2014) en la tesis de Maestría: Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México., cuyo objetivo objetivo confirmar si la motivación es predictor del desempeño laboral. Investigación ubicada enfoque cuantitativo. Tipo descriptiva. Diseño explicativo. Alcance correlacional. La población fue 164 empleados. La muestra fue por conveniencia y se aplicó a todos los empleados. Los resultados fueron: que la motivación si es predictor del desempeño laboral, cuyo análisis de regresión, se sostiene en que el 41.4% de los datos, se ciñen al modelo lineal y determinan el comportamiento de dependencia en el Desempeño Laboral, existe una influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral, significativa, positiva fuerte; y conforme a los resultados que obtuvimos en la presente estudio de investigación guardan relación entre ambas investigaciones.

Asi mismo Suárez (2018) en la investigación sobre: La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Municipal EMAS-EP, Cantón Santa Elena. Ecuador. Sus objetivos eran cuantificar la prevalencia de la motivación en el desempeño laboral, así como reconocer y caracterizar los impulsos que la originan. La muestra estaba formada por 110 participantes en el estudio de enfoque mixto, con edades comprendidas entre los 15 y los 79 años. Los resultados indicaron que la motivación afecta al desempeño laboral porque provoca cambios favorables en el empleado que están relacionados con las características de la estima y el éxito.

De la investigación realizada por Roldán (2018) sobre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de transportes TRC Express SAC. Tuvo como propósito determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral, cuyo Diseño no experimental-transaccional. Muestra 20 empleados de la empresa TRC Express. Tuvo como resultado que la Motivación influye en forma directa en el Desempeño Laboral, a partir de un nivel de desempeño medio y una motivación a nivel medio, por tanto, guarda coherencia entre los resultados del presente trabajo de investigación motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

Similarmente considerando la discusión con Castro (2017) de su investigación. Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao. Donde tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre ambas variables de estudio. Enfoque cuantitativo. Tipo descriptivo. Diseño no experimental-transaccional. correlacional. Población compuesta por 264 empleados administrativos, muestra 102. Los resultados indican que ambas variables se relacionan directamente y fuerte con un valor 0.975, es significativa por que el error es menor a 0.005. también guarda coherencia entre los resultados del presente trabajo de investigación motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.

CONCLUSIONES

1. Se concluye según los resultados de la contratación de las variables de la hipótesis general existe una correlación positiva alta conforme Rho Sperman de 0,879**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021.
2. Se concluye según los resultados de la contratación de las variables de la hipótesis específica 1 existe una correlación positiva alta conforme Rho Sperman de 0,822**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, la intensidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas,
3. Se concluye según los resultados de la contratación de las variables de la hipótesis específica 2 existe una correlación positiva alta conforme según Rho Sperman de 0,883**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, la dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas
4. Se concluye según los resultados de la contratación de las variables de la hipótesis específica 3 existe una correlación positiva alta conforme según Rho Sperman de 0,779**. Como el valor de sig=0.00 es menor al nivel de significancia 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, la persistencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, mantener y mejorar la relación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral que se muestra en la presente investigación, Proponiendo cursos de capacitación en las especialidades de las áreas que desempeñan los trabajadores.
2. Se recomienda impulsar de mejor manera los estados anímicos de los trabajadores enfondo en reconocimientos, compensaciones por el buen desempeño y otros que mejoren la intensidad en la responsabilidad laboral de los trabajadores administrativos de la DSRTC- CHANKA Andahuaylas.
3. Se recomienda capacitarse en cursos de liderazgo y habilidades blandas, a fin de tener mayor capacidad de influencia en los trabajadores para así lograr los objetivos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas
4. Se recomienda enfocarse en las metas en común, haciendo práctica de la retroalimentación de los trabajos realizados; así mismo se recomienda la práctica de la disciplina como principio del éxito de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Atienza S, Verónica (2012) Procesos de gestión de departamentos del área de alojamiento: recepción en alojamiento. IC Editorial. <https://www.iceditorial.com/recepcion-en-alojamientos-hota0308/8943-procesos-de-gestion-de-departamentos-del-area-de-alojamiento-uf0048-2-ed-9788491988175.html>
- Ayala, A. (2004) Proceso de evaluación del recurso humano. https://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/.
- Bruce, A, y Pepitone, J.S. (2002) Tenga a su equipo motivado. Mc Graw Hill. <https://www.worldcat.org/title/tenga-a-su-equipo-motivado/oclc/49808262>.
- Castro, Pedro (2017) Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao. Universidad César Vallejo (tesis de maestría)
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y, y Vries, W. (2010) Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizando el SPSS. Un libro práctico para investigadores y administradores educativos. Editorial EDIPUCRS. https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS-Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf.
- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la teoría general de la administración. 3 edición. Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20I%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf.
- CEPAL (2014) Panorama de la gestión pública en América latina y el caribe. ILPES, pp. 59-69. [extraído 05.09.2021] de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf.
- Dourojeanni, Marc (2019) ¿Servicio público sin motivación? SPDA Actualidad Ambiental, p. 1-2. [extraído el 05.09.2021] de: <https://www.actualidadambiental.pe/opinion-servicio-publico-sin-motivacion-escribe-marc-dourojeanni/>.

