



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral
en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC,
Chimbote, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTORES:

Agurto Guerrero, Diana Elizabeth ([orcid.org/ 0000-0003-3856-0970](https://orcid.org/0000-0003-3856-0970))

Angulo Bocanegra, Jhonatan David ([orcid.org/ 0000-0002-4137-9139](https://orcid.org/0000-0002-4137-9139))

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry ([orcid.org/ 0000-0003-4831-9224](https://orcid.org/0000-0003-4831-9224))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hijo Mathias Angulo Morán motor impulsor de mi vida, mi luz, mi único tesoro.

A mi hermano Gianfranco por estar siempre a mi lado, y apoyarme en todo, mi mayor confidente.

A mis hermanos Melissa, Trizia y Davier por ser fuente constante de inspiración y afecto.

A mis abuelos Elmo y Rosa por su amor.

Y en especial para mis más importantes tutores, mentores de mis estudios, mi vida y mi persona mis padres Johnny Angulo y María Bocanegra.

Jhonatan

A mis padres Santos María Guerrero Silva y Aparicio Agurto Tineo que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

También dedico a mi mejor amigo Yordan Joseph Blas Portales quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser una profesional dándome su respaldo y ánimos siempre.

Diana

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por darnos la vida, salud y a nuestras familias. A nuestros padres que tanto nos apoyaron y confiaron en nosotros durante nuestros estudios. A nuestro tutor por las horas y conocimientos dedicados a este estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.Variable y operacionalización.....	16
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5.Procedimientos	19
3.6.Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Correlación entre motivación laboral y desempeño laboral</i>	22
Tabla 2	<i>Nivel de variable motivación laboral</i>	23
Tabla 3	<i>Nivel de dimensión factores higiénicos</i>	24
Tabla 4	<i>Nivel de dimensión factores motivacionales</i>	25
Tabla 5	<i>Nivel de dimensión factores trascendentales</i>	26
Tabla 6	<i>Nivel de variable desempeño laboral</i>	27
Tabla 7	<i>Nivel de dimensión capacidad laboral</i>	28
Tabla 8	<i>Nivel de dimensión desenvolvimiento</i>	29
Tabla 9	<i>Nivel de dimensión trabajo en equipo</i>	30
Tabla 10	<i>Prueba de normalidad Shapiro - Wilk</i>	31
Tabla 11	<i>Correlación entre factores higiénicos y desempeño laboral</i>	32
Tabla 12	<i>Correlación entre factores motivacionales y desempeño laboral</i>	33
Tabla 13	<i>Correlación entre factores trascendentales y desempeño laboral</i>	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	15
Figura 2 <i>Nivel de variable motivación laboral</i>	23
Figura 3 <i>Nivel de dimensión factores higiénicos</i>	24
Figura 4 <i>Nivel de dimensión factores motivacionales</i>	25
Figura 5 <i>Nivel de dimensión factores trascendentales</i>	26
Figura 6 <i>Nivel de variable desempeño laboral</i>	27
Figura 7 <i>Nivel de dimensión capacidad laboral</i>	28
Figura 8 <i>Nivel de dimensión desenvolvimiento</i>	29
Figura 9 <i>Nivel de dimension trabajo en equipo</i>	30

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. En ella la metodología de estudio fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental y de corte transversal. Así mismo su población y muestra estuvo conformada por 25 trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario hecho por 43 preguntas cerradas para las variables. En cuanto a la prueba de confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.957 para la primera variable y 0.853 para la segunda variable siendo mayor al parámetro establecido (>0.750). Como resultados se obtuvieron que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.777, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre las variables motivación laboral y el desempeño laboral. Y con un nivel de significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$). Por lo que se concluyó que la motivación laboral está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral, factores higiénicos, factores motivacionales, factores trascendentales

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and work performance in the workers of the company Control Parking SAC, Chimbote, 2022. The study methodology was applied at a descriptive correlational level with a non-experimental and cross-sectional design. Likewise, its population and sample consisted of 25 workers, using the survey as a technique and the questionnaire made up of 43 closed questions for the variables as an instrument. As for the reliability test, a Cronbach's Alpha of 0.957 was obtained for the first variable and 0.853 for the second variable, which is higher than the established parameter (>0.750). The results showed that Spearman's Rho coefficient was 0.777, which means that there is a high positive correlation between the variables work motivation and work performance. And with a significance level of less than 5% ($0.000 < 0.05$). Therefore, it was concluded that work motivation is related to the work performance of workers in the entity Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Keywords: work motivation, work performance, hygienic factors, motivational factors, motivational factors, transcendental factors

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas son más conscientes del uso de fenómenos de incentivos en el sentido de que utilizan recursos para conocer el nivel de los empleados, creando así mecanismos para mantenerlos altamente motivados y con un buen desempeño en el trabajo asignado. Los salarios, el mantenerse fijo en el empleo y las horas de trabajo son algunas de las variantes básicas que se han observado en zona de peligro en los últimos tiempos, empeorando la estabilidad motivacional de los trabajadores y en algunos casos la pérdida de empleo.

A nivel internacional, según Augusto et al. (2018) en su revista publicada en Colombia afirmaron que los colaboradores satisfechos tienden a ser más productivos, ocupan puestos gerenciales y reciben mejores ingresos. Pero la felicidad del empleado no se trata solo de su propio interés, sino también del éxito de la entidad y de su organización; es decir cuando un colaborador trabaja con un alto nivel de motivación, trabaja de manera más armoniosa. Por ello, la correcta implementación de la recompensa emocional se considera muy eficaz, ya que entre sus componentes se encuentran el reconocimiento, el desarrollo profesional, la retroalimentación y el interés por las necesidades de los empleados. Asimismo, Orbe y Ordoñez (2018) en su artículo en la ciudad de Ecuador, plantean que una de las metas de las organizaciones para ser exitosas y competitivas en el mercado en el que se desenvuelven es explotar al máximo la capacidad de trabajo de sus empleados (alto rendimiento) de esta manera, la motivación de sus empleados debe ser uno de los aspectos que más atención preste a la funcionalidad de la actividad productiva. De ello depende la actitud de trabajo y una excelente capacidad para asegurar la productividad con eficiencia y calidad.

Mientras que, Petit (2019) en su artículo en Colombia menciona que actualmente la nueva generación está tratando de establecerse en empresas que promuevan el desarrollo personal y profesional, y los salarios relativamente altos ya no garantizan su mejor desempeño o persistencia en el trabajo. Si un empleado no está satisfecho con las posibilidades de crecimiento de la empresa, no duda en buscar mejores incentivos en otra organización.

De igual manera, Restrepo (2014) citado en Espinoza y Toscano (2020) dentro de su artículo publicado en Colombia, enumera los elementos ocultos de las asignaciones de trabajo flexibles que más valoran los empleados, entre ellos: teletrabajo, semanas laborales más cortas y horarios de trabajo flexibles. El investigador afirma que dicha flexibilidad aumenta la motivación, el enfoque y el rendimiento de los empleados y, por lo tanto, aumenta la productividad y la rentabilidad. Además, aseguro que la compensación mental hace de una empresa un buen lugar para trabajar.

