



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“MOTIVACIÓN GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL CONSORCIO DE TRANSPORTES AREQUIPA S.A.,
RÍMAC, 2018.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

BENITES VÁSQUEZ, JORGE ENRIQUE

ASESOR:

DR. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. DÁVILA ARENAZAS, VÍCTOR
PRESIDENTE

.....
Dr. CASTILLO COSTILLA, PEDRO
SECRETARIO

.....
Dr. ARCE ÁLVARES, EDWIN
VOCAL

DEDICATORIA

Dedicado a mi Padre, a quien le agradezco por el afecto y la bondad, quien han sabido educar con valores, costumbres y creer en Dios, siendo una ayuda para poder desarrollarme en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Reconocer a Dios, a mi madre, hermanos y sobrinita por su patrocinio y sobre todo por la ocasión de poder educarme y poder desenvolverme profesionalmente. Al Dr arce Álvares Edwin por brindar sus conocimientos para el logro de la investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Benites Vásquez, Jorge Enrique con DNI N° 70681532, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018”. Y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, de 02 julio del 2018

Benites Vásquez, Jorge Enrique

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Benites Vásquez, Jorge Enrique

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
I.- INTRODUCCIÓN	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.	11
1.2 TRABAJOS PREVIOS	12
1.2.3. LIBROS	15
1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	16
DEFINICIÓN TEÓRICA	18
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.4.1. Problema General	19
1.4.2. Problemas Específicos	19
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	19
Implicaciones prácticas	19
Valor teórico:	19
1.6 HIPOTESIS	20
1.6.1 Hipótesis general	20
1.6.2 Hipótesis específica	20
1.7 OBJETIVOS	21
II. METODO	22
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	23
CUADRO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	28
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	29
III RESULTADOS	35
DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
PROPUESTA	55
Referencias bibliográficas	56
Anexos	64

INDICE DE TABLAS

Matriz de operacionalización	30
Tabla de categorización del coeficientes de alpha de cronbach	34
Cuadro de confiabilidad	34
Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	34
Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho	41
Correlación de motivación gerencial y desempeño laboral.	42
Correlación de Procesos y desempeño laboral.	42
Correlación de Metas específicas y desempeño laboral	43
Correlación de Comportamiento y desempeño laboral	43
Correlación Lineal – chip cuadrado	44
ANOVA	45
Coefficientes	45
Estadística de contraste de hipótesis	46

INDICE DE GRAFICOS

Barra de procesos de la dimensión – Motivación Gerencial	37
Barra de Metas Específicas de la dimensión – Motivación Gerencial	38
Barra de Comportamiento de la dimensión – Motivación Gerencial	38
Barra de Habilidades de la dimensión – Desempeño Laboral	39
Barra de Conocimiento de la dimensión – Desempeño Laboral	40
Barra de actitudes de la dimensión – Desempeño Laboral	40

RESUMEN

La pesquisa tuvo como objetivo general determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral la misma que determino la búsqueda de fuentes de información científica. La hipótesis general verifica que de acuerdo a la contrastación respectiva utilizando el programa SPSS – Correlación de Pearson, con un nivel de significancia de 5%, no se niega la hipótesis nula. Teniendo la muestra un nivel de confianza de 95% y 5% de margen de error. La investigación tiene enfoque cuantitativo, con método hipoteco deductivo, nivel descriptivo – explicativo – casual, diseño no experimental – transversal y el tipo de la investigación fue aplicada. La población objeto de estudio está conformada por Empresa Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018. El procedimiedo de recaudación de datos fue la aplicación de encuestas a toda la población, el cuestionario fue de tipo Likert, la herramienta fue confiable y han sido validado por juicio de expertos. Se concluyó: que se ha determinado que la motivación gerencial tiene relación significativa directa y positiva con el desempeño laboral en el consorcio transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Palabras clave: Motivación, desempeño, procesos, metas específicas, comportamiento.

ABSTRAC

The general objective of the research was to determine how the motivation in work performance influences the same that determined the search for sources of scientific information. The general hypothesis verifies that according to the respective test using the SPSS - Pearson correlation program, with a level of significance of 5%, the null hypothesis is not denied. The sample has a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. The research has a quantitative approach, with a deductive hypothetical method, a descriptive - explanatory - casual level, a non - experimental design - a transversal one and the type of research was applied. The population under study is made up of Consorcio Transporte Arequipa SA, Rimac, 2018. The procedure of data collection was the application of surveys to the entire population, the questionnaire was Likert type, the tool was reliable and has been validated by Expert judgment. It was concluded that it has been determined that managerial motivation has a direct and positive significant relationship with work performance in the transport consortium Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Keywords: Motivation, performance, processes, specific goals, behavior.

I.- INTRODUCCIÓN

La investigación se titula “la motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018”. Pues la motivación gerencial es eje importante para el alcance de objetivo que mejora la productividad, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional entre todas las áreas de las entidades, siendo así una herramienta esencial para un adecuado desarrollo organizacional.

Tuvo como objetivo general determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral del consorcio transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018. Objetivos específicos: determinar cómo influyen los procesos de la motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018, determinar cómo influyen las metas específicas en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A.C, Rímac, 2018, determinar cómo influye el comportamiento del personal en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Para alcanzar estos objetivos planteados la investigación se ha estructurado 6 capítulos la que se desarrolló de esta manera.

En el primer capítulo da conocer la existencia de la problemática, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema que se presenta en la investigación donde será aplicada en la empresa, en la justificación se analizará la elaboración del trabajo, en la hipótesis y sus objetivos generales y específicos de la investigación.

En el segundo capítulo aborda la metodología de la pesquisa que se indagará en desarrollo del presente trabajo. Tipo de investigación, diseño de la investigación, nivel de investigación, variables de estudio y la operacionalización, definición de la población y muestra, técnicas e herramientas de recolección de datos para obtener la información del presente trabajo, confiabilidad, métodos estadísticos, aspectos éticos para el trabajo de investigación.

Tercer capítulo se desarrolla la prueba de normalidad. Prueba de hipótesis, graficas de frecuencias.

En el cuarto capítulo se abordo la discusión del objetivo general que influye en la empresa.

En el quinto capítulo se determino las discusiones

En el sexto capítulo se abordo las conclusiones, sugerencias para la empresa, referencias y anexos correspondientes para el trabajo de investigación.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

A nivel universal en las organizaciones globalizadas se ha generado una cadena de cambios en el ámbito cultural, económico y social que genera un impacto en el desarrollo del ser humano, donde tienen secuelas en la vida de los individuos y en sus vínculos sociales en las organizaciones que socializa.

A nivel nacional las empresas peruanas presentan exigencias en la competitividad del capital humano; las organizaciones están enfocados en brindar un clima laboral adecuado y a la vez acrecentar la productividad de sus colaboradores. La satisfacción y motivación de los trabajadores se han convertido en el punto de interés de las instituciones ya que, con la satisfacción elevada, es más productivo.

Esto tiene un impacto en las organizaciones perjudicando la productividad y dejando resultados negativos debido a que los trabajadores no están motivados en su centro de labores.

Cuando un trabajador no se encuentra motivado, empieza a perder la ilusión y el entusiasmo con la que empezó el primer día de su trabajo. Su productividad empieza a decaer y teniendo como efecto su calidad de trabajo y como consecuencia empieza a cometer ineficiencias en las tareas a realizar.

A nivel específico se observa que en el ámbito de la investigación los inadecuados procesos de motivación, las inadecuadas metas específicas, el deficiente comportamiento generan como consecuencia las bajas habilidades, los escasos conocimientos y deficientes actitudes por parte de los colaboradores.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. Internacionales

Según Mónica Ivette sum Mazariegos (2015) en su tesis. “motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)” para obtener el título de licenciatura en psicología industrial/organizacional presentado en la universidad Rafael Landívar en el año 2015 en Guatemala.

El autor planteó que es importante saber que la motivación hacia los colaboradores es una auxilio en el incremento de las actividades y responsabilidades en la organización, si los colaboradores se encuentran motivados se verá los resultados en sus responsabilidades; sin embargo, cuando la motivación no es la adecuada se genera condiciones inadecuadas y no como consecuencia son los incumplimientos de su trabajo.

Se determinó como objetivo general, determinar el dominio de la motivación en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la organización.

La investigación fue de tipo descriptivo, se empleo la fiabilidad y significancia de la media aritmética.

La investigación descriptiva se encarga de examinar sistemáticamente y a la vez analiza la conducta humana en el ámbito personal y social. Busca la resolución de algún problema, o emplea para alcanzar las metas organizacionales.

El autor llego a la conclusion que si existe influencia en motivación sobre el desempeño laboral del personal administrativo ya que la motivación es el eje principal para que los colaboradores desempeñen eficientemente sus labores.

La motivación fue importante en el desempeño de las actividades en los colaboradores, teniendo como beneficio el buen desarrollo de sus actividades dentro de su área de trabajo.

Según Patricia del Carmen Enrique Loredó (2014) en su tesis. “motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México” para obtener el grado de Maestría en Administración presentado en la Universidad de Montemorelos en el año 2014 en México.

El autor planteó que el potencial de los colaboradores en las organizaciones estará entrelazado en un futuro cercano. Una organización solo puede llegar a ser la mejor la medida que los colaboradores que dirige se esfuercen y así lograr ser la mejor versión de sí mismo.

Se determinó como objetivo general, aplicar una herramienta para la evaluación de desempeño laboral y motivación para los trabajadores.

La investigación se califica como cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal.

La conclusión que obtuvo el autor es que la motivación laboral ayuda de forma positiva en el desempeño laboral de los colaboradores, donde se afirma que si se encuentra un grado de motivación alta, el desempeño de los colaboradores será eficiente.

Según María Auxiliadora Sánchez Pinto (2011) en su tesis “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, estado Carabobo, Venezuela-2011” para obtener el grado de Especialista en Gerencia Pública, presentado en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana en el año 2011- Venezuela.

El autor planteó que en el espacio laboral es importante conocer las causas que dañan el desempeño de los colaboradores, se conoce que diferentes componentes sociales y físicos influyen en la conducta de las personas, donde la motivación cumple un papel importante en el desempeño laboral determinando la forma en que el colaborador realice su tareas midiendo su utilidad, rendimiento, gozo y entre otros aspectos.

Se ultimo como objetivo general. Estudiar las causas motivacionales presentes como componentes claves para el función laboral de los colaboradores administrativos

La investigación se califica como correlacional, descriptivo. Donde tienen un compromiso de medir el grado de concordancia que exista entre dos o más pensamientos o variables.

El autor finalizó que existe un elevado índice de disconformidad por las retibuciones que reciben con vínculo a las labores que ejecutan, lo cual no es un estímulo motivacional en las funciones que realizan.

1.2.2. Nacional

Según Bach V (2014) en su tesis. “Influencia de la Motivación y el Desempeño en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNCP” para obtener el título de Magister en Gestión Publica presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú escuela de Posgrado en el año 2014 en Huancayo-Perú.

El autor planteó existe una necesidad de conocer el tema de la complacencia de la motivación y el desempeño ya que logra dirigir y mantener las conductas de los individuos para el seguimiento de los objetivos.

Se determinó como objetivo general. Determinar el nivel de dominio de la motivación y desempeño laboral en la complacencia de los colaboradores de la organización.

La investigación se calificó como método fue el inductivo, deductivo, análisis síntesis y descriptivo, correlacional.

El autor llegó a la conclusión que existe de un dominio en las variables de motivación y desempeño identificando la complacencia de los colaboradores de la organización.