- Enríquez, Patricia. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México. Universidad de Morelos (tesis de Maestría)
- spejo, Gilda. (2020) La Motivación y el desempeño laboral en la empresa: BELEN MOTORS, Huánuco, 2020. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (tesis de pre grado)
- Fernández-Ríos, Manuel y Sánchez, José (1997) Eficacia organizacional. AGAPEA. <https://www.agapea.com/libros/Eficacia-organizacional-9788479783129-i.htm>.
- García, Beatriz, y Martín, Leticia (2017) Coaching y liderazgo personal. Ministerio de Educación de España-CamScp. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18116.pdf&area=E>.
- León G., Angel. (2006) Métodos de compensación basados en competencias. Editorial Uninorte. https://www.uninorte.edu.co/web/publicaciones-uninorte/productos/-/asset_publisher/EoY8/content/metodos-de-compensacion-basados-en-competencias-203?inheritRedirect=false.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. 6 ed, pp. 4-176.
- Huilcapi, Magdalena; Castro, Gabriela y Jácome, Georgina. (2017) Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio de las ciencias, 3 (2) pp. 311-333. <https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>.
- Iacoviello, Mercedes (2014) Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Banco Interamericano de Desarrollo BID. División de capacidad institucional del Estado. Nota técnica # IDB-TN-689. [extraído el 05.09.2021] de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F24E3ADB341CC17105257D5B00728747/\\$FILE/ICS_TN_Dia.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F24E3ADB341CC17105257D5B00728747/$FILE/ICS_TN_Dia.pdf)
- Lablanca, I.D. (2014) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. CamScp. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP16417.pdf&area=E>.
- Sánchez López, J. A y Gómez C., Molina, Wilberth. (2018) Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en la tortillerías de la localidad de Escárcega. Daena: International Journal of Goog Consciencie,13 (1) 317-327. [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13\(1\)317-327.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13(1)317-327.pdf).

- Manjarrés, A., Castell, R., y Luna, C. (2013) Modelo de evaluación del desempeño basado en competencias. *INGENIARE*, Universidad libre Barranquilla, (15), 11-29. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5980476.pdf>.
- Naranjo, María (2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Resvista Educación*. 33 (2) 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>.
- Gómez M., L., Balkin, D.B., y Cardy, R. (2016) Dirección de recursos humanos. 8 edición. Pearson. <https://pearson.es/espa%C3%B1a/TiendaOnline/gesti%C3%B3n-de-recursos-humanos-8ed>.
- Parra, Edgar y Tineo, Yahaira (2019) Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. Universidad Nacional de Tumbes (tesis de pregrado)
- Pérez P., Mauricio. (2014) Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *Revista AGLALA*, 5 (1) 107-125, <https://doi.org/10.22519/22157360.703>.
- Perdiguero J., Miguel (2016) Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. IC editorial. <https://www.agapea.com/Miguel-angel-Perdiguero-Jimenez/Apoyo-administrativo-a-la-gestion-de-recursos-humanos-ADGD0208-gestion-integrada-de-recursos-humanos-9788416758524-i.htm>.
- Peña, Humberto y Villón, Sabina (2018) Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Scientific*, 3 (7) pp. 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Rojas. M, Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39 (6) 11-25. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Roldán, Marco (2018) La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de transportes TRC Express SAC. 2018. Universidad Nacional de Trujillo. (tesis de pre grado)
- Rondón, Majad y Ammar, Musa (2016) Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40 (88) 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>.
- Secretaría General OCDE (2019) La integridad pública en América Latina y el Caribe 2018-2019. De gobiernos reactivos a gobiernos proactivos. *Estudios de gobernanza*