Y, por último, Evia (2019) citado en Bohórquez (2020) en su artículo realizó un estudio global para medir el grado de motivación, donde mediante una encuesta aplicada a trece países se demostró que son muy pocos los trabajadores que se ven comprometidos con su entidad o su puesto. Donde los países con mayor porcentaje en sus trabajadores motivados son: EE. UU y China (19%).

Respecto a los parqueos internacionales según Arguello (2021) afirmó que países de primer mundo como EE. UU, España, Alemania, entre otros, están más avanzados en cuanto a lo tecnológico, y lo único que esperan lograr en unos años es que este sector opere de manera digital generando ahorro para las empresas y desempleo hacia los trabajadores. Esto afirmaría que los empleadores no tienen seguro sus puestos de trabajo, generándoles inseguridad, preocupación y desmotivación.

A nivel nacional, según Granados (2011) citado en Espinoza y Toscano (2020) afirma en su artículo que la vida laboral de un empleado esta influenciada no solo por factores internos que ocurren en el ambiente laboral, sino también por todos los factores que ocurren fuera del trabajo y se integran a la vida diaria. Familia, amigos, tiempo libre y recreación de los empleados. Esta interdependencia crea una estrecha relación entre el trabajo y la vida privada (o vida no laboral). Mientras que, el INEI (2015) citado en Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) realizó una encuesta a más de 250 entidades peruanas, la cual reveló que el 46% de las entidades priorizan la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de su personal, mostrando reiterado interés, pero el 54% de las entidades peruanas todavía no muestran la debida importancia al desempeño gremial en sus organizaciones, lo cual es una carencia conocida en la vida empresarial.

Además, Medina (2017) citado en Espinoza y Toscano (2020) en su artículo nos menciona que solo el 30% de todas las entidades peruanas invierten en capacitar a sus empleados, luego de haber realizado una evaluación de desempeño, este bajo indicador se debe a que muchas entidades no invierten en progresar por lo que no se dan cuenta que en realidad al hacer esta inversión les servirá para obtener mejores resultados ya que de esta manera se les brindara a los empleados información para mejorar su desempeño, y poder optimizar su desarrollo profesional, por lo tanto será provechoso para la mejoría de la organización.

Ahora si nos referimos al sector de estacionamiento nuestro país estuvo afectado debido que los servicios de parking que brindaba a los centros comerciales, gimnasios, restaurantes, instituciones públicas y privadas, ocasionó que con el virus del COVID-19 todas estas actividades fueran suspendidas, además de ello se prohibió el uso de automóviles, ocasionando pésimos ingresos en el rubro (Morales, 2020). Por otro lado, ciertas entidades optaron por implementar recortes salariales, mayormente aplicados a dichos trabajadores que tienen un buen cargo. Otras entidades cerraron dejando a muchas personas sin empleo (Osorio, 2020).

Bajo este contexto, pasaremos a detallar en el ámbito local los inconvenientes que se percibió en la entidad Control Parking SAC, filial de Mega Plaza en la ciudad de Chimbote. En primer lugar, es la insatisfacción de la mayoría de los colaboradores, al no sentirse conformes con las funciones que realizan, debido a los cambios administrativos que se vienen dando dentro de la empresa, generando un inadecuado clima laboral, desmotivación laboral y resistencia al cambio. En segundo lugar, no se sienten identificados con la entidad, causando efecto negativo en su desempeño laboral. En tercer lugar, si se trata de hablar de la productividad de los trabajadores, también se ve afectada porque los empleados no tienen un horario fijo de trabajo, funciones definidas, falta de condiciones seguras en el área de trabajo, falta de capacitación en las nuevas funciones, carencia en actividades de reconocimiento, pagos a destiempo, entre otros. Por último, lo que se vio reflejado en la entidad Control Parking por parte de los colaboradores, fue un mal servicio al cliente, llegadas tardes, ausencias injustificadas, y renunciadas no anunciadas. Lo que ocasiona que los demás colaboradores se perjudiquen en sus horarios, refrigerios y descansos, generando desmotivación y un mal desempeño

laboral con los colaboradores que cumplen correctamente sus funciones dentro de la entidad.

En base a esta realidad, se formuló como problema general ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022? Y como problemas específicos tenemos ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?, ¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?, ¿De qué manera los factores trascendentales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?

Ahora respecto a la justificación, lo podemos explicar a través de 04 criterios: Según Ñaupas et al. (2018) fue teórico, porque esta investigación tiene como propósito aportar nuevos conocimientos debidamente sustentados por diversos autores, a través de enfoques, teorías y conceptos en dichas variables de estudio; a la vez servirá como guía para futuras indagaciones, a los cuales les pueda servir de refuerzo para la complementación de su investigación. Práctico, porque a través de los resultados obtenidos permitió a los investigadores brindar una solución al problema existente que atraviesa la empresa Control Parking SAC y a partir de ello otorgar las recomendaciones adecuadas para disminuir dicha situación, es decir, que el gerente de la entidad tome en cuenta la desmotivación que atraviesan su personal a través de cambios, que puede ser la implementación de nuevas estrategias motivacionales que mejoren su rendimiento laboral en la entidad. Metodológica, porque se planteó generar conocimiento válido y confiable mediante la aplicación de un instrumento formulado y validado que implicó dar respuesta al problema de la entidad. Y Social porque el principal aporte de esta investigación es que el gerente de la empresa al ver la realidad problemática logre enmendarse con sus trabajadores, ya sea por medio de reconocimientos, premiaciones, obtención de buenos salarios. De esta forma los empleados podrán brindar una calidad de vida mejor a sus familias.

De la misma manera, logramos el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la

empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Del mismo modo sus objetivos específicos fueron: Analizar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Especificar la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Finalmente, toda investigación cuantitativa necesita de una hipótesis general que está formulado de la siguiente manera: La motivación laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Y entre sus hipótesis específicas tenemos: Los factores higiénicos si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Los factores motivacionales si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Los factores trascendentales si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, según, Haro (2022) en la ciudad de Guayaquil, tuvo como propósito determinar si se encuentran relacionadas el sistema de trabajo a turnos con el desempeño gremial del personal en un aeropuerto internacional de la ciudad de Guayaquil, mediante una encuesta de 15 ítems aplicada a 77 colaboradores se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.831 lo que nos da una fiabilidad buena para su uso. A través de un enfoque cuantitativo, no experimental – correlacional de corte mixto transversal, concluyó que ambas variantes se relacionan entre sí con una correlación positiva de $r = 0.615$.

Asimismo, Rahman, Fatema y Ali (2019) en su artículo científico en la ciudad de Bangladesh, tuvo como propósito determinar si se encuentran relacionadas las variantes motivación, y desempeño de los empleados, en una entidad bancaria, mediante una encuesta a 64 colaboradores, a través de un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional de corte transversal, concluyeron que los resultados estadísticos de los causantes extrínsecos e intrínsecos de la motivación con relación al desempeño gremial tienen un coeficiente de $R = 0.746$ y 0.581 , correspondientemente.

Por último, Nasir, Syarifah y Saed (2018) en su artículo científico en la ciudad Indonesia, tuvo como propósito ver hasta qué punto la motivación intrínseca y el comportamiento laboral innovador podrían afectar el rendimiento laboral en una universidad, mediante de una encuesta a 230 colaboradores, a través de un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, concluyeron que entre sus hallazgos más importantes mostraron que el rendimiento laboral se relaciona con la motivación intrínseca y también con la extrínseca con un coeficiente de correlación de $R = 0.397$ y 0.605 , dejando en claro que la autoeficacia ingeniosa conduce a un mayor rendimiento ingenioso lo que permitirá a la entidad a tener una mejoría competitiva.