Según Valdivia Alfaro, Carmen (2014), en su tesis titulada: “el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo SAC, 2014.”, para obtener el grado Profesional de licenciada en Administración, presentado en la Universidad Nacional de TARUJILLO de la facultad de Ciencias Económicas en el año 2014 en Trujillo-Perú.

El autor planteó que el trabajo en la vida de las personas cumple con un rol muy importante, las personas pasan el mayor tiempo en sus centros de labores en las organizaciones, donde la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral tiene que ser agradable y complaciente o, bien lo inverso.

Se determinó como objetivo general, determinar el dominio institucionalidad en el cumplimiento laboral en los colaboradores.

El método de estudio se califica en método inductivo-deductivo, hipotético-deductivo y análisis-síntesis.

El investigador llegó a concluir que el clima organizacional domina medianamente en el desempeño en los colaboradores.

Según Alba Iván y Trujillo Julio (2014), en su tesis titulada “Factores de Motivación según Herzberg y desempeño laboral de la distribuidora navarro Eirl de Huaraz – Huaraz, 2014” para obtener el Grado Profesional de Licenciado en Administración, presentado a la universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo en Huaraz – Perú.

El autor planteó que las empresas tienen el objetivo de busca ser más competitivos y las organizaciones están construyendo diversas especialidades: Recursos Humanos, Finanzas, Marketing, entre otras. Considerando como la piedra angular el área de RRHH ya que esta desarrolla las estrategias para que el colaborador se sienta a gusto y pueda cumplir de las metas.

Se determinó como objetivo general, determinar los elementos de motivación según Herzberg influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

El método de enseñanza se califica de tipo descriptivo y comparativo con diseño de corte transversal, tipo aplicada, correlacional – causal y diseño no experimental y transeccional.

El autor finalizó que existe vinculo entre responsabilidad social y satisfacción laboral, donde la ejecucion y desarrollo de los planes de compromiso social aumenten los índices de gozo en los colaboradores.

1.2.3. LIBROS

1.2.3.1. MOTIVACIÓN

Fernández, A. (2007). *Psicología de las organizaciones.* (1^{ra} Ed.) México: UOC

El autor planteó.” La motivación como el proceso de planificación y realización de una serie de funciones de búsqueda de un objetivo que nos sirva para satisfacer un motivo inicial.”

Camacaro, P (2010). *Condición de vida en el trabajo en la institución castrense venezolana.* (1^{ra} Ed.).

“La motivación es el deseo de esforzarse para adquirir las metas de la organización. La motivación a nivel general se define como el esfuerzo para conseguir cualquier meta, en el ámbito de la organización los colaboradores se centran en las metas que están trazadas en la empresa donde se refleja el interés generando una motivación en la organización.”

Chiavenato (2002). *Administración de Recursos Humanos.* (8° Ed) México McGrawHill.

“La motivación es el estímulo que tiene la persona para satisfacer sus necesidades; por lo cual, es la transformación en la estimulación de una persona para que pueda realizar una acción para que satisfaga su necesidad y logre sus metas en la empresa demostrando sus habilidades y actitudes.”

1.2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (1998). *Administración de Recursos Humanos.* México McGrawHill.

“El desempeño se refiere a la forma de como un empleado se desenvuelve en sus tareas; resaltando el nivel de cumplimiento que tiene su puesto y corresponda con los resultados que se obtiene en el nivel interno o general.”

García, (2001). *La Importancia de la Evolución del Desempeño.* España: prentece Hall.

“el desempeño laboral es el rendimiento que tiene un colaborador en sus tareas asignadas y se ve relegado en la forma de actuar al momento de realizar sus funciones. Es el eje principal para el incremento de la rendimiento y se debe cooperar al consecución de los objetivos.”

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

Asimismo, el marco teórico se elaboró una búsqueda para poder fundamentar científicamente cada una de las variables, definiendo por diferentes autores detallando a continuación.

Hezberg: Teoría Bifactorial (1966)

Según el autor señaló “la existencia de dos factores que relacionan la motivación: factor higiene, afiliado con la insatisfacción, ii factores motivadores, afiliado a la satisfacción, En

su investigación fundamenta encontrar una igualdad entre ambos factores de higiene y motivadores, cuando un colaborador labora en condiciones de higiene inadecuadas tiene como consecuencia la insatisfacción laboral”.

McClelland: Teoría de las necesidades

David McClelland sostuvo que, “todas las personas tienen tres tipos de motivación: i. Necesidad de logro: se relaciona con el impulso de predominar, tener éxito en determinados estándares, destacar al momento de desarrollar sus actividades dentro de su área de trabajo, ii. Necesidad de poder: se refiere a la carencia de conseguir controlar e influenciar a las demás personas y/o grupos para obtener reconocimientos, iii. Necesidad de afiliación: Se refiere al anhelo de conectarse con los demás individuos, entablando vínculos interpersonales con los demás miembros de la institución”.

Teoría de Vroom: Teoría de las Expectativas.

Víctor Vroom, se basa en el desarrollo de la tarea y consecución de objetivos alcanzables por la persona. Esto es, la persona actuará de manera determinada siempre que este convencida de que sus acciones le conducirán a la consecución del objetivo.

Por lo cual, los esfuerzos serán mayores si a la persona cree que con ellos logrará alcanzar las metas deseadas. De este modo, la persona tenderá a actuar de cierto modo en base a las expectativas de obtener unos resultados atractivos. Estos resultados pueden que para unas personas tengan valor y para otras no tanto, dependiendo de la situación en la que se encuentra, por lo cual actuarán de diferente modo.

Esta teoría incluye tres variables, como son: i. Expectativas: es la convicción de la persona en la consecución del objeto marcado, con sus propias habilidades y esfuerzos, ii. Medios: es la relación que el trabajador percibe entre su esfuerzo y el logro de sus objetivos marcados. Si estima que la recompensa a recibir se corresponde con el esfuerzo realizado, este factor tendrá una calificación alta, iii. Valencia: hace referencia al nivel de querer de un individuo por obtener determinada meta u objetivos. Este nivel de querer es individual de cada individuo, estando condicionado por las experiencias de cada uno.

Stephen P. Robbins: Teoría del establecimiento de metas

“la instauración de metas expresadas es la principal fuente de motivación de trabajo, se puede decir que las metas definidas incrementan el desempeño y que las complicadas dan a un mayor rendimiento. Las metas reales y difíciles de alcanzar crean un grado mayor de información que la meta general de has lo mejor que puedas. La especialidad de la meta ejecuta un impulso interno.”

DEFINICIÓN TEÓRICA

VARIABLE INDEPENDIENTE: motivación

Marisela Hernández, G. (2002), Marisela Hernández, G. (2002), “motivación ocasiona una fuerza generada por la persona en su forma de actuar y buscar sus metas, de modo que es una transformación que provoca o transforma un determinado comportamiento.” (pg. 13).

VARIABLE DEPENDIENTE: desempeño laboral

Según Pedraza, esperanza, Amaya & Glenys (2010) según cita Faria (1995) indica que el desempeño laboral es la consecuencia del comportamiento de las personas hacia sus funciones, dependiendo de un desarrollo de regulación entre la empresa y la persona.”

Según Idalberto Chiavenato (2009), “la practica laboral es un instrumento que ayuda a evaluar el concepto que tienen, los proveedores y clientes internos. Este instrumento brinda información sobre el desempeño y competencias individuales de las personas para poder identificar los lugares de mejora continua y multiplicar su contribución al resultado de los objetivos.”

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La pesquisa delimita en el espacio geográfico y temporal del distrito de Rímac departamento de lima, periodo 2018; se analiza “La Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018” en entono especifico de la investigación por que se formulan las siguientes interrogantes:

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye la Motivación en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo influyen los procesos de la motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?

¿Cómo influyen las metas definidas en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?

¿Cómo influye el comportamiento del personal en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La pesquisa se justificó de acuerdo a tres criterios:

Relevancia Social

La realización del estudio sirvió como antecedente para estudiosos, entidades del estado, público usuario además de otras empresas del sector transporte que se identifiquen con la problemática, porque serán beneficiadas con soluciones con respecto a la Motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A.; Rímac, 2018.

Implicaciones prácticas

La pesquisa se utilizó como materia de consulta y soporte a las grandes y pequeñas entidades que cuenten con dilemas idénticos, podrá ser beneficio por otras personas atraídas en el tema brindado con respecto a la Motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Valor teórico:

El presente estudio sirvió como medio informativo para otras personas que tengan relación con las variables dadas, ya que cuenta con diferentes opiniones con respecto al tema que pueden ejercer de apoyo para búsquedas posteriores.

Utilidad Metodológica

La metodología empleada en la investigación fue descriptivo explicativo, ya que se va a mostrar una explicación precisa sobre el dominio de la motivación en el desempeño laboral, muestra un diseño no experimental por la no utilización de las variables y transversal porque se aplicó por única vez el herramienta de recolección de datos.

Viabilidad:

La ejecución de la pesquisa fue realizable, ya que cuenta con los medios de información necesarios para el desarrollo del tema propuesto.

1.6 HIPOTESIS

1.6.1 Hipótesis general

La motivación influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

1.6.2 Hipótesis específica

Los procesos de la motivación influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018

Las metas específicas influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

1.7 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo general

Determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

Determinar cómo influyen los procesos de la motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Determinar cómo influyen las metas específicas en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Determinar cómo influye el comportamiento del personal en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

II. MÉTODO

La investigación desarrollo el **método hipotético- deductivo**.

Según García, C & Gonzales, A. “El método Hipotético – Deductivo, consiste en una operación en la que, a partir de una teoría aceptada, de un paradigma, se establece una hipótesis que deberá ser verificada con posterioridad. Ello significa que el conocimiento científico parte siempre de una teoría que sirve para explicar la realidad; de esa teoría lógica deductiva deriva consecuencias hipotéticas que, si superan el contraste con la realidad, suponen una ampliación y desarrollo de la teoría de la que se partía inicialmente”.

El método hipotético-deductivo se observa en la vida diaria, donde se emplea en la investigación, que permite dar soluciones a los problemas que planteamos.

Para obtener la información se debe contar con los recursos necesarios para poder aplicar y buscar soluciones a los problemas que se plantea en nuestra vida diaria.

2.1 Tipo, diseño y nivel de la investigación

Tipo de investigación

La investigación es de **tipo aplicada**.

Según Sabino (1993). “La pesquisa es aplicada al momento de que los conocimientos a obtener son datos necesarios para ejecutar luego el trabajo”. (p. 18).

Diseño de investigación

La pesquisa tuvo como diseño **no experimental-transversal**, ya que las variables no se manipulan. En su **temporalidad, es transversal** puesto que la recolección de datos se lleva en un momento dado y único tiempo, cuyo propósito es describir las variables.

NO EXPERIMENTAL – TRANSVERSAL

Según Ortiz Flores (1991), “Es de investigación no experimental, porque es de área social y no vamos a manejar cifras o resultados exactos.” (Pg. 124).

Según Donato Alarcón, S (2005) “en un diseño transversal se recolecta información de diferentes muestras de individuos (independientes en cada punto a lo largo de la escala de edad).” (Pg. 159).

Este diseño no experimental no se toca la variable independiente ya que su temporalidad es transversal porque se recaudaron la información en un tiempo dado y el propósito es detallar las variables.

Este diseño se recibe información de diferentes muestras donde se maneja cifras y resultados exactos en un tiempo único con el fin de describir las variables.