pública, pp. 11-14. [extraído el 05.09.2021] de:
<https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>.

Schermerhorn J.R. (2006) *Administración*. Editorial Limusa-Wiley. <https://libreria-limusa.com/producto/administracion-2/>.

Serra, Juan (2016) *Todo lo que debe saber sobre gestión de farmacia: Liderar personas*. Profit Editorial. <https://www.profiteditorial.com/libro/todo-lo-que-debe-saber-sobre-gestion-de-la-farmacia-liderar-personas/>.

Steers, R.M, Porter, L.W., Bigley, G.A. (2004) *Motivation and work behavior*. Mc Graw Hill. <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-work-behavior/oclc/50669532>.

Suárez, Vanessa. (2018). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Municipal EMAS-EP, Cantón Santa Elena, 2017*. Universidad Estatal Península de Santa Elena-Ecuador. (tesis de pre grado).

Sum, Mónica. (2015) *Motivación y desempeño laboral en personal administrativo, empresa de Alimentos*. Universidad Rafael Landívar. (tesis de pre grado).

Yana, Maximiliana. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la superintendencia Nacional de los Registros Públicos San Borja-Lima*. Universidad Peruana de las Américas (tesis de pre grado)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

Título: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka andahuaylas,2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas,2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas,2021.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas,2021.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas,2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El grado de relación que existe es positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El grado de relación que existe es positiva alta entre la intensidad y la eficacia de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.</p> <p>El grado de relación que existe es positiva alta entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.</p> <p>El grado de relación que existe es positiva alta entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La intensidad • La dirección • La persistencia <p>Variable dependiente II:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • eficiencia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Título: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka andahuaylas,2021

Variable	Definición Concepto	Definición operacional	Dimensiones
Motivación	Es una fuerza que recupera al ser humano, lo dirige y canaliza induciendo a tomar decisión y acción según intensidad y duración. Steers Porter y Bigley (2004)	La motivación se expresa mediante, tres aspectos, relacionados al comportamiento que son observables. Naranjo (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad • La dirección • La persistencia
Desempeño Laboral	Es la forma en que el empleado realiza sus tareas, cómo superan las metas e base a sus resultados de producción según lo requerido en el puesto. León (2006)	El desempeño laboral se expresa mediante dos aspectos comunes, sólidos verificable, el enfoque que se toma está ligado al mecanicista o Administración científica, solo mediremos en dos categorías. Fernández-Ríos y Sánchez (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia

Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka andahuaylas,2021.

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	N° ÍTEMS	ÍTEMS O PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA	
Variable I Motivación	Intensidad			1. ¿Recibes el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo?	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
				2. ¿Cuándo trabaja su estado de ánimo es positivo?		
				3. ¿Recibes felicitaciones por tus logros dentro de la institución?		
	dirección					4. ¿Recibes recompensas cuando trabaja bien?
						5. ¿La remuneración que recibo, responde al trabajo realizado?
						6. ¿Te sientes cómodo con las actividades que realizas y tu puesto de trabajo
	Persistencia					7. ¿Estás de acuerdo con el liderazgo que desarrollan tus jefaturas?
						8. ¿Ud. siempre toma el liderato en la organización de un evento?
						9. ¿Su jefe inmediato fomenta la comunicación?
eficacia				10. ¿Dentro de su entorno laboral, cree que haya buena comunicación?		
				11. ¿Las aprobaciones que toman mis jefes, son de manera democrática?		