En el contexto nacional, según Aguilar y Cabanillas (2021) en su memoria en la localidad de Trujillo, tuvo como propósito determinar si las variables factores motivacionales tienen relación con el desempeño gremial de los operarios en una compañía de transportes, mediante una encuesta aplicada a 15 conductores en un cuestionario de 34 ítems se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.967 lo que nos da una

confiabilidad excelente para su uso. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyeron que existe una correlación positiva entre las dos variantes, con coeficiente de Spearman = 0.874 y significación ($0.000 < 0.05$).

Mientras tanto, Ccanto (2021) en su memoria en la localidad de Lima, tuvo como propósito determinar la relación entre las variantes motivación y desempeño laboral de los operarios, en una empresa de transporte, mediante una encuesta aplicada a 42 colaboradores en un cuestionario de 45 ítems, donde la variable motivación que constó de 21 ítems su confiabilidad fue de 0.993 y en la variable desempeño que constó de 24 ítems su confiabilidad fue de 0.886. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que existe una correlación entre las variantes, con un coeficiente Spearman = 0.729 y una significancia ($0.000 < 0.05$).

Asimismo, Peralta, (2021) en su tesis en la localidad de Lima, tuvo como propósito determinar si se encuentran relacionadas las variantes motivación y el desempeño gremial del personal en una empresa de transporte, mediante una encuesta a 30 trabajadores, a través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, no experimental, concluyó que entre las dos variantes existe una relación positivamente alta con un coeficiente de $R = 0.574$ y una significancia menor al 5% ($0.000 < 0.05$).

Según, Armas (2021) en su memoria en la localidad de Chiclayo, su objetivo fue determinar el efecto de la satisfacción gremial en el desempeño gremial de los operarios, en una empresa de transportes, mediante una encuesta aplicada a 32 trabajadores, se obtuvo que su alfa de Cronbach aplicado en un cuestionario de 40 ítems, donde la variable motivación que constó de 20 ítems fue de 0.55 su confiabilidad y la variable satisfacción laboral que consto de 20 ítems fue de 0.86 su confiabilidad, siendo aplicable para su uso. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que las variantes tienen una significancia ($0.000 < 0.05$) y su correlación es altamente positiva ($r = 0.894$).

Además, Cornejo y Vilca (2018) en su memoria en la localidad de Arequipa, tuvo como propósito determinar si se encuentran relacionadas las variables motivación

y el desempeño gremial en una empresa de transporte, mediante una encuesta aplicada a 112 trabajadores, a través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que las variantes tienen una significancia ($0.038 < 0.05$) y su correlación es altamente positiva ($r = 0.759$).

Según, Tuesta (2018) en su memoria en la localidad de Perú, su objetivo fue determinar el efecto de la satisfacción gremial en el desempeño gremial de los operarios, en una concesionaria de peaje de carretera, mediante una encuesta aplicada a 82 trabajadores se obtuvo que su alfa de Cronbach aplicado en un cuestionario de 36 ítems fue de 0.760 lo que nos da una confiabilidad aceptable para su uso. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que las variantes tienen una significancia ($0.000 < 0.05$) y su correlación es altamente positiva ($r = 0.796$).

Por otro lado, Cutti (2019) en su tesis en la ciudad de Huancayo, tuvo como propósito determinar si se encuentran relacionadas las variables motivación y el desempeño gremial en una empresa de transporte, mediante una encuesta a 15 trabajadores de una empresa de transportes, a través de un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, concluyó que la motivación gremial se encuentra en un nivel medio (60%) y el desempeño gremial se encuentran en un nivel medio con un (60%), además se comprobó que entre ambas variantes existe relación significativa menor al 5% ($0.000 < 0.05$) y con un coeficiente de Spearman de 0.638.

Asimismo, Diaz y Julca (2016) en su tesis en la localidad de Trujillo, tuvo como propósito determinar si los factores motivacionales influyen en el desempeño gremial de los trabajadores, en una estación de grifo Coesti SA, mediante una encuesta aplicada a 30 trabajadores se obtuvo que su alfa de Cronbach aplicado en un cuestionario de 33 ítems fue de 0.934 lo que nos da una confiabilidad aceptable para su uso. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que entre sus dimensiones de la motivación trascendental con el desempeño gremial existe una alta correlación positiva con un coeficiente Rho 0,730 y p-valor 0.000.

A continuación, en cuanto a la base teórica de estudio, el cimiento de la primera variante motivación laboral se basa en los aportes de algunos autores: Según

Wehrich, et al. (2017) citado en Bohórquez et al (2020) indica a las motivaciones humanas que consisten en necesidades inconscientes y conscientes, algunas de las cuales son primordiales, como las necesidades fisiológicas de siesta, agua, cobijo y alimento, y otras que pueden describirse como suplementario, como logros, la afiliación con otros afectos, el estatus, la autoafirmación y el autoestima. En pocas palabras la motivación es un componente utilizado en satisfacer deseos y necesidades. Asimismo, Krech, Crutchfield y Ballachey (1962) citados en Chiavenato (2019) afirma que la motivación es un impulso positivo que puede traducirse en palabras como deseo y duda (miedo, desconfianza). Los hombres anhelan poder y estatus y temen el ostracismo social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca un objetivo específico al que una persona dedica energía. Según Pérez (2018) es la acción en respuesta a su motivación, y es la fuerza interna que impulsa a actuar a una persona en beneficio de algo. El autor afirma que cada individuo tiene un conjunto de preferencias internas y satisface sus necesidades a partir de las percepciones que recibe entre las posibles interacciones. Por lo tanto, Fischman (2014) citado en Morriberon (2019) nos dice que la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunas personas motivadas disfrutan del aire caliente y vuelan sobre el horizonte. Otros están paralizados en el suelo en el aire frío, esperando que alguien los arrastre. En otras palabras, la motivación da energía y dirección a nuestro comportamiento, ya sea agradable o desagradable.

Asimismo, nos dice que la motivación gremial es el resultado de la interacción del individuo y el incentivo realizado por la entidad con la finalidad de establecer elementos que provoquen y animen al empleado a lograr la meta (Peña y Villón, 2018). Por tanto, nos indica que la motivación en el trabajo se refiere a la disposición que tienen las organizaciones para causar un impulso positivo en sus empleados, fomentar el sentido de pertenencia, brindar oportunidades de ascenso, ofrecer una remuneración digna, reconocer su labor y fomentar el trabajo en equipo CEC (2021).

Por último, cuando hablamos de motivación en el trabajo, actualmente la definimos como el proceso que activa, dirige, estimula y apoya en la conducta de un individuo

para lograr una meta esperada (García, et al., 2016 citado en Manjarrez, Boza y Mendoza 2020).