Nivel de la investigación

El nivel es **explicativo- causal** se buscará detallar las peculiaridades de las variables de estudio y explicativo porque el investigador buscó exponer el porqué de los hechos de la investigación.

Según Mariela Borda Pérez (2013), “la investigación explicativa planea cotejar hipótesis de tercer grado. Busca declarar unión entre las variables causales (variable independiente) y de las variables efecto (variable dependiente) para que la conclusión se exprese en hechos verificables.”

Según Víctor Manuel Rosario Muñoz (2012), “el estudio descriptivo pretende describir los hechos con mayor exactitud posible.” (Pg. 42).

Buscó demostrar y explicar las variables dependientes e independientes para que los resultados expresen los hechos verificables, describiendo los hechos con la exactitud posible.

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

En la pesquisa se encontró dos variables, la variable independiente y la variable dependiente,

Variable independiente: Motivación

Definición teórica

Según Stephe. Robbins (2004). “La motivación es una evolución que da cuenta de la intensidad de la intensidad, curso y firmeza del sacrificio de un individuo poder seguir un fin” (pg.155)

Según Marisela Hernández (2002). “ la motivación es el vigor que echa el individuo a actuar y seguir las metas; modo que es una evolución que puede provocar o modificar el comportamiento.” (pg. 13).

Según Stephen (2004). “la motivación como la sucesión que dan cuenta la magnitud, administración y perseverancia del sacrificio de un individuo por adquirir un fin.” (Pg. 155).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición teórica

Según Milkovich y Boudreau (1994), “el desempeño laboral son las propiedades individuales del colaborador, como, por ejemplo: las habilidades, aptitudes, exigencias, cualidades, y otros, que interactúan dentro del ambiente laboral y de la empresa para provocar comportamientos que afectan los productos.”

Según Chiavenato. (2000), “Es la conducta del individuo en busca de los objetivos, donde contribuye en la aplicación de estrategias individuales de cada colaborador para el logro de los objetivos.”

Operacionalización de variables.

a. Variable independiente: Motivación Gerencial

Definición conceptual

Según la investigación es preciso mencionar que la motivación se desenvuelve en un ámbito de social, personales y culturales concretas donde tienen hechos de cultura organizacional y donde las personas participan en la elaboración de las habilidades laborales que ayuden en el desarrollo organizacional.

Definición Operacional

Como proceso la motivación son las metas específicas que provocan o modifican un determinado comportamiento.

Dimensión: Proceso

Indicador 1: Capacitación

Según Dessler (2001) “La capacitación se refiere al procedimiento que se usan para facilitar a los trabajadores recientes y actuales las destrezas que solicitan para ejercer su función.”

Indicador 2: emociones

Según Perea, R (2009) dice Goleman (1996) “un término relacionado con la emoción es la inteligencia emocional, que hace alusión a la consciencia de los elementos y a la aptitud de examinar nuestros afectos y de los demás, de estimularnos utilizando bien las emociones.”

Indicadores 3: relaciones interpersonales

Según Contreras, C, Díaz, B y Hernández, E. (2014). Según Contreras, C, Díaz, B y Hernández, E. (2014). Dice Bisquerra (2004), “es un vínculo que mejora la integración entre los miembros de una entidad.”

Indicador 4. Competencias Laborales

Según Alles. M. (2006). “En términos de competencia hace alusión a las peculiaridades de identidad, comportamientos, que producen un cumplimiento victorioso en el área de trabajo.”

Dimensión: Metas específicas

Indicador 1: superación

Según Florelis, M (2010). “La superación es el desarrollo de crecimiento en la vida de un individuo, superación conlleva las mejoras en las relaciones humanas, profesionales, intelectual, física y mental, etc.”

Indicador 2: satisfacción

Según Blum y Nayles (1995) “es actitud que tiene un colaborador en su trabajo al momento de desempeñar una actividad.”

Indicador 3: coordinación

Según Managers, H (2006). “Es establecer la armonía y comunicación en todas las áreas de la organización con la finalidad de mejorar el funcionamiento para llegar al éxito.”

Dimensión: Comportamiento

Indicador 1: eficiencia

Según Thompson, I. (2008). “es el resultado de los objetivos utilizando menos recursos, la eficiencia es el resultado de las metas con la menor cantidad de recursos.”

Indicador 2: aptitud

Según R. H. Fazio y D. R. Roskos-Ewoldsen: “Las actitudes están unidas con los objetos actitudinales y las evaluaciones de esos objetos.”

Indicador 3: Responsabilidad.

Según Trujillo, J. la “responsabilidad es un valor o cualidad que dignifica a una persona o entidad”

Indicador 4: eficacia

Según Makate, K. (1999)” mide como se ejecutan y alcanzan los objetivos de la entidad.”

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición Conceptual

Como proceso el desempeño laboral son los conocimientos, habilidades y las actitudes que desempeñan en la organización.

Definición Operacional

Como proceso la actuación del individuo en búsqueda de los objetivos fijados, contribuye con habilidad individual para poder alcanzar los objetivos.

Dimensión: Habilidades

Indicador 1: proactividad

Según López, A (2010). “la proactividad compromete tener la inteligencia de como mejorar los resultados.”

Indicador 2: Capacidad

Según Cortegaza, L (2003). “La capacidad es la propiedad fisiológica del hombre de las cuales depende de la dinámica, adquisición de sus habilidades, hábitos, conocimientos en sus actividades.”

Indicador 3: trabajo en equipo

Según Jaramillo, R (2012). Citado por Díaz, S. “es el grupo de personas que tienen conocimientos y destrezas, que involucra la colaboración en forma integrada para ejecutar y lograr un objetivo en común.”

Indicador 4: asertividad

Según Vicente, C. citado por Alberti y Emmons. “La conducta asertiva de una persona ayuda a actuar y expresar cómodamente para ejercer sus derechos sin negar a los demás.”

Indicador 5: comunicación

Según De la Cruz, I (2014). “ la comunicación es un proceso complejo que a pesar de haber distintas opiniones , existe elementos comunes que se da en el proceso comunicativo.”

Dimensión: conocimientos

Indicador 1: iniciativa

Según Gonzales, M (2001). “Iniciativa es tener deseos de hacer algo, ponerlo en marcha y procurar que el asunto salga bien.”

Indicador 2: competencias profesionales”

Según Román, C. citado por Bogoya, “la competencia está relacionada como capacidad de reaccionar ante un problema para poder resolverla.”

Indicador 3: Instrucción

Según Martínez, J y Arufe, A (2007). “La instrucción comprende indicaciones y aclaraciones que estén ajustadas al puesto de trabajo o al ámbito laboral de los trabajadores.”

Indicador 4: estrategias

Según Castillo, F (2012). “Estrategia es un conjunto de ideas planificadas para mejorar los resultados, objetivos y políticas de la entidad.”

Indicador 5: información”

Según Thompson, I (2008). Citado por Ferrell y Kotabe, “la Información son los datos y conocimientos que se usa en la toma de decisiones.”

Indicador 6: capacitación

Según Carbajal, J (2013). Citado por Chiavenato, “la capacitación es la evolución educativa a corto plazo, que aplica de manera organizada y sistemática, donde los individuos adquieren conocimientos, perfeccionan sus capacidades y destrezas en función de los objetivos definidos.”

Dimensión: actitudes

Indicador 1: Compromiso organizacional

Según Ayala, J. Citado por Mowday, Porter y Steers. “El Compromiso organizacional es la fuerza donde una persona se identifica con la entidad en particular y su implicación con ella.”

Indicador: 2 Involucramiento en el trabajo.

Según Gonzales, F. “el involucramiento en el trabajo mide el nivel en que un individuo de cómo se describe psicológicamente en su centro de labores y considera si el nivel de desempeño es beneficioso.”

CUADRO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Responsable: Benites Vásquez Jorge Enrique.

PROBLEMAS	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	Técnicas e Instrumento	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación	Para Marisela Hernández, G. (2002), "la motivación es la fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir las metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento".	Como proceso la motivación son las metas específicas que provocan o modifican un determinado comportamiento.	Proceso	Capacitación	1.1	Encuesta – Cuestionario Tipo Lickert	Ordinal - Razón
				Emociones.	1.2		
				Relaciones interpersonales.	1.3		
				Competencias laborales.	1.4		
			Metas específicas	objetivos	1.5		
				Superación.	1.6		
				Satisfacción.	1.7		
				coordinación	1.8		
			Comportamiento	Eficiencia.	1.9		
				aptitud	1.1		
				Responsabilidad.	1.11		
				Eficacia.	1.12		
				Ética	1.13		

Responsable: Benites Vásquez Jorge Enrique.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.
 Responsable: Benites Vásquez Jorge Enrique.

PROBLEMAS	DEFINICIÓN TEORICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral.	Para Maria Delgado & Ana Di Antonio, (2010), mencionan que Bittel, (2000), “plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía a la vez medita por lo tanto el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”.	Como proceso el desempeño laboral son las habilidades, conocimientos y las actitudes que desempeñan en la organización.	habilidades	Proactividad.	2.14	Encuesta – Cuestionario Tipo Lickert	Ordinal – Razón
				Capacidad	2.15		
				Trabajo en equipo.	2.16		
				experiencia	2.17		
				Asertividad.	2.18		
				comunicación	2.19		
			conocimientos	Iniciativa.	2.2		
				Competencias profesionales.	2.21		
				Instrucción	2.22		
				Estrategias	2.23		
				información	2.24		
				capacitación	2.25		
				Actitudes	Puntualidad		
Compromiso organizacional.	2.27						
Involucramiento en el trabajo.	2.28						

Responsable: Benites Vásquez Jorge Enrique.

2.3. Población, Muestra

Población

Se consideró a 30 colaboradores que ayudaron directamente en el Consorcio Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Según Álvarez. R (2007), “población es el grupo de componentes, individuos o cosas que es objeto de interés.” (pg.219).

Por lo tanto, siendo la población pequeña será CENSAL.

Muestra

Según Fidias, G (1999), “la muestra es un subconjunto representativo de un espacio o población.” (p. 54).

La investigación consideró a 30 personas por lo tanto es censal.

Muestreo

López, P (2004). Según citado por Marta et al, 1997, p. 19. “Consiste en un conjunto de pautas, procedimientos y criterios mediante los cuales se escoge a un conjunto de una población que simbolizan lo que sucede en toda esa población.” . Por lo que la población es pequeña por lo que es censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica: Encuesta

Rodríguez Peñuelas, (2008) “Son los medios utilizados para poder obtener de información, los cuales se tiene la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.”

2.4.2. Instrumento: cuestionario

Según Pulido, R., Ballen, A & Zuñiga, F. (2007) “son instrumentos o las herramientas que ayudan a cumplir con el proposito de la pesquisa, especialmente para el recojo de datos”.(pg.219).

2.4.3. Validez

Según Naghi, M (2005). “es nivel en que la prueba esta calcula lo que se va a medir.” (pg.277).

El instrumentoa hasido presentado a juicio de expertos para poder obtener la validez de sus temas. Fue validado por 3 expertos en el tema del trabajo de investigación; lo expertos fueron:

Grado	Apellidos y Nombres	Resultados
<i>Dr</i>	<i>Arce Alvarez, Edwin</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dra</i>	<i>Rosales Domínguez, Edith</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dr</i>	<i>Costilla Castillo, Pedro</i>	<i>Aplicable</i>

Quienes dieron su aprobación para validez del instrumento de validación de datos los cuales fueron entregados y firmados por cada uno.

2.4.4. confiabilidad del instrumento

Se aplicó el cuestionario tipo Likert, para poder obtener la fiabilidad de dichos cuestionarios, aplicando el método de Alfa de Cronbach. donde se utilizó el instrumento para medir la Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral dentro de la organización.