Variable II Desempeño laboral	eficiencia		12. ¿Las decisiones que realizas te permiten cumplir con tus metas?	Nunca (1)
			13. ¿Ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	Casi Nunca (2)
			14. ¿Recibo felicitaciones, bonos, posibilidades de crecimiento por mis logros obtenidos?	Algunas Veces (3)
			15. ¿Recibo enseñanzas y retroalimentación para desarrollarme de manera adecuada en el trabajo?	Casi Siempre (4) Siempre (5)
			16. ¿ El número de capacitaciones recibidas al año es satisfactorio?	
			17. ¿Soy responsable con el desarrollo de mis tareas?	
			18. ¿Soy puntual con el desarrollo de mis actividades?	
			19. ¿El nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo?	
			20. ¿Su jefe inmediato está satisfecho con la calidad de trabajo que realiza?	
			21. ¿El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos?	
			22. ¿Mis jefes inmediatos generan confianza y busca optimizar los recursos eficazmente?	
			23. ¿El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia?	
			24. ¿Ud. es responsable por el cumplimiento de los objetivos de la organización?	
		25. ¿El liderazgo que se imparte en la organización permite lograr la eficiencia?		
		26. ¿El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización?		

Anexo 4. Encuesta de la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

Estimados colaboradores les agradeceré responder el presente cuestionario que tiene fines de trabajo de investigación (tesis) el mismo que debe tener respuesta objetiva y transparente, agradeciendo de ante mano su apoyo.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género

a) Femenino (15)

b) Masculino (20)

1.2. Edad

a) 20 a 27 años 5

b) 28 años a 35 años 7

c) 36 a 58 años 20

d) 59 años a más 3

1.3. Nivel de estudios

a) Primaria () b) Secundaria (15) c) Instituto (10) d) Universitario (10)

1.4. Condición laboral.

b) contratado (7) b) nombrado (18) c) funcionario de confianza (10)

De Instrucciones: Lea atentamente y marque con un X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilizando la escala siguiente:

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

V1 – Motivación					
N°	ITEMS	ESCALA			
	D1: La intensidad	1	2	3	4
1	¿Recibes el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo?	10	15	8	2
2	¿Cuándo trabaja su estado de ánimo es positivo?	2	2	20	11
3	¿Recibes felicitaciones por tus logros dentro de la institución?	10	15	8	2
4	¿Recibes recompensas cuando trabaja bien?	20	10	3	2
5	¿La remuneración que recibo, responde al trabajo realizado?	15	15	3	2
6	¿Te sientes cómodo con las actividades que realizas y tu puesto de trabajo?	5	10	18	2
	D2: La dirección	1	2	3	4
7	¿Estás de acuerdo con el liderazgo que desarrollan tus jefaturas?	5	10	18	2
8	¿Ud. siempre toma el liderato en la organización de un evento?	2	3	20	10
9	¿Su jefe inmediato fomenta la comunicación?	15	15	3	2
10	¿Dentro de su entorno laboral, cree que haya buena comunicación?	15	15	5	--
11	¿Las aprobaciones que toman mis jefes, son de manera democrática?	16	15	4	--
12	¿Las decisiones que realizas te permiten cumplir con tus metas?	5	5	25	--
	D3: La persistencia	1	2	3	4
13	¿Ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	3	5	15	12
14	¿Recibo felicitaciones, bonos, posibilidades de crecimiento por mis logros obtenidos?	15	15	3	2
15	¿Recibo enseñanzas y retroalimentación para desarrollarme de manera adecuada en el trabajo?	15	15	3	2
16	¿El número de capacitaciones recibidas al año es satisfactorio?	15	15	3	2
17	¿Soy responsable con el desarrollo de mis tareas?	2	3	20	10
18	¿Soy puntual con el desarrollo de mis actividades?	2	3	20	10
V2 – Desempeño Laboral					
N°	ITEMS	ESCALA			
	D1: Eficiencia	1	2	3	4
19	¿El nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo?	5	10	18	2
20	¿Su jefe inmediato está satisfecho con la calidad de trabajo que realiza?	5	10	18	2
21	¿El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos?	2	3	20	10
22	¿Mis jefes inmediatos generan confianza y busca optimizar los recursos eficazmente?	15	15	3	2
	D2: Eficacia	1	2	3	4
23	¿El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia?	5	10	18	2
24	¿Ud. es responsable por el cumplimiento de los objetivos de la organización?	2	3	25	5
25	¿El liderazgo que se imparte en la organización permite lograr la eficiencia?	5	11	17	2
26	¿El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización?	5	10	18	2

GRACIAS POR COLABORAR

Anexo 5. Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: . EDWIN MESCCO CACERES

Grado Académico: ..MAGISTER.....