En este sentido respecto a las teorías tenemos: Según (Chiavenato, 2019; Pérez, 2018) empieza hablarnos primero a Maslow (1943) que refiere sobre las necesidades, basándose en la pirámide de la motivación de este (Maslow), interpreta y además lo clasifica en un orden subordinado de importancia e influencia observando el comportamiento humano. Esta pirámide permite jerarquizar cinco aspectos claves, para entender las necesidades del ser humano: Necesidades fisiológicas, de seguridad, de estima, sociales, y de autorrealización. Asimismo, en segundo lugar, tenemos la teoría de McClelland y Burnham (1976) donde afirma que tanto el logro, poder y afiliación son tres necesidades primordiales que van ayudar a explicar en las personas su motivación. Sin embargo, en tercer lugar, tenemos la teoría de Herzberg o de los dos factores (1968) en el cual se sustenta nuestra investigación, donde nos dice que los elementos que coadyuvan a la motivación son diferentes e independientes de los factores que tienden a incentivar insatisfacción en el trabajo, y lo explica de la siguiente manera: Factores motivaciones (satisfacción) y factores higiénicos (insatisfacción). Como se puede inferir, los factores de higiene describen las condiciones en las que trabaja el colaborador. Responden a motivos ambientales y son factores que las organizaciones suelen utilizar para orientar a los empleados. La capacidad de los factores de higiene para influir significativamente en el comportamiento de los empleados es muy limitada. Su propósito es evitar la insatisfacción con el medio ambiente o los peligros potenciales. Si estos factores de higiene son óptimos, solo evitaran la insatisfacción porque su efecto sobre el comportamiento no aumenta significativamente y consistentemente la satisfacción. Pero si hay incertidumbre, provocara insatisfacción, de ahí que se le llame factor de insatisfacción y como indicadores comprende: Remuneración, política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, condiciones laborales, supervisión, seguridad y gratificación. Por otro lado, cuando se trata de factores motivacionales, se refieren al contenido del puesto, tareas y responsabilidades relacionadas; crean una satisfacción duradera y elevan la productividad a un nivel claramente superior al normal. Se refiere al contenido del cargo, deberes y responsabilidades relacionadas con el cargo en sí. Y como indicadores incluye: Reconocimiento, logros,

independencia laboral, responsabilidad y promoción. Cuando los factores motivacionales son óptimos, aumentan la satisfacción; cuando son inciertos, la reducen, por eso se les llama satisfactores.

En otras palabras, la satisfacción laboral depende del contenido o actividades estimulantes y desafiantes del trabajo conocido como los factores de motivación). Por otro lado, la insatisfacción laboral depende del entorno, la supervisión, los compañeros y el contexto general de trabajo conocido como los factores de higiene (Chiavenato, 2019).

De igual forma, los factores higiénicos son incentivos, castigos o recompensas sobre los que se espera que actúe el entorno, como ejemplo el salario. Por lo tanto, los factores motivacionales opera en base a la satisfacción personal, las necesidades de intimidad. Por ejemplo, satisfacción, reconocimiento al buen trabajo (Pérez, 2018).

También tenemos una teoría antropológica basada en Pérez (2018) añadida desde un enfoque más humano, es decir una visión más humana del hombre. La teoría es un análisis antropológico de lo que motiva a un individuo que es libre y aprende continuamente de sus aciertos y errores. Por lo tanto, la teoría afirma que cada uno tiene una razón muy personal para actuar, que por lo general no se queda dentro del individuo, sino que tiende a ser compartida con los demás.

Y por última dimensión tenemos los factores trascendentales, según, el autor se percibe como nuestro llamado interior a realizar alguna acción en beneficio de los demás. Este factor no fue inicialmente reconocido por varios científicos, siendo olvidado e incluso fue olvidado por el mismo Maslow, quien cubrió su existencia en sus últimas investigaciones (Maslow, 1971 citado en Guillen, 2020). Por lo tanto, Pérez (2018) afirma que es el resultado de actos dirigidos hacia los demás, que expresan el espíritu de servicio y cualidades motivadoras. Asimismo, menciona que este tipo de motivación se debe a los diferentes valores de una persona, también depende de los diferentes principios y creencias que pueda tener cada persona. Algunos de los valores que crean actitudes positivas hacia las demás personas de la empresa pueden ser valores como la empatía interpersonal, la amistad, la solidaridad, etc. Además, esta motivación se basa en satisfacer necesidades que los integrantes no requerían de la empresa, así como necesidades y deseos

propios, manteniendo a la otra persona por encima de si mismos, ayudando a la empresa y trabajando en equipo (Fischman, 2014 citado en Morriberon (2019).

En cuanto a la base teórica de estudio, el cimiento de la segunda variante desempeño laboral se basa en los aportes de algunos autores: Según Mejillón (2017) citado en Bohórquez et al (2020) el desempeño gremial se basa al resultado que cada colaborador brinda al ejercer las tareas asignadas, el desarrollo con el que procede, ya que la mayoría de las entidades u organizaciones califican el desempeño para la evaluación del grado de eficaz y eficiente con el que se desempeñan en sus labores.

Además, Chiavenato (2019) afirma que el desempeño gremial consiste en un conjunto de características o habilidades que tienen los individuos, grupos y organizaciones en el desempeño de diversas tareas y actividades en relación con el logro de metas definidas por la organización, comparando y evaluando así los resultados obtenidos. El desempeño laboral se puede expresar mediante una medida métrica o indicador que se compara con un índice de gestión relacionado con metas, objetivos, requisitos o expectativas predeterminados. Por lo tanto, la eficiencia puede ser baja, media, alta o excepcional, que es el componente que contribuye al ámbito de actividad que aumenta la conciencia de eficiencia y eficacia en la organización.

Por ende, definen la eficiencia laboral como el desempeño de las tareas de una persona, que es medido por el supervisor de acuerdo con modelos aceptados ya establecidos, cuando los recursos disponibles para ellos se utilizan de manera efectiva y eficiente (Zhuwao et al, 2019).

Finalmente, el desempeño gremial se define como las actividades, comportamientos y resultados escalables que los empleados realizan o logran que se relacionan y contribuyen a los objetivos de la empresa (Pandey, 2019).

Con base en las ideas presentadas según, Pfeifer (1998) citado en Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) afirma que los jefes o mandatarios hoy en día en las entidades o corporaciones ya se empeñan por sus colaboradores a motivarlos de alguna manera u otra para que logren la productividad. Bajo esta idea el desempeño (D) va a depender de la capacidad (C), del entorno en que se encuentra (E) y de la motivación (M), que se detalla con la siguiente clave: $D = M + C + E$. Es decir, para

que los empleados en una entidad logren alcanzar un gran desempeño laboral, tiene que ser de la siguiente manera: Primero que los trabajadores deseen hacer su labor ósea estar motivado, segundo tienen que hacerlo de manera eficaz y eficiente es decir mediante sus capacidades y habilidades y finalmente contar pues con los equipos, y recursos primordiales para lograrlo ya sea en el entorno que les rodea (entidad). De lo contrario al faltar cualquiera de estos tres puntos perjudicaría su desempeño dentro de la organización.

Con respecto al propósito de la evaluación del desempeño según Chiavenato (2019) afirma que hoy en día en la mayoría de las organizaciones, la evaluación tiene dos fines principales: justificar su sueldo asignado por el supervisor y del mismo modo permitir que el supervisor revise el desempeño de su labor del trabajador y estimular la discusión sobre la necesidad de sobresalir. La evaluación por competencias es un implemento para mejorar los rendimientos de los recursos humanos, por lo que, para lograr este propósito principal, dicha evaluación busca lograr una adecuación de la persona al puesto, capacitación, incentivos salariales por su buen desenvolvimiento, mejora de las relaciones interpersonales, entre subordinados y superiores, superación personal de los empleados, impulsos para una mayor productividad.