Según Naghi, M (2005). “La confiabilidad se refiere a la precisión y a la fidelidad de los procedimientos e medición”. (pg.277).

Cuadro N° 2 Tabla de categorización del Coeficientes de alpha de Cronbach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa >.8 es bueno	
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable	
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa >.5 es pobre.	
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor a; < menor a

Análisis de Fiabilidad

Escala: Todas las variables

Para lograr adquirir el nivel de confiabilidad empleamos el Alfa de Cronbach a ambos instrumentos que estuvieron compuestos con 32 interrogantes, con un grado de confiabilidad del 95%, los datos fueron oncorporados al programa estadístico Spss 24 y obtuvimos los siguientes resultados.

CUADRO 3: CONFIABILIDAD			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración del investigador

Cuadro N°04 Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	32

Interpretación: cuadro N° 05, muestra los resultados obtenidos con el SPSS 24, con un índice de confiabilidad de 0.920, nivel considerada como excelente, fiable y consistente de acuerdo a los criterios de George y Mallery (2003, p.231), por otro lado este resultado es elevada de acuerdo a los criterios de Sampieri R. (20, P. 221.), significando que los instrumentos de medición aplicados están correlacionados para cada uno de las variables (preguntas) consideradas en el cuestionario aplicado, con la escala de lickert de 5 criterios; es internamente fuerte, pues mide con exactitud los ítems, que se pretende.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Según Fernández, Hernández y Baptista (2006): “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para estudiar los datos.” (p.410).

Según Hernández (2003). “El Coeficiente Alfa de Cronbach, pide una sola distribución de instrumentos de mediación y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su virtud es que no es necesario dividir en dos a los ítems del instrumento, meramente se emplea la medición y se calcula el coeficiente.” (p. 14).

Para tener conocimiento en la prueba de normalidad usamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov y mediante el cual nos percatamos que estadígrafo podemos aplicar para la contratación de hipótesis.

Empleamos la Chi cuadrada de Pearson que según Fernández, Hernández y Baptista (2006) “es una demostración estadística que ayuda a estimar hipótesis sobre la relación de las variables.” (p. 471)

Análisis Descriptivo

a). - **La estadística descriptiva** aplicada en la investigación desarrollo la obtención, recuento, ordenación, clasificación, descripción, análisis de datos obtenidos por los procedimientos de construcción de tablas y representación gráfica, medidas de dispersión y análisis descriptivos de datos, así como las pruebas de normalidad y correlación.

b). - **La estadística inferencial** que aplica métodos y procedimientos que, por medio de la inducción con análisis de las propiedades de la población, teniendo como objetivo: resumir, obtener información del análisis de la muestra, generando inferencias predicciones y conclusiones haciendo deducciones sobre la totalidad de la muestra o población.

Análisis ligado a la Hipótesis:

Para la comparación de la hipótesis general se ha utilizado la correlación de Pearson. La correlación permite saber si las variables en estudio de la presente tesis guardan algún tipo de relación entre ellas, Así mismo se ha utilizado la prueba no paramétrica “Coeficiente rho de Spearman”

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se utilizaron al aplicar las encuestas serán verdaderos y legítimos para dar confianza a la información y resultados de la indagación. Se respetó la confidencialidad de las personas involucradas, con el fin de no ocasionar contratiempos futuros.

Durante la aplicación de la investigación se aplicó valores importantes que toda persona debe tener, entre estos valores se entre los siguientes: responsabilidad, honestidad, honradez y ética donde serán necesarios para poder realizar la pesquisa.

III RESULTADOS

3.1. Graficas de Frecuencia

Tabla 1 Barra de procesos de la dimensión – Motivación Gerencial

		PROCESOS (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	20	66,7	66,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

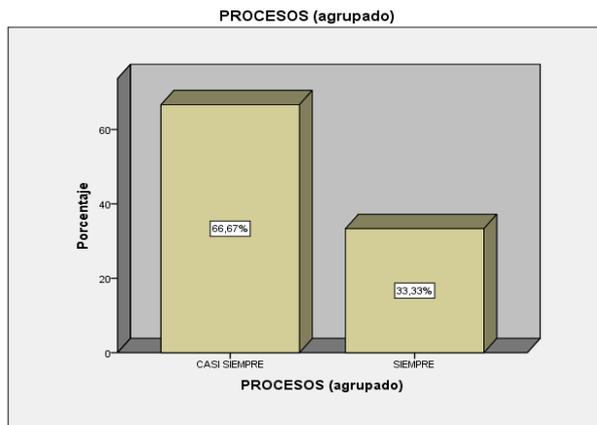


Grafico N° 1: Procesos.

tareas.

Interpretación: De acuerdo el cuadro N° 24, de 30 colabores encuestados el 66,7% de los encuestados afirma que “casi siempre”, los procesos empleados ayudan en el desarrollo de las actividades, el 33,3% afirma que “siempre”, los procesos ayudan en el progreso en las tareas en la empresa. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirman que los procesos empleados ayudan en el progreso de las

Tabla 2 Barra de Metas Específicas de la dimensión – Motivación Gerencial

		METAS ESPECIFICAS (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	6	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

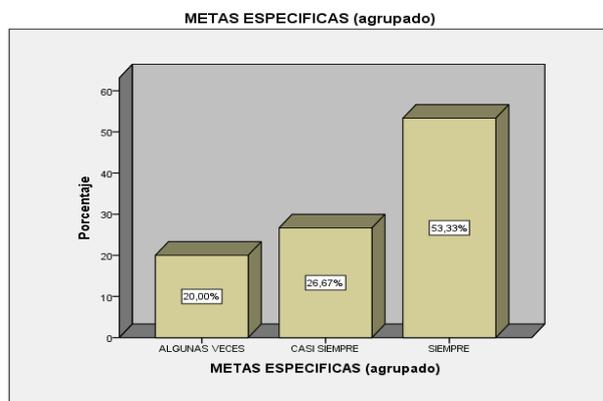


Grafico 2: Metas Especificas.

Interpretación: En el cuadro N°25, ¿Los objetivos de superación del personal ayudan al logro de las metas en la empresa? De 30 colabores encuestados el El 53,3% afirma que “siempre” Los objetivos de superación del personal impulsan cumplir con las metas planteaas de la organizacion, el 26,7% afirma que

“casi siempre”, Los objetivos de superación del personal impulsan cumplir con las metas plantea de la organizacion y un 20% afirma que “algunas Los objetivos de superación del personal impulsan cumplir con las metas plantea de la organizacion. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirman que Los objetivos de superación del personal impulsa cumplir con las metas plantea de la organizacion.

Tabla N°3 Barra de Comportamiento de la dimensión – Motivación Gerencial

COMPORTAMIENTO (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

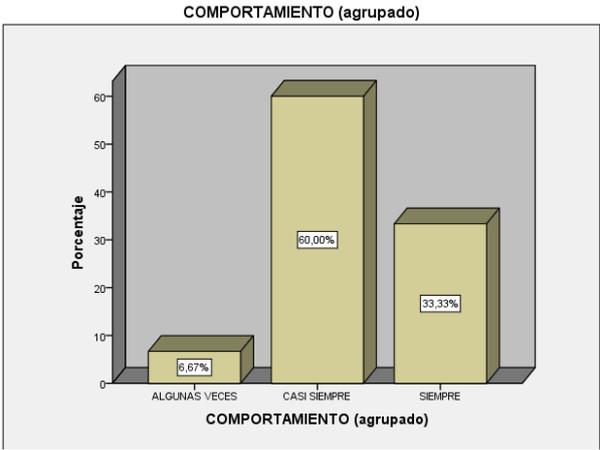


Grafico 3: Comportamiento.

Interpretación: De acuerdo al grafico N° 26, ¿El personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud positiva? de 30 colabores encuestados el 60,00% manifiesta “casi siempre”, el personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud positiva .El 33,33% indica “siempre” el personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud positiva y el 6,67%

indica que “algunas veces, el personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud positiva. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que el personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud positiva.

Tabla 4 Barra de Habilidades de la dimensión – Desempeño Laboral

		HABILIDADES (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	19	63,3	63,3	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

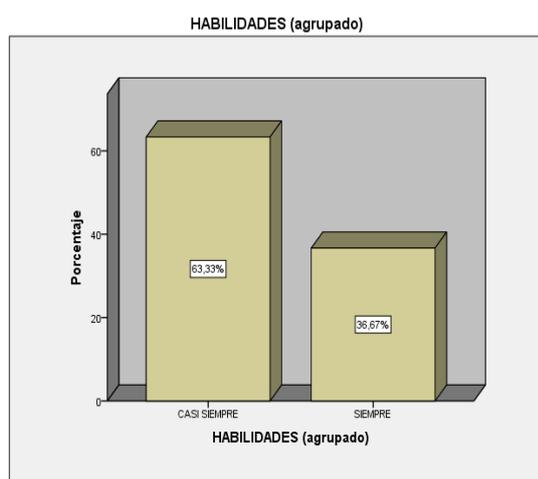


Grafico 4: Hbilidades.

mayoría de los encuestados afirman que la experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa.

Interpretación: En el grafico N° 27, ¿Considera Ud. que la experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa? De 30 colabores encuestados el 63,33% indican que “casi siempre” la experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa y un 36.67% manifiesta “siempre”. La experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa. Por lo tanto, la

Tabla 5 Barra de Conocimiento de la dimensión – Desempeño Laboral

		CONOCIMIENTO (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	5	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

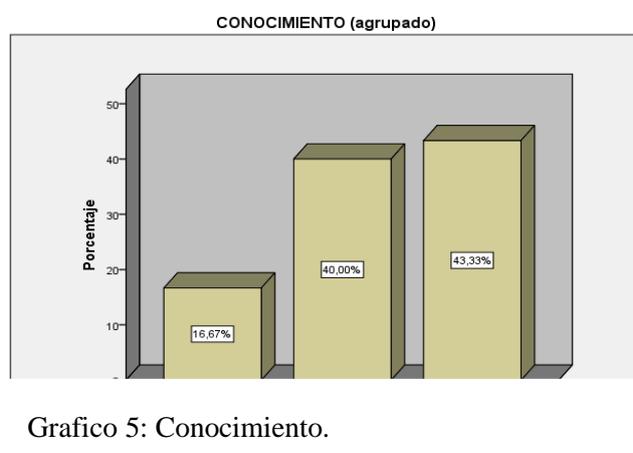


Grafico 5: Conocimiento.

colaboradores un 40,00% “casi siempre” las capacitaciones que brinda la empresa ayuda en

Interpretación: En el grafico N° 28, ¿Considera usted que las capacitaciones que brinda la empresa ayudan en el desempeño de los colaboradores? de 30 colabores encuestados el 43,33% manifiesta que “siempre”, las capacitaciones que brinda la empresa ayuda en el desempeño de los

el desempeño de los colaboradores y con un bajo porcentaje del 16,67% “algunas veces”. las capacitaciones que brinda la empresa ayudan en el desempeño de los colaboradores? Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirman que las capacitaciones que brinda la empresa ayuda en el desempeño de los colaboradores.