Fecha: ...29../...03../...2022....

II. OBSERVACIONES: FORMA:

.....MEJORAR ALGUNOS ASPECTOS DE FORMA DEL PROYECTO

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS,2021"

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....MEJORAR REACTIVOS

.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

.....

.....

Mg. Edwin Mescco Caceres
Sello y Firma del Evaluador

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Sandy Guillén Cuba

Grado Académico: Magíster

Fecha: 02.../08.../2021

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

La presentación del instrumento es adecuado en su forma.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

El instrumento refleja coherencia entre la dimensión, indicadores e ítems.

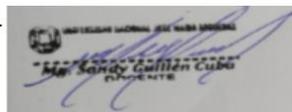
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuado.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** X **No Procede** para su aplicación.

Procede para su aplicación



Sello y Firma del Evaluador
DNI: 46602276

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: . SIMON JOSE CAMA FLORES

Grado Académico: ..MAGISTER.....

Fecha: ...12../...02../...2022....

II. OBSERVACIONES: FORMA:

.....mejorar aspectos de forma en el trabajo de investigación "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas,2021"

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

....aplicar la encuesta propuesta

.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....

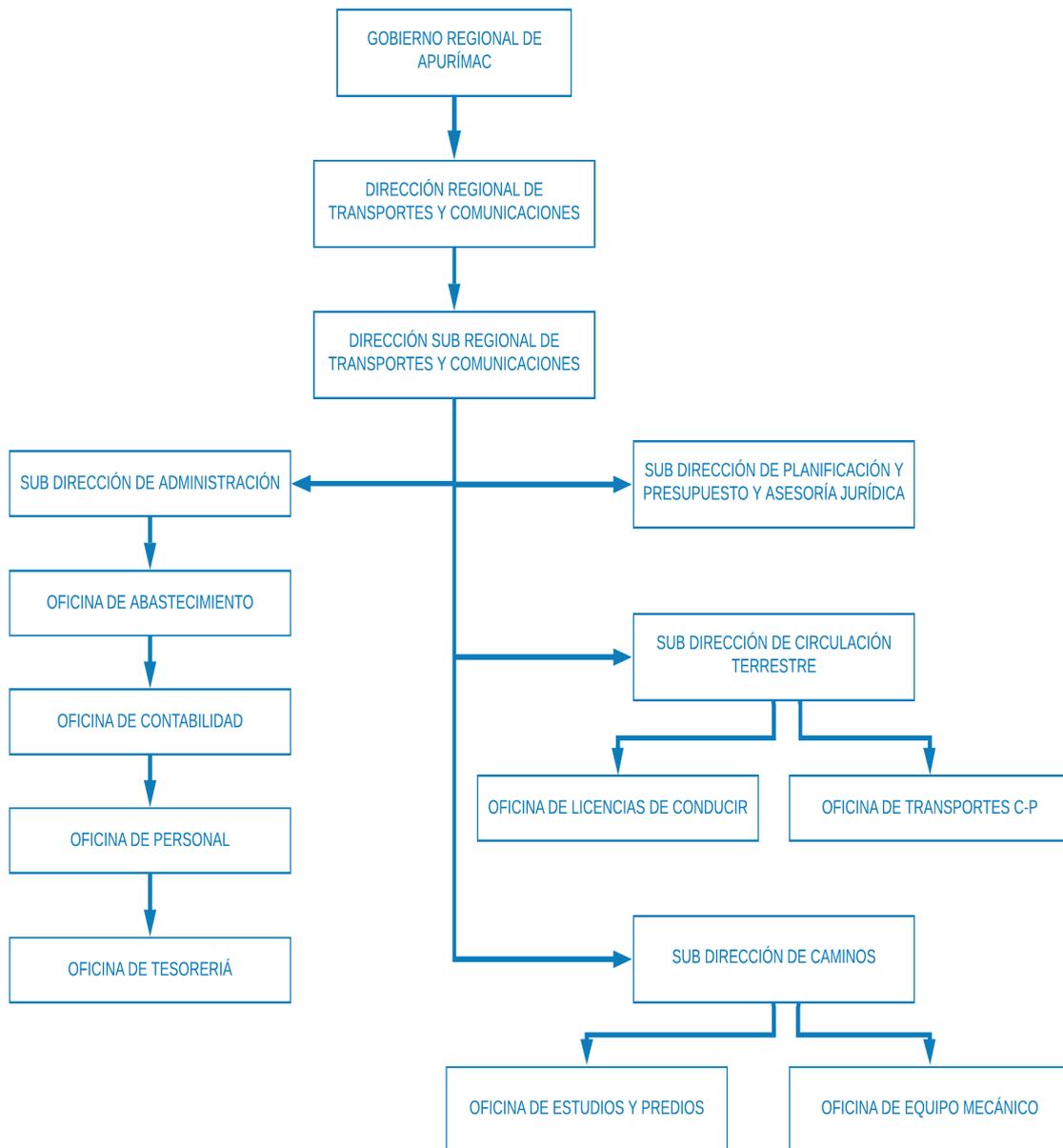
 UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
.....
Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