Aquí tenemos al modelo de Campbell donde nos dice que el desempeño gremial son acciones y comportamientos para las metas de la entidad y que se miden a través del rendimiento del colaborador demostrando sus habilidades (Campbell et al., 1990 citado en Ramírez, 2021).

Para la presente investigación se estudió las siguientes dimensiones de la variante desempeño laboral: Según, Chiavenato (2019) la capacidad de trabajo, nos dice que es el total de cada habilidad y postura que tiene la persona para desarrollarse dentro de un sitio de quehacer. Esta idea se vincula con las enseñanzas, ya que se convierte en una continuación que incorpora nuevas herramientas que facilitan el desarrollo. Como segunda dimensión, el desarrollo, se refiere a la capacidad de trabajo de los humanos para implicarse en el desarrollo de todas las actitudes y habilidades que los trabajadores optimizan a través de las prácticas de comunicación directa y abierta; donde los empleados han logrado conocerse, logrando calidad socio-sanitaria e individual. Y por última dimensión el trabajo en

equipo, juega un papel importante en el buen desempeño de los colaboradores, por lo que los grupos de trabajo deben estar bien capacitados y contar con un buen ambiente para evaluar la calidad y el desempeño. Los grupos de trabajo se caracterizan por una clara unidad, un espíritu colectivo y orientado a la tarea, el sentimiento de los participantes en la relación y la satisfacción con la calidad del proceso de trabajo. Las habilidades de cooperación fortalecen los grupos de trabajo.

En conclusión, la motivación gremial es un factor clave en la actividad gremial de los trabajadores de cualquier organización, aportando la principal ventaja competitiva que permite alcanzar la calidad del servicio (Bohórquez et al, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

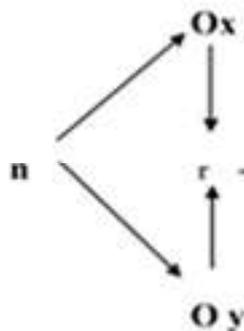
En este tratado se utilizó una investigación aplicada. De acuerdo al problema propuesto y a los objetivos manifestados. Asimismo, por el alcance de la investigación es descriptivo – correlacional. Es descriptiva, porque se describió cómo se comportan las variantes en su estado natural; correlacional porque se analizó la correlación, vinculación, influencia o relación entre las variables de estudio (Ñaupas et al., 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio se aplicó un diseño no experimental debido a que no se manipularon las variantes y de corte transversal porque el instrumento de investigación se aplicó a una sola muestra, en un determinado tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de Investigación



DONDE:

n = Muestra

Ox = Motivación laboral (V1)

Oy = Desempeño laboral (V2)

r = Relación de las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Motivación laboral

Definición conceptual: Según Pérez (2018) es la acción en respuesta a su motivación, y es la fuerza interna que impulsa a actuar a una persona en beneficio de algo. El autor afirma que cada individuo tiene un conjunto de preferencias internas y satisface sus necesidades a partir de las percepciones que recibe entre las posibles interacciones.

Definición operacional: La motivación laboral se alude a la viabilidad que tiene la entidad Control Parking SAC de entusiasmar a sus trabajadores a mantener, hacer mejoras, desarrollar o modificar su rendimiento mediante incentivos.

Y entre sus dimensiones según Pérez (2018) tenemos a los factores higiénicos que son incentivos, castigos o recompensas sobre los que se espera que actúe el entorno, como ejemplo el salario. Por lo tanto, los factores motivacionales opera en base a la satisfacción personal, las necesidades de intimidad. Por ejemplo, satisfacción, reconocimiento al buen trabajo. Y por última dimensión los factores trascendentales, es el resultado de actos dirigidos hacia los demás, que expresan el espíritu de servicio y cualidades motivadoras.

Indicadores: Remuneración, política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, condiciones laborales, supervisión, seguridad, reconocimiento, logros, independencia laboral, responsabilidad y promoción Participación y servicio, apoyo y solidaridad.

Escala de medición: Ordinal.

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según, Chiavenato (2019) afirma que el desempeño gremial consiste en un conjunto de características o habilidades que tienen los individuos, grupos y organizaciones en el desempeño de diversas tareas y actividades en relación con el logro de metas definidas por la organización, comparando y evaluando así los resultados obtenidos. El desempeño laboral se puede expresar mediante una medida métrica o indicador que se compara con un índice de gestión relacionado con metas, objetivos, requisitos o expectativas predeterminados. Por lo tanto, la eficiencia puede ser baja, media, alta o

excepcional, que es el componente que contribuye al ámbito de actividad que aumenta la conciencia de eficiencia y eficacia en la organización.

Definición operacional: Es la cualidad del trabajo que ejerce el trabajador dentro de la entidad Control Parking SAC. Aquí se les desafía desde sus contiendas profesionales hasta sus talentos personales, y que incide claramente en los logros de la entidad.

Y entre sus dimensiones según Chiavenato (2019) tenemos la capacidad de trabajo, nos dice que es el total de cada habilidad y postura que tiene la persona para desarrollarse dentro de un sitio de quehacer. Esta idea se vincula con las enseñanzas, ya que se convierte en una continuación que incorpora nuevas herramientas que facilitan el desarrollo. Como segunda dimensión, el desenvolvimiento, se refiere a la capacidad de trabajo de los humanos para implicarse en el desarrollo de todas las actitudes y habilidades que los trabajadores optimizan a través de las prácticas de comunicación directa y abierta; donde los empleados han logrado conocerse, logrando calidad socio-sanitaria e individual. Y por última dimensión el trabajo en equipo, juega un papel importante en el buen desempeño de los colaboradores, por lo que los grupos de trabajo deben estar bien capacitados y contar con un buen ambiente para evaluar la calidad y el desempeño.

Indicadores: Propuesta de nuevas ideas, adapta su metodología de trabajo ante algún cambio, desarrolla trabajo adicional útil y posee habilidades necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas, realiza el trabajo en el tiempo establecido, desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica, tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores, se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: La población estuvo formada por los 25 colaboradores que laboran en la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022. Por tanto, una población se describe como la mayor colección de elementos de la que se puede tomar una muestra representativa para un experimento científico (Quezada, 2021).

Criterios de inclusión: Se eligió a los trabajadores de ambos sexos del género masculino y femenino, entre la edad 18 y 60 años, sin distinción del tiempo que lleva en la organización Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Criterios de exclusión: Se excluyó al gerente y al supervisor de la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

3.3.2 Muestra: La muestra estuvo formada por los 25 colaboradores de la entidad Control Parking SAC, por ser representativa y consistente para el estudio. Por ende, se afirmó que la muestra es un subconjunto del conjunto significativo del que se recopilaran los datos y estos datos deben preseleccionarse e instalarse, y deben ser simbólico del conjunto (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.3 Muestreo: En este tratado se utilizó el muestreo censal, representado por el total de la población, ya que esta es pequeña y finita (Arias, 2021).