Tabla N°6 Barra de actitudes de la dimensión – Desempeño Laboral

ACTITUDES (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	20	66,7	66,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

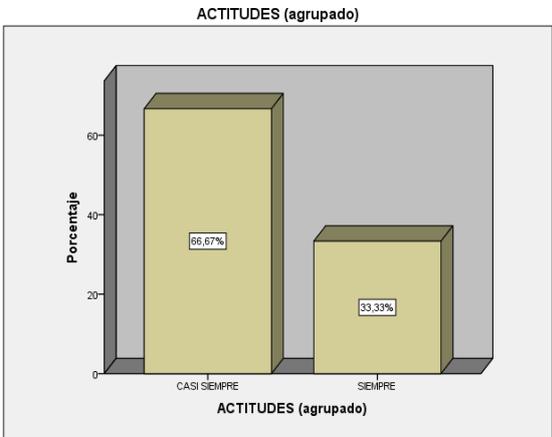


Grafico 6: Actitudes.

Interpretación: En el grafico N° 29 ¿Considera usted que el compromiso organizacional que existe ayuda, a los colaboradores de la empresa?, de 30 colabores encuestados el 66,67% indica que “casi siempre” Considera que el compromiso organizacional que existe ayuda, a los colaboradores de la empresa y un 33,33% “siempre. Considera que el compromiso organizacional que existe ayuda a los colaboradores de la empresa. Por lo

tanto, la mayoría de los encuestados afirman que el compromiso organizacional que existe, ayuda a los colaboradores de la empresa.

3.2 Prueba de normalidad – correlación lineal

Según Bernal (2010) “El estudio de regresión y correlación es un método estadístico usado para deducir la relación entre dos o mas variables y su grado de relación” (p. 216).

Niveles de correlacion dependiendo el coeficiente Rho

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et.al. (2005, p.305)

CUADRO 5 Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho

1. Prueba de Hipótesis de Normalidad.

Hipótesis General

Existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

I. Planteo de hipótesis de relación.

Ho: $R=0$; No existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Ha: $R>0$; Existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018

II. Significancia y decisión

III. Sig. T= 0,05; Nivel de confianza: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces, se rechaza Ho.

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces, aceptamos Ho

I. Estadística de contraste de hipótesis:

Cuadro N°6: Niveles de contraste de hipótesis

Correlación de motivación gerencial y desempeño laboral.

		Correlaciones	
		motivacion (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
motivacion (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	30	30
desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	30	30

Fuente: elaboración del investigador

TABLA 6. Correlación de motivación gerencial y desempeño laboral.

Interpretación: El cuadro N°6 se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población 30, teniendo una correlación de 0.492 para ambas variables, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación positiva moderada o media; y la significancia bilateral encontrada es 0.006, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < (α)=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la Motivación predomina en el Desempeño Laboral del consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Correlación de Procesos y desempeño laboral.

		Correlaciones	
		PROCESOS (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
PROCESOS (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,460*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	30	30
desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,460*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	30	30

Fuente: elaboración del investigador

TABLA 7. Correlación de Procesos y desempeño laboral.

Interpretación: El cuadro N°7 se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población 30, teniendo una correlación de 0.460 para ambas variables, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación significativa positiva moderada o media; y la significancia bilateral encontrada es 0.010, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < (α)=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que que la Motivación predomina en el Desempeño Laboral del consorcio Transporte Arequipa S.A.C., Rímac, 2018.

Correlación de Metas específicas y desempeño laboral

		Correlaciones	
		METAS ESPECIFICAS (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
METAS ESPECIFICAS (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,358
	Sig. (bilateral)		,052
	N	30	30
desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,358	1
	Sig. (bilateral)	,052	
	N	30	30

TABLA 8. Correlación de Metas específicas y desempeño laboral

Interpretación: El cuadro N°8 se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población de 30 empleados, teniendo una correlación de 0.358 para ambas variables, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación significativa positiva baja o débil; y la significancia bilateral encontrada es 0.052, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa (α)=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que que la Motivación predomina en el Desempeño Laboral del consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Correlación de Comportamiento y desempeño laboral

		Correlaciones	
		COMPORTAMIENTO (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
COMPORTAMIENTO (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: elaboración del investigación

TABLA 9. Correlación de Comportamiento y desempeño laboral

Interpretación: El cuadro N°9 se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población 30, teniendo una correlación de 0.666 para ambas variables, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación significativa positiva alta o considerable; y la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < (α)=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que que la Motivación predomina en el Desempeño Laboral del consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

2. Prueba de regresión lineal (chip cuadrado)

La motivación influye en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018

I. Planteamiento de hipótesis.

Ho: La motivación no influye en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Ha: La motivación influye en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018

II. Significancia y decisión.

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces, se rechaza Ho.

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.492 ^a	.242	.215	.462	.242	8.920	1	28	.006

a. Variables predictoras: (Constante), motivación (agrupado)

TABLA 10. Correlación Lineal – chip cuadrado

Interpretación: En el cuadro N° 10 Se observa el resultado del coeficiente de Pearson $R_0 = 0,492$, $R_1 = 0,242$, con un valor de con un 95% de confianza el p-valor = $0.000 < (\alpha) = 0.05$, con un nivel de significancia de 0.006, se rechaza la Ho. Y se acepta la hipótesis Ha, demostrando que la motivación predomina en el desempeño laboral de la empresa, así mismo el cuadro muestra un grado de libertad (gl) es de 1 y un Fisher (f) de 8.920 lo que significa que la variable motivación y sus dimensiones influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1.901	1	1.901	8.920	.006 ^b
	Residual	5.966	28	.213		
	Total	7.867	29			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), motivación (agrupado)

TABLA N°11. Anova

Interpretación: “En el cuadro N° 11 Se observa el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,006 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la motivación predomina en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa, Rímac, 2018, así mismo el cuadro muestra un F= 8.920 (Fisher) y un GL= 29 (grado de libertad) lo que significa que la variable motivación gerencial y sus dimensiones: procesos, metas específicas y comportamiento predominan en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.”

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.153	.382	3.014	.005
	motivacion (agrupado)	.492	.165	.492	.006

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

TABLA 12. Coeficientes

Interpretación: En el cuadro N°12 se observa que Bo= 1,153 con un nivel de sig. de 0,005 y B1=0,492 con un nivel de sig. de 0,06 siendo ambas menor a 0,05 el nivel de significancia; por lo tanto, se afirma con un 95% de confianza que la motivación predomina en el desempeño del Consorcio Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

1.7.2. Hipótesis Específica 1.

Los procesos de la motivación influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018

Planteamiento de Hipótesis

Ho: Los procesos de la motivación influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Ha: Los procesos de la motivación influyen en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac; 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

- a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces, se rechaza Ho
- b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces, aceptamos Ho.

IV. Estadística de contraste de hipótesis

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.460 ^a	.212	.184	.471	.212	7.527	1	28	.010

a. Variables predictoras: (Constante), PROCESOS (agrupado)

TABLA 13.

Interpretación: En el cuadro N° 13 Se contempla el resultado del coeficiente de Pearson $R_0 = 0,460$, $R_1 = 0,212$, con un valor de Sig de 0.010 lo que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis Ha, demostrando que los procesos influyen en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa, Rímac, 2018, así mismo el cuadro muestra un grado de libertad (gl) es de 1 y un Fisher (f) de 7.527 lo que significa que la dimensión procesos influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1.667	1	1.667	7.527	.010 ^b
	Residual	6.200	28	.221		
	Total	7.867	29			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), PROCESOS (agrupado)

TABLA 14

Interpretación: En el cuadro N° 14 Se contempla el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,010 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la motivación predomina en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa, Rímac, 2018, así mismo el cuadro muestra un F= 7.527 (Fisher) y un GL= 29 (grado de libertad) lo que significa que la dimensión procesos de la variable motivación influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	1.600	.258		6.208	.000
PROCESOS (agrupado)	.500	.182	.460	2.744	.010

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

TABLA 15

Interpretación: En el cuadro N°15 se observa que Bo= 1,600 con un nivel de sig. de 0,000 y B1=0,500 con un nivel de sig. de 0,010 siendo ambas menor a 0,05 el nivel de significancia; por lo tanto, se afirma con un 95% de confianza que la los procesos influye en el desempeño organizaciones del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Hipótesis específica 2:

Las metas definidas influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: Las metas definidas influyen en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A.; Rímac, 2018.

Ha: Las metas definidas influyen en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	.358 ^a	.128	.097	.495	.128	4.106	1	28	.052

a. Variables predictoras: (Constante), METAS ESPECIFICAS (agrupado)

TABLA 16.

Interpretación: En el cuadro N° 16 Se contempla el resultado del coeficiente de Pearson $R_0 = 0,358$, $R_1 = 0,128$, con un valor de Sig de 0.052 lo que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis Ha, demostrando que los metas específicas influyen en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018. Así mismo el cuadro muestra un grado de libertad (gl) es de 1 y un Fisher (f) de 4.106 lo que significa que la dimensión metas específicas influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1.006	1	1.006	4.106	.052 ^b
	Residual	6.861	28	.245		
	Total	7.867	29			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), METAS ESPECIFICAS (agrupado)

TABLA 17.

Interpretación: En el cuadro N° 17 Se contempla el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,052 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que las metas específicas influye en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018, así mismo el cuadro muestra un F= 4.106 (Fisher) y un GL= 29 (grado de libertad) lo que significa que la dimensión metas específicas de la variable motivación gerencial influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	1.725	.282		6.113	.000
METAS ESPECIFICAS (agrupado)	.232	.115	.358	2.026	.052

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

TABLA 18.

Interpretación: En el cuadro N° 18 se contempla que B₀= 1,725 con un nivel de sig. de 0,000 y B₁=0,232 con un nivel de sig. de 0,052 siendo ambas menor a 0,05 el nivel de significancia; por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la los procesos influye en el desempeño organizaciones del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Hipótesis específica 3:

El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral del Consorcio Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.

Ha: El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac; 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			
						Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.666 ^a	.443	.424	.395	.443	22.308	1	28	.000

a. Variables predictoras: (Constante), COMPORTAMIENTO (agrupado)

TABLA 19.

Interpretación: En el cuadro N° 19 Se observa el resultado del coeficiente de Pearson $R_0 = 0,666$, $R_1 = 0,443$, con un valor de Sig de 0.000 lo que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis Ha, demostrando que el comportamiento influyen en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018. Así mismo el cuadro muestra un grado de libertad (gl) es de 1 y un Fisher (f) de 22.308 lo que significa que la dimensión metas específicas influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	3.488	1	3.488	22.308	.000 ^b
	Residual	4.378	28	.156		
	Total	7.867	29			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), COMPORTAMIENTO (agrupado)

TABLA 20.

Interpretación: En el cuadro N° 20 Se observa el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,000 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que el comportamiento influye en el desempeño laboral del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018, así mismo el cuadro muestra un F= 22.308 (Fisher) y un GL= 29 (grado de libertad) lo que significa que la dimensión comportamiento de la variable motivación gerencial influye en la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	.919	.294		3.122	.004
COMPORTAMIENTO (agrupado)	.595	.126	.666	4.723	.000

a. Variable dependiente: desempeño laboral (agrupado)

TABLA 21.

Interpretación: En el cuadro N°21 se observa que Bo= 0,919 con un nivel de sig. de 0,004 y B1=0,595 con un nivel de sig. de 0,004 siendo ambas menor a 0,05 el nivel de significancia; por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que el comportamiento influye en el desempeño organizaciones del Consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018.

V. DISCUSIÓN

Para crear similitudes o discrepancias de la investigación con otros autores se consideraron los aspectos similares, diferencias con otros estudios realizados en el país y estudios extranjeros.

La hipótesis de la investigación y los resultados se han confirmado.