Anexo 6. Organigrama de la institución



ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Anexo 7. Solicitud de información para realizar el trabajo de investigación.

San Jerónimo, 10 de junio de 2022.

CARTA N°02-2022-UNAJMA-FCE-EPAE-Tesista/LPR

SEÑOR: PROF. GERARDO FUENTES HURTADO

Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas 2022

PRESENTE:

Asunto: solicito autorización para realizar una encuesta a los trabajadores su entidad.

Ref. : Resolución N.º151-2022-CO-UNAJMA-FCE

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y mediante el presente, solicitar a su despacho, que se brinde las facilidades para la aplicación de la encuesta, por los mismos motivos de estar realizando mi trabajo de investigación titulado: "la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional De Transportes Y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021", habiendo elegido su prestigiosa entidad como objeto de estudio, tengo la necesidad de aplicar las encuestas correspondientes a la investigación mencionada.

Asimismo, el proyecto de investigación en mención será en beneficio de vuestra institución, para el mejoramiento en desempeño laboral.

Agradeciendo de antemano su consideración y acciones pertinentes a mi pedido para lograr el propósito que pretendo conseguir.

Sin otro en particular con la cordialidad de siempre me despido de usted.

Atentamente,



Lourdes Paucar Rojas
Dni:70420609



10/06/22

CARECO

Anexo 8. Solicitud de autorización para la ejecución de la encuesta.

San Jerónimo, 03 de agosto de 2022.

CARTA N°02-2022-UNAJMA-FCE-EPAE-Tesista/LPR

SEÑOR: PROF. GERARDO FUENTES HURTADO

Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas 2022

PRESENTE:

Asunto: solicito autorización para realizar una encuesta a los trabajadores su entidad.

Ref. : Resolución N.°151-2022-CO-UNAJMA-FCE

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y mediante el presente, solicitar a su despacho, que se brinde las facilidades para la aplicación de la encuesta, por los mismos motivos de estar realizando mi trabajo de investigación titulado: "la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional De Transportes Y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021", habiendo elegido su prestigiosa entidad como objeto de estudio, tengo la necesidad de aplicar las encuestas correspondientes a la investigación mencionada.

Asimismo, el proyecto de investigación en mención será en beneficio de vuestra institución, para el mejoramiento en desempeño laboral.

Agradeciendo de antemano su consideración y acciones pertinentes a mi pedido para lograr el propósito que pretendo conseguir.

Sin otro en particular con la cordialidad de siempre me despido de usted.