Y como unidad de análisis estuvo representado por un colaborador de la empresa Control Parking SAC, Chimbote 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mientras que, Fuentes et al. (2020) argumentaron que la técnica de investigación se refiere a un conjunto de reglas y procedimientos que ayudan a los investigadores a construir relaciones con los objetos o sujetos de investigación. Por otro lado, los instrumentos son el mecanismo utilizado por los investigadores para recopilar y registrar datos.

En resumen, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo elaborado con 43 preguntas cerradas, 31 (para motivación laboral) y 12 (para desempeño laboral) repartidos en 5 opciones de contestación mediante la escala de Likert, el cual contiene los siguientes principios: Nunca, Casi nunca, A veces. Casi siempre y Siempre.

Validez y Confiabilidad

La validez es la capacidad de un instrumento para medir lo que se pretende medir. Los resultados obtenidos con el dispositivo deben reflejar un comportamiento real en la situación de estudio (Fuentes et al., 2020).

Y la confiabilidad es la capacidad de un dispositivo para producir consistentemente el mismo resultado cada vez que se usa en el mismo dispositivo sensor; se refiere a la repetibilidad de las medidas y la consistencia de los resultados obtenidos (Fuentes et al.,2020).

Para su validez se recurrió a 03 jurados calificados, y para su fiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach. Asimismo, se comprobó que el Alfa de Cronbach de la 1era variante es de 0.957 y su 2da variante es de 0.853 y el alfa de Cronbach de ambas variantes de estudio es de 0.964.

3.5. Procedimientos

En base a la información de nuestra encuesta, primero enviamos una carta de autorización a la empresa Control Parking SAC, solicitando poder encuestar a los empleados que laboran en la empresa y a la vez permitiéndonos como investigadores utilizar la herramienta del cuestionario para evaluar al trabajador.

3.6. Método de análisis de datos

Según Hernández y Mendoza (2018) indicó que la recolección de datos implica la selección de uno o más de los métodos o herramientas disponibles, su adaptación o ampliación, dependerá del enfoque de estudio, así como del abordaje del problema. Además, se implantará y se elaborarán recomendaciones sobre las medidas obtenidas o los datos recogidos para su adecuado análisis.

Los datos obtenidos se procesaron en el software SPSS versión 26 y los resultados del procesamiento se plasmaron en figuras y tablas, las cuales fueron analizadas e interpretadas. También se utilizó el programa de Microsoft Excel 2019. Estas tablas y figuras nos permitieron sacar conclusiones y hacer recomendaciones apropiadas. Para determinar si existe o no relación entre estas variantes, se aplicó la prueba de normalidad y la correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según la Concytec (2019) nos dice que la integridad científica es el resultado de observar valores y buenas prácticas en la realización y aplicación del trabajo científico. Esto se refiere a la formulación, iniciación y ejecución de investigaciones científicas, comunicación de resultados y relaciones de colaboración y tutoría.

Es así que el desarrollo de nuestra investigación se realizó de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación de la UCV, mediante resolución N°0283-2022-VI-UCV emitida por el Consejo Universitario el 19 de julio del 2022, con los siguientes principios:

- **Integridad:** Los autores en dicha investigación hemos compartido diferentes ideas en el transcurso de estos meses con la finalidad de llevar a cabo nuestro informe de la mejor manera, respetándonos y haciendo lo correcto en todo momento.
- **Honestidad intelectual:** Esta investigación cuenta con la honestidad intelectual de los autores desde que se inició el proyecto hasta que se culminó la investigación.
- **Objetividad e imparcialidad:** El estudio se realizó teniendo en cuenta el nivel de formación profesional necesario para realizarlos, siguiendo la precisión científica descrita anteriormente.
- **Veracidad, justicia y responsabilidad:** Durante la investigación, todos los que apoyaron el progreso y desarrollo de esta investigación fueron tratados con justicia.
- **Transparencia:** Esta investigación cumple con las características y lineamientos de una indagación transparente por ende no contiene ningún tipo de plagio porque toda la información registrada en este estudio ha sido debidamente citada en las publicaciones de autores reconocidos en la materia.
- **Autonomía:** Quienes nos apoyaron en esta investigación dijeron desde el principio que contábamos con su apoyo en nuestra investigación.
- **Cuidado del medio ambiente y biodiversidad:** La investigación se desarrolló teniendo en cuenta la conservación del medio ambiente y la diversidad natural.
- **Integridad humana:** El proceso de investigación se llevó a cabo con respeto a la integridad y dignidad humana.
- **Respeto de la propiedad intelectual:** Este estudio honró a los autores de todos los datos recopilados, evitando así el plagio de cualquier contenido en estudios.

- **Privacidad:** El uso de herramientas de recolección de datos (encuestas) proporcionadas por los colaboradores está debidamente protegido por su confidencialidad y por lo tanto se garantiza su anonimato, todo lo cual se verifica mediante la firma de un formulario de consentimiento informado.
- **Independencia:** La investigación se llevó a cabo sin tener en cuenta intereses lucrativos, políticos o de otro tipo.

IV. RESULTADOS

Para mayor investigación, encuestamos a 25 empleados de Control Parking SAC, Chimbote 2022.

Objetivo General:

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

H_a: Si existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Tabla 11

Correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

		Correlaciones	
		MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	,000
	DESEMPEÑO LABORAL	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Interpretación: Así mismo, la tabla 11 muestra que su coeficiente Rho de Spearman es de 0.777, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre las variantes motivación sindical y el desempeño sindical. Sin embargo, con base en un nivel de significación menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se concluye que la motivación sindical está relacionada con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

A nivel descriptivo

Tabla 2

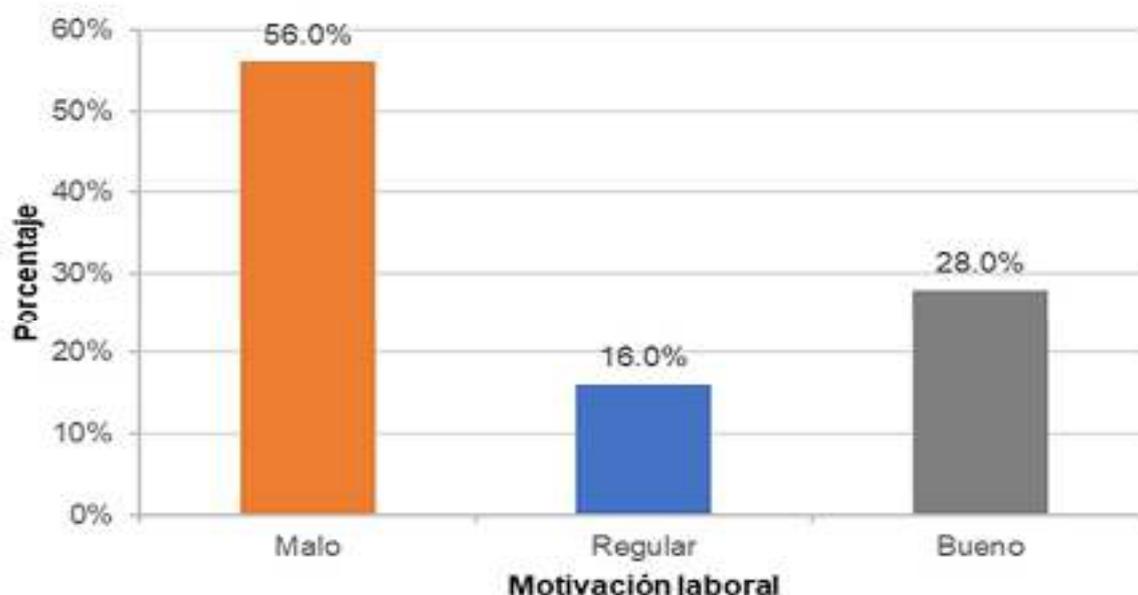
Nivel de la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	14	56,0	56,0
REGULAR	4	16,0	72,0
BUENO	7	28,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Figura 5

Nivel de la motivación laboral



Nota. Tabla 2

Interpretación. El 56.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; opinaron que la motivación laboral tiene un nivel malo; el 28.0% opinan que tiene un nivel bueno y el 16.0% restante opinaron que tiene un nivel regular. Esto es debido a que los trabajadores no están conformes con el sueldo ya que se les pagan a destiempo, la falta de reconocimiento, entre otros.