5.1. Discusión por objetivos.

El objetivo general de la pesquisa es determinar cómo Influye la motivación en el desempeño laboral del consorcio transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.; **El objetivo específico 1** Determinar cómo Influyen los procesos de la motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018. **El objetivo específico 2** fue Determinar cómo influyen las metas específicas en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018 y **El objetivo específico 3** Determinar cómo influye el comportamiento del personal en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018., de acuerdo a la prueba de correlación lineal de Pearson muestra: que ($R=0.492$), R cuadrado= 0.242, conforme a los niveles de correlación del cuadro N° 05, existe una correlación positiva moderada o media; de igual manera se observa que la significancia encontrada es 0.006 es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$); 95% nivel de confianza, y una población de 30, por lo que podemos decir que la Motivación Gerencial influye en el Desempeño Laboral del consorcio Transporte Arequipa S.A., Rímac, 2018

El resultado de la investigación es similar con lo obtenido por **Mónica Ivette Sum Mazariegos** (2015)., cuyo objetivo general, determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la organización, ambos resultados muestran que la Motivación gerencial influye en desempeño laboral, pues los procesos apropiados, metas específicas y un adecuado comportamiento del personal en las actividades en su centro de labores indican el nivel de motivación. Así mismo el objetivo general es coherente con los objetivos específicos y la conclusión por lo que se ratifican. Resultando ambas conclusiones para lograr un buen servicio al cliente.

DISCUSIÓN DE HIPOTESIS

La **hipótesis general** es la motivación influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018., como **hipótesis específica uno** es: los procesos de la motivación gerencial influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018; como **hipótesis específica dos** es: Las metas específicas influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.; y como **hipótesis específica tres** es: El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018. La investigación realizada por **Mónica Ivette Sum Mazariegos (2015)**, es similar porque sostiene que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores. Ambas hipótesis se ratifican pues el planteamiento es conforme a los resultados, se han planteado correctamente.

DISCUSIÓN POR METODOLOGIAS

En la pesquisa aplica el método hipotético- deductivo, el tipo fue aplicada, el diseño fue no experimental – transversal, y el nivel utilizado fue descriptivo- explicativo- causal, esta investigación es coherente con la metodología de la investigación realizada por **Patricia del Carmen Enrique Loredo (2014)** quien planteo la metodología de nivel Descriptiva – explicativa y diseño transversal. La cual le permitió lograr resultados positivos para mejorar los sistemas de comunicación en la empresa logrando eficientemente los resultados, metas y objetivos institucionales. Por lo que la información que produce ayudara a realizar investigaciones relevantes para aplicar a la realidad.

DISCUSIÓN POR TEORIAS

La investigación tuvo como variable independiente Motivación gerencial, y como variable dependiente el desempeño laboral, para el efecto utilizo distintos autores de las cuales se resaltan los siguientes:

La investigación tiene como base teórica principal a **Hezberg, (1966)**, Según el autor señaló “la existencia de dos factores que relacionan la motivación: factor higiene, afiliado con la insatisfacción, ii factores motivadores, afiliado a la satisfacción, En su investigación

fundamenta encontrar una igualdad entre ambos factores de higiene y motivadores, cuando un colaborador labora en condiciones de higiene inadecuados tiene como consecuencia la insatisfacción laboral.”

SE ACEPTAN: la teoría planteada por Steers, Porter, y Bigley (2004) pues han definido que la motivación y la energía orientan la conducta de las personas. Sin embargo, la motivación laboral no solo anima a los colaboradores a tomar acción, sino que además ayuda la forma, administración, magnitud y durabilidad de la conducta”. Los autores recalcan la importancia de la Motivación gerencial en la Desempeño laboral para lograr resultados en los procesos, metas específicas en cada área y lograr un comportamiento adecuado de los colaboradores. Ambas teorías sirvieron para desarrollar la investigación y obtener resultados.

DISCUSIÓN POR CONCLUSIÓN

Las conclusiones de la investigación muestran que la motivación influye en el desempeño laboral. Lo que significa que la motivación es energía que impulsa al ser a actuar y lograr las metas, así como modificar un determinado comportamiento. Es coherente el resultado de la investigación propuesta por **Mónica Ivette Sum Mazariegos (2015)** en su tesis: Motivación y desempeño laboral, quien recalca que la motivación predomina en el desempeño laboral. Ambas conclusiones refuerzan el proceso investigativo y su aplicación.

VI. CONCLUSIONES

Se ha determinado que la motivación influye en el desempeño laboral, pues esta fuerza impulsa al individuo a actuar y perseguir las metas así como modificar un determinado comportamiento.

Se ha determinado que los procesos de la motivación gerencial influyen en el desempeño laboral con una adecuada capacitación, buenas relaciones interpersonales y competencias laborales eficientes.

Se ha determinado que las metas específicas influyen en el desempeño laboral para el cumplimiento de objetivos, generando superación, satisfacción y coordinación en la organización.

Se ha determinado que el comportamiento del personal influye en el desempeño laboral mejorando la eficiencia, responsabilidad y actitudes de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

Tomando como base los resultados obtenidos en la investigación, podemos opinar lo siguiente:

Se recomienda motivar al personal con incentivos económicos, laborables para lograr los cumplimientos en los resultados de la empresa.

Se recomienda planificar, programar la capacitación a los colaboradores en el establecimiento de los objetivos, competencias laborales de forma específica a cada uno de los cargos y/o áreas, para el desarrollo de la organización.

Establecer objetivos claros y realizables para que los colaboradores tengan conocimiento y lo puedan cumplir de forma eficaz, trabajando en equipo y aplicando estrategias, logrando un compromiso organizacional.

Establecer responsabilidades a cada uno de los colaboradores de la empresa generando competencias interpersonales para el logro de superación y satisfacción hacia los mismos colaboradores, generando experiencia, asertividad, comunicación y puntualidad para el cumplimiento de objetivos.

Fortalecer la ética empresarial en los colaboradores, generando iniciativa individual y involucramiento en el trabajo a través de la iniciativa personal.

PROPUESTA

Tomando como base los resultados obtenidos en la investigación, podemos exponer lo siguiente:

Primero: Se propone mejorar en las metas específicas, con la finalidad de modernizar los procesos de crecimientos en las áreas en la vida de una persona, donde implica mejoras en las relaciones humanas, intelectual, física y profesional. Estableciendo la armonía en los aspectos para conseguir una motivación.

Segundo: Se propone mejorar en el sistema de procesos de motivacion, con la finalidad de mejorar las competencias en la personalidad, comportamiento donde obtendremos un desempeño agradable generando una motivación dentro del área de trabajo.

Referencias

- Álvarez. R (2007), Estadística aplicada a las ciencias de la salud. Recuperado el 15 de octubre del 2018, de <https://books.google.com.pe/books?id=V2ZosgPYI0kC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Alex, A. y Oscco L (2015) “Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización- Lima, 2015”, (Grado Profesional de Magister, presentado a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en el año 2015 en lima-Perú). Recuperado el 9 de septiembre de 2017, en <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/594638/1/TESIS+FINAL+4.pdf>
- Alarcón, d., Fuente, J & Velázquez, A. (2005). Fundamentos de la Investigación Clínica. . Recuperado el 11 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=voFcQjp3d8YC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Alles, M (2010) Competitividad y Gestión por competencias. Recuperado el 29 de octubre del 2017, en <http://www.marthaalles.com/notas-rrhh-competitividad-y-gestion.php>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). Tests Psicológicos. Recuperado el 9 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Álvarez. R (2007), Pruebas de acceso a la Universidad para Mayores de 25 años. ESTADISTICA. Recuperado el 15 de octubre del 2017, de <https://books.google.com.pe/books?id=wpvJYLJbKdUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ávila, J (2010). Responsabilidad “valor universitario”. Recupero el 1 de noviembre del 2017, en <http://web.uaemex.mx/identidad/docs/RESPONSABILIDAD.pdf>
- Alba, I & Trujillo, J (2014) “ Factores de Motivación según Herzberg y desempeño laboral de la distribuidora navarro Eirl de Huaraz – Huaraz, 2014” (tesis de licenciado en administración). Recuperado el 11 de septiembre de 2017, en <http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/976/FACTORES%20DE%20MOTIVACION%20SEGUN%20HERZBERG%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LA%20DISTRIBUIDORA%20NAVARRO%20EIRL%20DE%20HUARAZ%20C%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Eduardo. A (2009). Comportamiento Organizacional. Recuperado el 17 de abril del 2018, en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Bach V (2014) “Influencia de la Motivación y el Desempeño en la satisfacción laboral de los trabajadores Administrativos de la UNCP” (tesis de Magister en Gestión Publica en el año 2014 en Huancayo - Perú). Recuperado el 11 de septiembre de 2017, en <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1327>
- Bailon, R. (2004). Legislación Laboral. Recuperado el 9 de mayo de 2016, de https://books.google.com.pe/books?id=FJfvf3aJaq8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Belestrini (2016). Tecnología Educativa, recuperado el 30 de noviembre de 2017, de http://msctecnologiaeducativa3.blogspot.pe/p/poblacion-y-muestra_19.html
- Borda, M. (2013). El Proceso de investigación: visión general de su Desarrollo, recuperado el 9 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=jjBKBAQAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Black,H. (2006). Administración. Recuperado el 9 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=t8jx-iiiaNoEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Belohlavek, P (2016). Inteligencia, complejos y Evolución Personal. Recuperado el 11 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=F2JE61GiNxwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Borda, (2013). El proceso de la Investigación. Recuperado el 11 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=jjBKBAQAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Castillo,F (2012). El concepto de Estrategia. Recuperado el 1 de noviembre el 2017, en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2012/03/14/el-concepto-de-estrategia/>
- Caballo, V (1997). Asertividad: definiciones y dimensiones. Recuperado el 1 de noviembre del 2017, en <http://www.habilidadesparaadolescentes.com/archivos/Asertividad.pdf>