Atentamente,

Lourdes Paucar Rojas
Dni: 70420609

REGIÓN AYACUCHO
DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
CHANKA ANDAHUAYLAS
Gerardo Fuentes Hurtado
03/08/22

Anexo 9. Relación de trabajadores de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.

RELACION DE TRABAJADORES NOMBRADOS BAJO D.L. 276

DIRECCION/SUB DIRECCION	AREAS		NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
	OFICINA CONTABILIDAD	1	DR. EDGAR DOMINGUEZ RIVERA	ASISTENTE CONTABLE
	OFICINA PATRIMONIO	2	HECTOR A. FLORES MORENO	APOYO OFICINA PATRIMONIO
S.D. PLAN. Y PPTO	PRESUPUESTO	3	CARLOTA G. LOA NAVARRO	APOYO PLANIFICACION
		4	JORGE CONDOR CCORIMANYA	APOYO ASESORIA LEGAL
SUB DIRECCION DE CAMINOS	CAMINOS	5	PLACIDO GUTIERREZ ZEA	APOYO S.D. CAMINOS
		6	JESUS A-GUEVARA TICONA	TOPOGRAFO
	TALLER EQUIPO MECANICO	7	JOSE SALAZAR LOA	GUARDIAN TALLER
		8	BELISARIO MUNOZ TORREZ	GUARDIAN TALLER
		9	CEFERINO ANDRADA HUASCO	GUARDIAN TALLER
		10	EDGAR MUNOZ MONTES	OPERADOR MAQ. PESADA
		11	AMADEO CORDOVA ZEVALLOS	OPERADOR MAQ. PESADA
12	REYNALDO ROJAS ESPINOZA	OPERADOR MAQ. PESADA		
SUB DIRECCION DE CIRCULACION TERRESTRE	EVALUADORES	13	SALAZAR ARENAS DEMETRIO	EVALUADOR CIRCUITO MANEJO
		14	ORTIZ ORTIZ NOLASCO	EVALUADOR CIRCUITO MANEJO
	EDUCACION VIAL	15	RUBEN SALAZAR CAVERO	JEFE EDUCACION VIAL
		16	LUCY BAUTISTA AYESTA	APOYO ADM. EDUC. VIAL
		17	DANIZELA DE LA CRUZ CALLE	ASISTENTE ADM. EDUC. VIAL

REGION ARICA
 UNIDAD EJECUTIVA 201
 TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS

 Prof. Gerardo Fuentes Huizado
 JEFE DE PERSONALIDAD

RELACION DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR LOCACION DE SERVICIO-2022

DIRECCION/SUB DIRECCION	AREAS		NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
S.D.PLAN. PPTO	PLAN. Y PPTO	1	CARINA CARTOLIN QUISPE	RESPONSABLE DE PLANIFICACION
		2	SILVIA N. CARREON CHICATA	ASESOR LEGAL
		3	MONICA SURCO URQUIZO	APOYO ASESORIA LEGAL
SUB DIRECCION CAMINOS	CAMINOS	4	GUISELA VELASQUE RODAS	ASISTENTE ADM. S.D. CAMINOS
		5	NILO MALLMA CARTOLIN	CONDUCTOR DE CAMIONETA CAMINOS
		6	VILLA CORONADO VLADIMIR	APOYO S.D. CAMINOS
		7	ARTURO ASCUE PAUCAR	PRE LIQUIDACION DE OBRA

REGION ADMINISTRATIVA DEL CAJON
 UNIDAD EJECUTIVA 261
 TRANSPORTES Y LOGISTICA
 HUANUCAY
 Prct. Gerardo FUENTES Hurtado
 JEFE DE PERSONAL(a)