Tabla 3

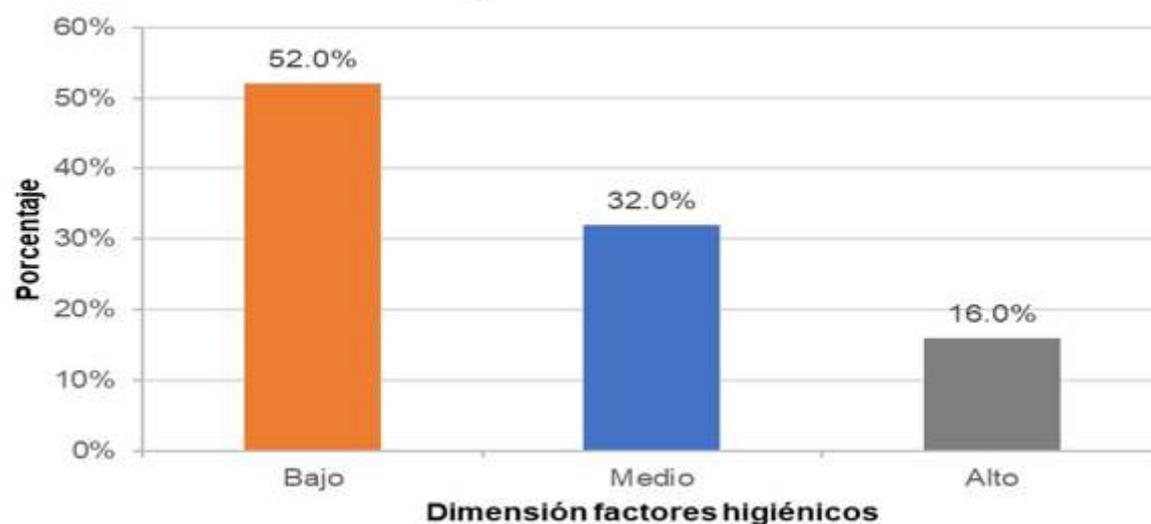
Dimensión 1: Factores higiénicos

NIVELES	Encuestados	Porcentaje efectivo	Porcentaje acumulado
BAJO	13	52,0	52,0
MEDIO	8	32,0	84,0
ALTO	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2023

Figura 3

Nivel de la dimensión factores higiénicos



Nota. Tabla 3

Interpretación. El 52.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; opinaron que los factores higiénicos tienen un nivel bajo; el 32.0% opinan que tiene un nivel medio y el 16.0% restante opinaron que tiene un nivel alto. Esto se debe a que la forma de pago no es entregada en la fecha indicada, a veces demorando días lo que genera incomodidad en los trabajadores.

Tabla 4

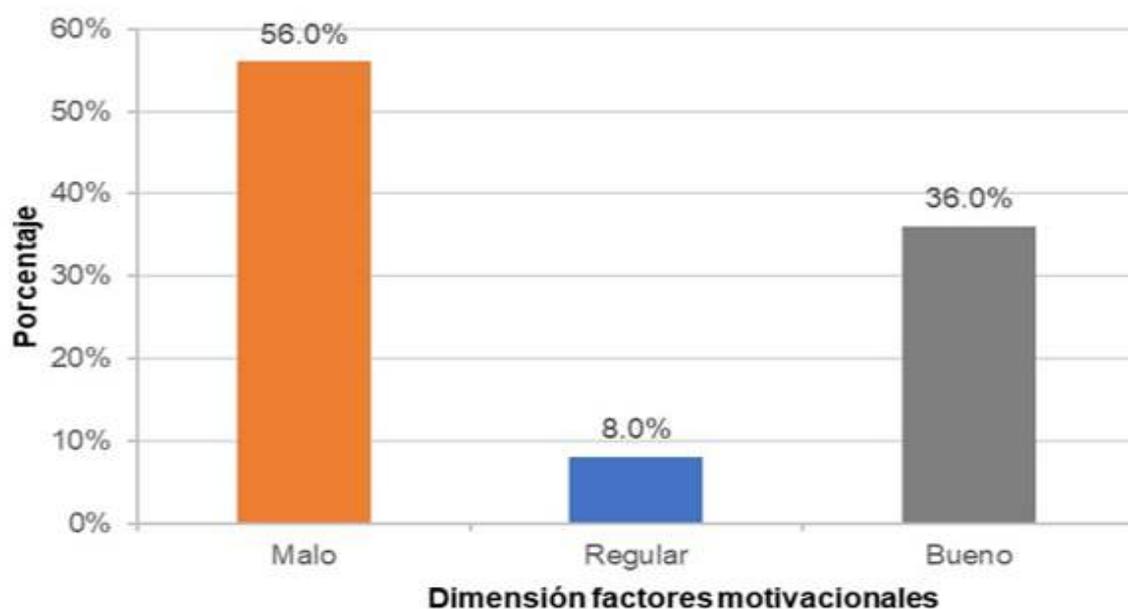
Dimensión 2: Factores motivacionales

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válida	Porcentaje acumulado
MALO	14	56,0	56,0
REGULAR	2	8,0	64,0
BUENO	9	36,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Figura 4

Nivel de la dimensión factores motivacionales



Nota. Tabla 4

Interpretación. El 56.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; opinaron que los factores motivacionales tienen un nivel malo; el 36.0% opinan que tiene un nivel bueno y el 8.0% restante opinaron que tiene un nivel regular. Esto es debido a que muchas veces los trabajadores se sienten disgustados de que sus jefes no reconozcan su labor que ellos brindan dentro de la entidad.