- Carbajal, J (2013). Formación de Personal. Recuperado el 30 de octubre del 2017, en <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- Crespo, T., López, J., Peña, J. & Carreño, F. (2003). Administración de Empresas (volumen II). Recuperado el 9 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Cegarra, J. (2012). Los métodos de investigación. Recuperado el 10 de mayo de 2018, de https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6-wzgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Contreras, C, Diaz, B & Hernandez, E (2013). Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecen en un mundo globalizado, recupero el 1 de octubre de 2017, en http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
- Cortegaza, L (2003) Capacidades y cualidades motoras. Recuperado el 1 de noviembre del 2017, en <http://www.efdeportes.com/efd62/capac.htm>
- Dessler, G (2004) Administración de personal. Recuperado el 29 de octubre del 2017, en <https://books.google.com.pe/books?id=00dKezzNE-AC&printsec=frontcover&dq=capacitacion+laboral+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjh4b3gm93WAhUC7SYKHXycAZ4Q6AEILDAB#v=onepage&q&f=false>
- Edu, F (2015). Las actitudes. Recupero el 1 de noviembre del 2017, en <http://www.edufisica.com/Formato.pdf>
- Soriano, E, Flores H & Rodríguez, M (2005). El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC, Honduras, Agencia Torre Bac. Recupero el 1 de noviembre de 2017, en <https://metodologiacualitativa2014.files.wordpress.com/2014/05/impacto-de-la-motivacion-en-el-desempeño-laboral.pdf>
- Fernandez, Hernandes & Baptista (2006). Statistica Package for the Social Sciences. Recuperado el 10 de mayo del 2018, en <https://es.wikipedia.org/wiki/SPSS>
- Fidias G, A (1999) El proyecto de investigación. Recuperado el 10 de mayo del 2018, en <https://books.google.com.pe/books?id=88buBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Floreliis, M (2014). Superación Personal. Recupero el 30 de octubre del 2017, en <https://hacialasuperacion.wikispaces.com/file/view/SUPERACI%C3%93N+PERSONAL.pdf>
- Garcia, C & Gonzales, A (2000). Tratado de pediatria social. Recuperado el 10 de mayo del 2018 en, <https://books.google.com.pe/books?id=wgVoCjhUi8MC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gramboa, J (2010). Satisfacción laboral: Descripción teorica de sus determinantes. Recupero el 1 de noviembre del 2017 en, <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- González García, M. (2006). Habilidades Directivas. Recuperado el 15 de setiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gonzales, R (2005). Guia para la formación y crecimiento personal del joven. Recupero el 15 de setiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=qHLaiJVTjQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández (2003). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del Software Minitab. Recuperado el 10 de mayo del 2018, en <http://laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>
- Jaramillo, R (2012). Trabajo en equipo. Recuperado el 1 de noviembre del 2017, en <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Jiménez, D. (2016). Manual de Recursos Humanos. (Tercera edición). Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=6GJyCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Lavine, J., Wackman, D. (1998). Gestión de Empresas Informativas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, en https://books.google.com.pe/books?id=9TIFZXydr5kC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- López, P (2004). Población Muestra y Muestreo. Recuperado el 17 de mayo del 2018, en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Mnagers, H (2010), Coordinación. Recupero el 1 de noviembre del 2017, en <http://www.managershelp.com/coordinacion.htm>
<https://books.google.com.pe/books?id=pQf7TNCJsN4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Machaca Reja Joaquim (2015) “motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, Perú 2015” (Título profesional en administración de empresas.). Recuperado el 29 de septiembre de 2017, de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marisela, G. (2002). Motivación animal y humana. México, Manuel Moderno S.A. Recuperado en [https://books.google.com.pe/books?id=kIdjw69WO38C&printsec=frontcover&dq=Marisela,+G.+\(2002\).+Motivaci%C3%B3n+animal+y+humana.+M%C3%A9xico,+Manual+Moderno+S.A.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2u8j9lbDNAhVK4SYKHbTjAKwQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=kIdjw69WO38C&printsec=frontcover&dq=Marisela,+G.+(2002).+Motivaci%C3%B3n+animal+y+humana.+M%C3%A9xico,+Manual+Moderno+S.A.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2u8j9lbDNAhVK4SYKHbTjAKwQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false)
- Maria, S. (2011) “motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto cabello, estado de Carabobo, Venezuela-2011 (especialista en Gerencia Publica, universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana en el año 2011.). Recuperado el 15 de septiembre de 2017, en <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
- Mónica Ivette sum Mazariegos (2015) “motivación y desempeño laboral” (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, guatemala-2015 (licenciatura en psicología industrial/organizacional, universidad Rafael Landívar en el año 2015 en Guatemala.). Recuperado el 15 de septiembre de 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Montaño, A (2018) “ comunicación efectiva y trabajo en equipo” , recuperado el 29 de abril del 2018, en <https://books.google.com.pe/books?id=NWVWDwAAQBAJ&pg=PT116&dq=La+>

teor%C3%ADa+de+procesos+Vroom&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwilt-etk-HaAhUvq1kKHYm7DNsQ6AEILDAB#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20de%20procesos%20Vroom&f=false

Mokate, K (1999). Eficacia, Eficiencia, Equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? Recuperado el 1 de noviembre del 2017, en https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf

Morgan, J (2015) La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. Recuperado el 29 de octubre del 2017, en <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>

Nuria M, Ana M & Marta, R. (2012). Revista de Educación, recuperado el 26 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=2aAsCQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Naghi, M (2005). Metodología de la Investigación. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Patricia del Carmen Enrique Loredó (2014) “motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, México 2014” (Maestría en Administración, Universidad de Montemorelos en el año 2014 en México.). Recuperado el 11 de septiembre de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>

Perez, L (2004). Marketing Social. Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=S9QJIOm8pO8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Pulido, R., Ballen, A & Zuñiga, F. (pg. 2007), Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa. Teoría, proceso, técnicas. Recuperado el 15 de octubre, de <https://books.google.com.pe/books?id=B2L6wakmpIwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Thompson, I (2008). Definición de Eficiencia. Recuperado el 1 noviembre del 2017, en <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>

- Queipo, B & Useche, M (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento el ambulatorio la Victoria. Recuperado el 11 de octubre de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Ramírez Armando Antonio (2014) “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de chipas (Maestría en administración, universidad de Montemorelos en el año 2014 en México.). Recuperado el 27 de octubre de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/375/Capacitacion%20y%20Desempe%C3%B1o%20laboral%20Antonio%20Ramirez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S (2004). Comportamiento Organizacional. Recuperado el 11 de septiembre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez, F, Díaz, F, Martin, M & Montalban, M. (2004). Psicología de las organizaciones. Recuperado el 29 de octubre del 2017, en https://books.google.com.pe/books?id=-CDcaADQLcoC&pg=PA149&dq=la+motivacion+gerencial+segun+autores&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20motivacion%20gerencial%20segun%20autores&f=false
- Ruiz, M (2008) Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en culiacan, Sinaloa, México. Recuperado el 10 de mayo del 2018, en http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html/
- Salazar, L (2010) La Proactividad empresarial como elemento de competitividad. Recuperado el 1 de noviembre del 2017, en <http://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>
- Sabino (1993). Diseño Metodológico. Recuperado el 11 de octubre de 2017, de <http://www.oocities.org/es/annadugarte/seminario/Metodologia.htm>
- Stephen, R. Comportamiento Organizacional. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Stephen P. R Fundamentos de comportamiento organizacional. Recuperado el 1 de mayo de 2018, de <https://books.google.com.pe/books?id=Q8p5lceQyXoC&pg=RA1-PA60&dq=teorias+de+establecimiento+de+metas+en+la+motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWja-6yNm->

[XaAhWGrFkKHdufAYAQ6AEILTAB#v=onepage&q=teorias%20de%20establecimiento%20de%20metas%20en%20la%20motivacion%20laboral&f=false](http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)

Pedraza, E, Amaya, G & Conde, M (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. Recuperado el 28 de octubre del 2017, en http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Valdivia, C. (2014) “el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo SAC, 2014.”, (licenciada en Administración, presentado en la Universidad Nacional de Trujillo - Perú). Recuperado el 15 de septiembre, de http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vázquez, A. (2013). Incidencia de la brecha Digital en grupos iguales a partir de la interactividad entre la identidad física y la identidad digital. Recuperado el 9 de octubre de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=1DOLBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Anexos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CUESTIONARIO:
CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL CONSORCIO DE
TRANSPORTES AREQUIPA
Instrumento de Medición**

Mis saludos cordiales, el siguiente interrogatorio servirá para elaborar una tesis acerca de la “**Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018**”.

Quisiera solicitarle su participación para el desarrollo de las siguientes interrogantes, cabe precisar que sus respuestas serán reservado. Las respuestas de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración.

Nº	ITEMS	NUNC A	CASI NUNC A	ALGUNA S VECES	CASI SIEMPR E	SIEMPR E
DIMENSIÓN 1: PROCESO						
1	¿La empresa Consorcio Transporte Arequipa S.A, brinda capacitación a sus colaboradores?					
2	¿Las emociones percibidas por el personal de la empresa son motivadores para el logro de metas específicas?					
3	¿Las relaciones interpersonales que existe en la empresa modifican positivamente los comportamientos de los trabajadores?					
4	¿Considera usted que la competencia laboral existente en la empresa ayuda en su desempeño?					
DIMENSIÓN 2: METAS ESPECIFICAS						
5	¿Los objetivos de superación del personal ayudan al logro de las metas en la empresa?					
6	¿Considera usted que la empresa ayuda con la superación del personal?					
7	¿Considera usted que los sueldos asignados al colaborador satisfacen sus expectativas?					
8	Considera usted que el personal de la empresa trabaja en coordinación para el cumplimiento de los objetivos.					
DIMENSIÓN 3: Comportamiento						
9	¿Las actividades y acciones de la empresa se cumplen con eficiencia?					
10	¿El personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud positiva?					
11	¿Cree Usted que responsabilidad gerencial contribuye en el desempeño laboral de la empresa?					
12	¿Cree usted que las actividades que se realiza en la empresa se cumplen con eficacia?					
13	¿La ética implantada en la empresa ayuda a los colaboradores en el comportamiento y cumplimiento de tareas asignadas?					
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES						
14	Considera usted que los trabajadores son proactivos al momento de cumplir los deberes a un tiempo establecido por la empresa.					
15	Considera usted que los colaboradores demuestran capacidad en su puesto de trabajo en la empresa					
16	Se desarrollan las actividades en grupos de trabajo en equipo en la empresa.					
17	Considera Ud. que la experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa.					
18	¿Los colaboradores de la empresa demuestran una conducta asertiva en el área donde desempeña sus funciones?					
19	¿Considera usted que la comunicación existente en la empresa es la correcta?					
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTOS						

20	¿Considera Usted que el personal de la empresa demuestra iniciativa en su labor desempeñada?					
21	¿Las competencias profesionales del personal ayudan a consolidar los objetivos de la empresa?					
22	¿Considera usted que las instrucciones recibidas de la empresa son claras para el cumplimiento de los objetivos en la empresa					
23	La estrategia definida vincula el desempeño del trabajador con las habilidades y conocimientos definidos para lograr objetivos de la empresa.					
24	La información que brinda la empresa es necesaria para el desempeño del colaborador.					
25	Considera usted que las capacitaciones que brinda la empresa ayuda en el desempeño de los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 3: ACTITUDES					
26	considera usted la puntualidad de los colaboradores ayuda en el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
27	Considera usted que el compromiso organizacional que existe en la empresa ayuda a los colaboradores de la empresa					
28	Considera usted que el involucramiento de los colaboradores en el puesto de trabajo ayuda en el desempeño laboral en la empresa					
29	¿La motivación gerencial influye en el desempeño laboral de la empresa?					
30	¿Los procesos de la motivación influyen en el desempeño laboral de la empresa?					
31	¿Las metas definidas influyen en el desempeño laboral de la empresa?					
32	¿El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral de la empresa?					

GRACIAS POR TU COOPERACIÓN.