RELACION DE FUNCIONARIOS BAJO D.L. 276 Y 1057

DIRECCION/SUB DIRECCION	AREAS		NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
DIRECCION	DIRECCION	1	ING ROGER RAMIREZ CORONADO	DIRECTOR DE LA DSRTC-CH.
SUB DIRECCION DE ADMINISTRACION	ADMINISTRACION	2	JOHN ALARCON YAROLLANCCE	SUB DIRECTOR DE ADMINISTRACION
	ARCHIVO	3	MARCELINO ROBLES QUISPE	JEFE OFICINA ARCHIVO CENTRAL
	CONTABILIDAD	4	RUTH M. HUAMAN JUNCO	JEFE OFICINA CONTABILIDAD
	OFICINA DE TESORERIA	5	SERGIO MAÑUICO SOTAYA	JEFE OFICINA TESORERIA
	OFICINA DE PATRIMONIO	6	GEORGE E. LLOCLLA ROMAN	JEFE DE LA OFICINA PATRIMONIO
	OFICINA DE RR.HH.	7	GERARDO FUENTES HURTADO	JEFE DE LA OFICINA DE RR.HH.
S.D.PLAN. PPTO	PLAN. Y PPTO	8	RONALD G. MOTA RAMIREZ	SUB DIRECTOR PLANIFICACION Y PPTO
S.D. CAMINOS	CAMINOS	9	JUAN DAVID GALLEGOS CHYUMBILI	SUB DIRECTOR CAMINOS
CIRCULACION	LICENCIAS	10	RICARDO ALTAMIRANO QUINTANA	SUB DIRECTOR DE CIR. TERRESTRE
S.D. TELECOMUNICACIONES	TELECOMUNICACIONES	11	CRISTIAN EDER ROJAS HUINCHO	SUB DIRECTOR TELECOMUNICACIONES

REGION APURUCAMayo
 UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION
 TRANSPORTES TERRESTRES Y AERONAUTICOS

 Prof. Gerardo Fuentes Hurtado
 JEFE DE PERSONAL

Anexo 10. Fotografía de investigación.



Imagen N° 01: Encuesta realizada al jefe de Recursos Humanos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas



Imagen N° 02: Encuesta realizada a los trabajadores de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas



Imagen N° 03: Encuesta realizada a los trabajadores de la direccion sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas



Imagen N° 04: Encuesta realizada a los trabajadores de la direccion sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas



Imagen N° 05: Encuesta realizada a los trabajadores de la direccion sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas



Imagen N° 06: Infraestructura de la direccion sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas

Anexo 11. Informe de turnitin

Andahuaylas, 18 de noviembre de 2022

CARTA N°015-2022-UNAJMA-FCE-EPAE-DACE/CHA

Señor(a):

Br. Lourdes Paucar Rojas

Presente. –

Asunto : Reporte del sistema anti plagio turnitin.

Es grato dirigirme hacia usted para manifestar los saludos el presente es para informar sobre el asunto:

Primero: se aplico el sistema anti plagio turnitin el 15.11.2022, el cual presente registro en el sistema.

Segundo: el nivel de similitud general obtenido es 20%, tamaño de archivo 1.9MB, recuento 92 paginas y 16824 palabras, consideraciones de exclusión: material bibliográfico, coincidencia baja menos de 15 palabras, citas indirectas y citas.

Tercero: El reporte fue realizado por el responsable docente magister Carlos Huamanquispe Apaza.

Cuarto: Por este reporte y aplicación de software antiplagio, incluida la firma del revisor, no se cobró ningún derecho al bachiller Lourdes Paucar Rojas.

Es todo cuanto informar para conocimiento y solicito se habilite en calidad de operador.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Mg. Carlos Huamanquispe Apaza
CLAD: 01852
Mgtr. Carlos Huamanquispe Apaza
Asesor de tesis

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
Lourdes Paucar Rojas-3 revisión-15.11.2022.pdf	Lourdes 3 Revisión FRVD Paucar Rojas

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
16824 Words	102562 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
92 Pages	1.9MB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Nov 15, 2022 12:36 PM GMT-5	Nov 15, 2022 12:38 PM GMT-5

● **20% de similitud general**

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

- 20% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Carlos Huamanquispe Apaza
Mg. Carlos Huamanquispe Apaza
DOCENTE
CLAD: 0100331

● **20% de similitud general**

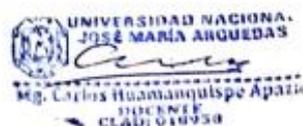
Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unajma.edu.pe Internet	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	5%
3	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.upse.edu.ec Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
9	repositorio.untumbes.edu.pe Internet	<1%



Descripción general de fuentes