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1.-¿La empresa...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2.-¿Las emocio...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3.-¿Las relacio...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4.-¿Considera ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5.-¿Los objetivo...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6.-¿Considera ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7.-¿Considera ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8.-Considera us...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9.-¿Las activida...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10.-¿El person...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11.-¿Cree Uste...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12.-¿Cree uste...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13.-¿La ética l...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14.-Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15.-Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16.-Se desarroll...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17.-Considera ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18.-¿Los colab...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19.-¿Considera...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20.-¿Considera...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21.-¿Las comp...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22.-¿Consider...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23.-La strategi...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24.-La informac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	25.-Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0	26.-considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0	27.-Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0	28.-Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0	29.-¿La motiva...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Numérico	8	0	30.-¿Los proce...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Numérico	8	0	31.-¿Los proce...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Búsqueda en Windows

11:06 a. m. 5/06/2018

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A.; Rímac, 2018.**

Responsable: Benites Vásquez Jorge Enrique.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la Motivación en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018</p>	<p>General:</p> <p>La motivación influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>
<p>Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo influyen los procesos de la motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., ¿Rímac, 2018?</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) Determinar cómo influyen los procesos de la motivación gerencial en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) Los procesos de la motivación gerencial influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>
<p>b) ¿Cómo influyen las metas específicas en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?</p>	<p>b) Determinar cómo influyen las metas específicas en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>	<p>b) Las metas específicas influyen en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>
<p>c) ¿Cómo influye el comportamiento del personal en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018?</p>	<p>c) Determinar cómo influye el comportamiento del personal en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>	<p>c) El comportamiento del personal influye en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rímac, 2018.</p>

Fuente: El investigador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio Transportes Arequipa, Rimac, 2017.
 Autor(es) y nombres del investigador: Iberlis Vasquez, Jorge Escobar
 Apellidos y nombres del sujeto: ARCE ALVARO, EGMN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MUESTRO INSTRUMENTO		ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO
			TEMPORALIDAD	FORMA				
MOTIVACION GERENCIAL	Proceso	Consideración	4. La empresa Consorcio Transportes Arequipa S.A. brinda oportunidades a sus colaboradores?		1. Nunca			
		Empoderamiento	4. ¿Se otorgan sanciones por el incumplimiento de la empresa con respecto a sus objetivos?		2. Casi nunca			
		Relaciones interpersonales	4. ¿Las relaciones interpersonales que existe en la empresa motivan a los colaboradores a cumplir con sus objetivos?		3. A veces			
		Compromiso laboral	4. Considera usted que la organización laboral existente en la empresa ayuda en su desempeño?		4. Casi siempre			
		Identificación	4. ¿Se otorgan de supervisión del personal ayuda al tipo de las metas en la empresa?		5. Siempre			
		Supervisión	4. Considera usted que la empresa ayuda con la supervisión del personal?					
		Satisfacción	4. Considera usted que los sueldos asignados al colaborador motivan sus expectativas?					
		coordinación	4. Considera usted que el personal de la empresa trabaja en coordinación para el cumplimiento de los objetivos.					
		Eficiencia	4. ¿Las actividades y acciones de la empresa se cumplen con eficiencia?					
		aptitud	4. El personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la aptitud necesaria?					
Comportamiento	Responsabilidad	4. ¿Cree usted que la responsabilidad gerencial contribuye en el desempeño laboral de la empresa?						
	Eficiencia	4. ¿Cree usted que las actividades que se realizan en la empresa se cumplen con eficiencia?						
Firma del sujeto			Fecha: 31/1/2017					

[Firma manuscrita]
 Dr. Evelyn Arce Alvarado

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: La Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio Transportes Arequipa, Rimac, 2017.
 Apellidos y nombres del Investigador: Ivelisse Viquez, Jorge Enrique
 Apellidos y nombres del experto: AICHE ALVAREZ, EDWIN

VARIABLES	DESCRIPCIONES	INDICADORES	ASPECTO HORREVALUAR		CATEGORÍA DEL EXPERTO			
			ITEN-REQUERIDAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	RESERVACIONES/BUENAS	
DESEMPEÑO LABORAL	Conductas	Productivas	Considera usted que los trabajadores son productivos al momento de cumplir los deberes a un tiempo establecido por la empresa.					
		Generales	Considera usted que los colaboradores demuestran capacidad en su puesto de trabajo en la empresa					
		Trabajo en equipo	Se demuestran las actitudes en grupos de trabajo en equipo en la empresa.					
		Motivados	Considera Ud. que la experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa.					
		Atendidos	¿Los colaboradores de la empresa demuestran una correcta atención en el área donde desempeñan sus funciones?					
		comunicación	¿Considera usted que la comunicación realizada en la empresa en la compañía?					
		Iniciativa	¿Considera usted que el personal de la empresa demuestra iniciativa en su labor desempeñando?					
		Competencias profesionales	¿Las competencias profesionales del personal ayudan a conseguir los objetivos de la empresa?					
		Historia	¿Considera usted que las instituciones receptoras de la empresa son útiles para el cumplimiento de los objetivos en la empresa					
		Estrategias	¿La estrategia definida ayuda al desarrollo del trabajador con las habilidades y conocimientos definidos para lograr objetivos de la empresa.					
Atributos	Conductas	Información	La información que brinda la empresa es necesaria para el desempeño del colaborador.					
		capacitación	Considera usted que los colaboradores que brinda la empresa ayudan en el desempeño de los colaboradores.					
		Planes/objetivos	Considera usted la puntualidad de los colaboradores ayuda en el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
Constante organizacional		Considera usted que el compromiso organizacional que existe en la empresa ayuda a los colaboradores en la empresa						
Investigación en el trabajo		Considera usted que el involucramiento de los colaboradores en el proceso de trabajo ayuda en el desempeño laboral en la empresa						

Fecha: ____/____/____
 Dr. Edwin Arce Alvaréz

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **La Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Concesionario Transportes Arequipa, Rimac, 2017.**
 Apellidos y nombres del investigador: **Bautista Viqueza, Jorge Enrique**
 Apellidos y nombres del experto: **ROSALEIS DOMÍNGUEZ, EDITH**

VARIABLES DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTOS EVALUABLES	ITEMS/REGULARES	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				
					SE CUMPLE	NO CUMPLE			
MOTIVACIÓN GERENCIAL	Proceso	Rendimiento Estructura Relaciones Interpersonales Competencias laborales Idiomas Supervisión Satisfacción Equidad Estructura Responsabilidad Ética Etc.	¿La empresa Concesio Transport Arequipa S.A. brinda capacitación a sus colaboradores? ¿Las acciones jurídicas por el personal de la empresa son motivadoras para el tipo de roles esperados? ¿Las relaciones laborales que existe en la empresa motivan positivamente los comportamientos de los trabajadores? ¿Considera usted que la competencia laboral existente en la empresa ayuda en su desempeño? ¿Los objetivos de supervisión del personal ayudan al logro de los mismos en la empresa? ¿Considera usted que la empresa ayuda con la supervisión del personal? ¿Considera usted que los salarios asignados al colaborador ayudan en sus expectativas? ¿Considera usted que el personal de la empresa trabaja en condiciones para el cumplimiento de los objetivos. ¿Las actividades y acciones de la empresa se cumplen con eficiencia? ¿El personal que labora en la empresa desarrolla sus tareas con la actitud positiva? ¿Cree usted que la responsabilidad gerencial contribuye en el desempeño laboral de la empresa? ¿Cree usted que los actividades que se realiza en la empresa ayudan a cumplir con objetivos? ¿La ética existente en la empresa ayuda a los colaboradores en el comportamiento y cumplimiento de tareas asignadas?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre					

Firma del experto

Fecha: 3/11/17

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio Transportes Arequipa, Ruma, 2017.		AUTORES Y NOTAS DEL EXPERTO: Heriberto Vargas, Jorge Enrique		ASPECTO POR EVALUAR		CRITERIO DEL INSTRUMENTO	
VALIDABILIDAD	DIMENSIONES	INDICADORES	FEEDBACK/COMENTARIOS	BIENA	BUENAS	NO BUENAS	RESERVACIONES/BIENES
EXCELENTE 1.000000	Habilidades	Procedencia	Considero usted que los colaboradores son procedentes al momento de cumplir los deberes a un tiempo satisfactorio por la empresa.				
		Experiencia	Considero usted que los colaboradores demuestran capacidad en el puesto de trabajo en la empresa				
		Trabajo en equipo	Se distancian las actividades en grupos de trabajo en equipo en la empresa				
		especialista	Considero (U) que la experiencia de los colaboradores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa.				
		Asertividad	Los colaboradores de la empresa demuestran una conducta asertiva en el área donde desempeñan sus funciones?				
		comunicación	Considero usted que la comunicación verbal es en la empresa es adecuada?				
		Intelecto	Considero Usted que el personal de la empresa demuestra habilidades en su labor desempeñada?				
		Competencia profesional	¿Las competencias profesionales del personal ayudan a conseguir los objetivos de la empresa?				
		Inteligencia	Considero usted que los indicadores recibidos de la empresa son claros para el cumplimiento de los objetivos en la empresa				
		Conciencia	La estrategia utilizada respecto al desarrollo del trabajador con las habilidades y conocimientos adquiridos para lograr objetivos de la empresa?				
Adecuada	Actitudes	Saludables	La información que brinda la empresa es adecuada para el desempeño del colaborador.				
		seriedad	Considero usted que las capacitaciones que brinda la empresa ayudan en el desempeño de los colaboradores.				
		capacidad	Considero usted que la puntualidad de los colaboradores ayuda en el cumplimiento de los objetivos de la empresa				
		Dinámicas	Considero usted que el comportamiento organizacional que existe en la empresa ayuda a las condiciones de la empresa				
Forma del experto		Involucramiento en el trabajo	Considero usted que el involucramiento de los colaboradores en el proceso de trabajo ayuda en el desempeño laboral en la empresa				
			Fecha: 3/11/17				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Conductor Transportes Arequipa, Rimac, 2017.
 Apellidos y nombres de los investigadores: Inés Viterbo, Anya Enique
 Apellidos y nombres de sujetos: CUSTELIA CASTILLO, JESUO

VARIABLES	DEFINICIONES	INDICADORES	ANÁLISIS POR EVALUACIÓN		ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO	PRESERVA/CONSERVA/BUENOS/NO BUENOS
			TEMA/CONTENIDOS	FORMAS					
DESEMPEÑO GERENCIAL	Conductores	Discreción	¿Considera usted que los subordinados son poseedores de recursos de carácter no debidos a un tiempo establecido por la empresa?	/		/			
		Capacidad	¿Considera usted que los conductores demuestran capacidad en su puesto de trabajo en la empresa?	/		/			
		Trabajo en equipo	¿Se desarrollan las actividades en grupos de trabajo de equipo en la empresa?	/		/			
		Asistencia	¿Considera Ud. que la asistencia de los conductores en su área de trabajo les ayuda a ser más eficientes dentro de la empresa?	/		/			
		Apoyabilidad	¿Los colaboradores de la empresa demuestran una conducta asertiva en el área donde desempeña sus funciones?	/		/			
		Comunicación	¿Considera usted que la comunicación asertiva en la empresa es la correcta?	/		/			
		Indicativa	¿Considera usted que el personal de la empresa demuestra respeto en su labor desempeñada?	/		/			
		Comunicación efectiva	¿Le corresponde profesionalmente al personal ayudar a comunicar los objetivos de la empresa?	/		/			
		Indicativa	¿Considera usted que los subordinados reciben de la empresa una labor para el cumplimiento de sus objetivos en la empresa?	/		/			
		Indicativa	¿El ejemplo de los conductores de la empresa es un referente y contribuye a demostrar para seguir ejemplos de la empresa?	/		/			
Indicativa	¿La retroalimentación que brinda la empresa es adecuada para el desempeño del conductor?	/		/					
Indicativa	¿Considera usted que las actividades que brinda la empresa ayudan en el desarrollo de sus colaboradores?	/		/					
Indicativa	¿Considera usted que los colaboradores que brinda la empresa ayudan en el desarrollo de sus colaboradores?	/		/					
Indicativa	¿Considera usted que el comportamiento organizacional que existe en la empresa ayuda a los colaboradores de la empresa?	/		/					
Indicativa	¿Considera usted que el comportamiento de los colaboradores en el puesto de trabajo ayuda en el desempeño laboral en la empresa?	/		/					

Asignados

Fecha 3/11/17



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“MOTIVACIÓN GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL CONSORCIO DE TRANSPORTES AREQUIPA S.A.,
RÍMAC, 2018.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:
BENITES VÁSQUEZ, JORGE ENRIQUE

ASESOR:
DR. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

Resaltado multicolor

Aplicar cambios