Tabla 6

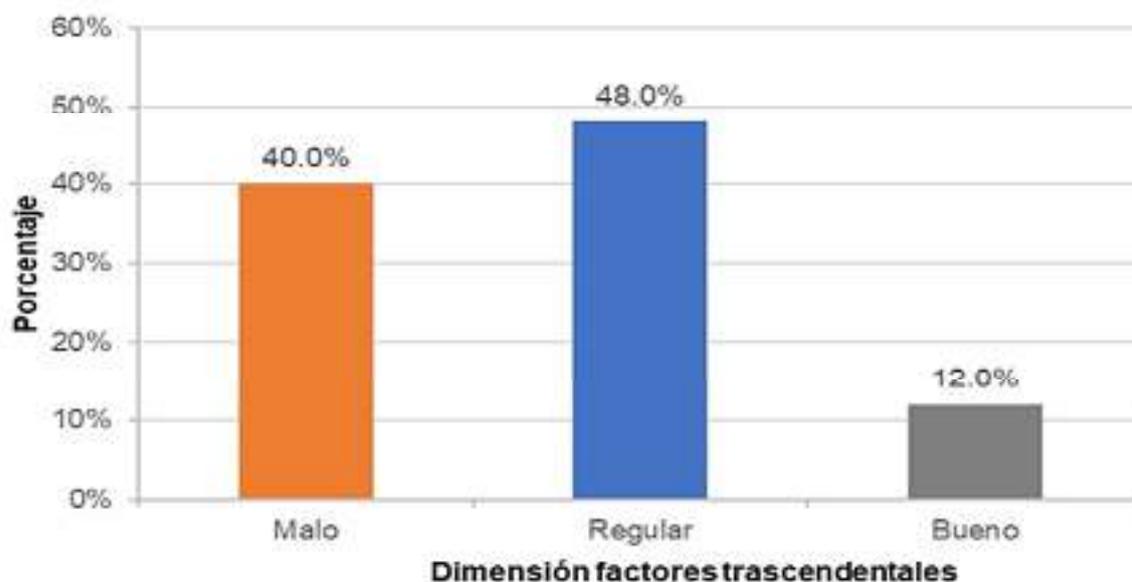
Dimensión 3: Factores trascendentales

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	10	40,0	40,0
REGULAR	12	48,0	88,0
BUENO	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Figura 5

Nivel de la dimensión factores trascendentales



Nota. Tabla 5

Interpretación. El 48.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; afirmaron que los factores trascendentales tienen un nivel regular; el 40.0% afirman que tiene un nivel malo y el 12.0% restante afirmaron que tienen un nivel bueno. Esto se debe a que en la empresa el trabajador más antiguo aporta crecimiento personal en sus compañeros motivándolos a ser mejores en su rol que desempeñan.

Tabla 6

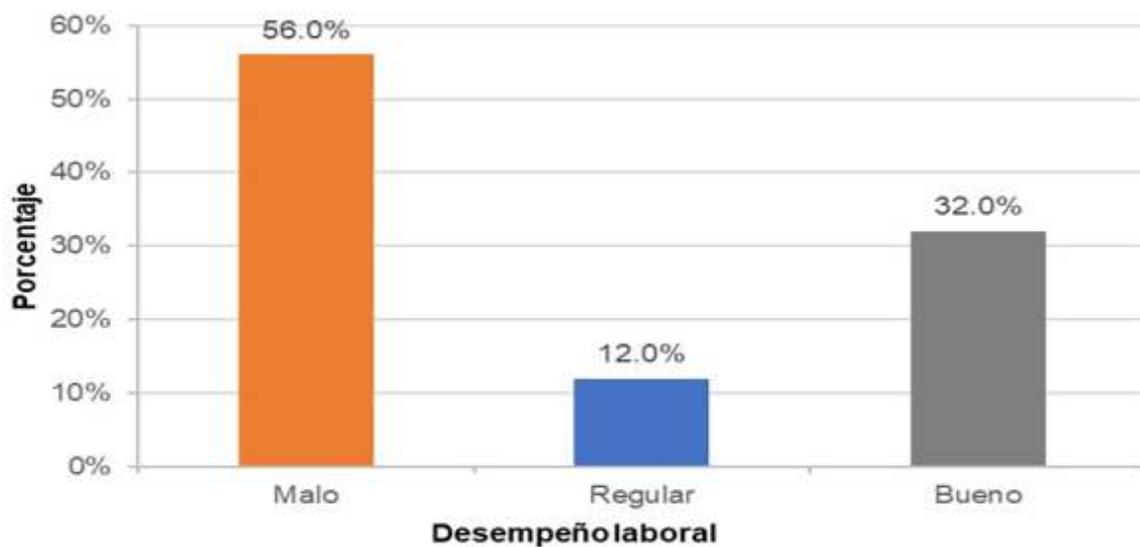
Nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	14	56,0	56,0
REGULAR	3	12,0	68,0
BUENO	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Figura 6

Nivel de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 6

Interpretación. El 56.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; opinaron que su desempeño laboral tiene un nivel malo; el 32.0% opinan que tiene un nivel bueno y el 12.0% restante opinaron que tiene un nivel regular. Como se observa los trabajadores tienen un desempeño bajo debido a las carencias que tienen de motivación en su centro de trabajo.

Tabla 7

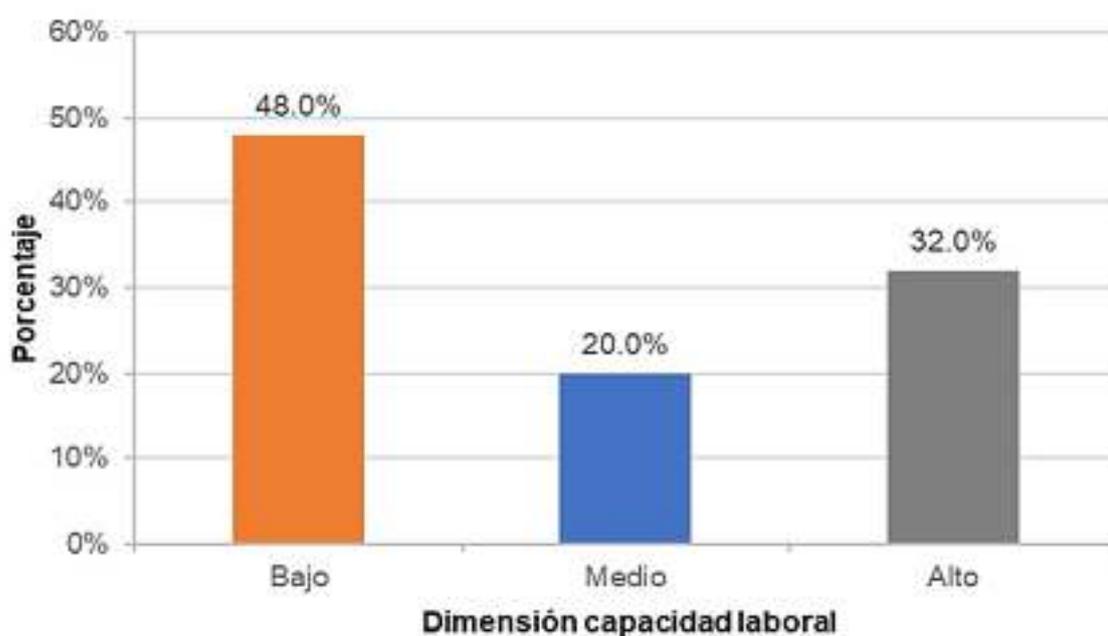
Dimensión A: Capacidad laboral

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	48,0	48,0
MEDIO	5	20,0	68,0
ALTO	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Figura 7

Nivel de la dimensión capacidad laboral



Nota. Tabla 7

Interpretación. El 48.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; afirmaron que la capacidad laboral tiene un nivel bajo; el 32.0% afirman que tiene un nivel alto y el 20.0% restante afirmaron que tiene un nivel medio. Esto se debe a que en la mayoría de situaciones los trabajadores no son suficientemente flexibles para adaptarse a situaciones cambiantes.

Tabla 8

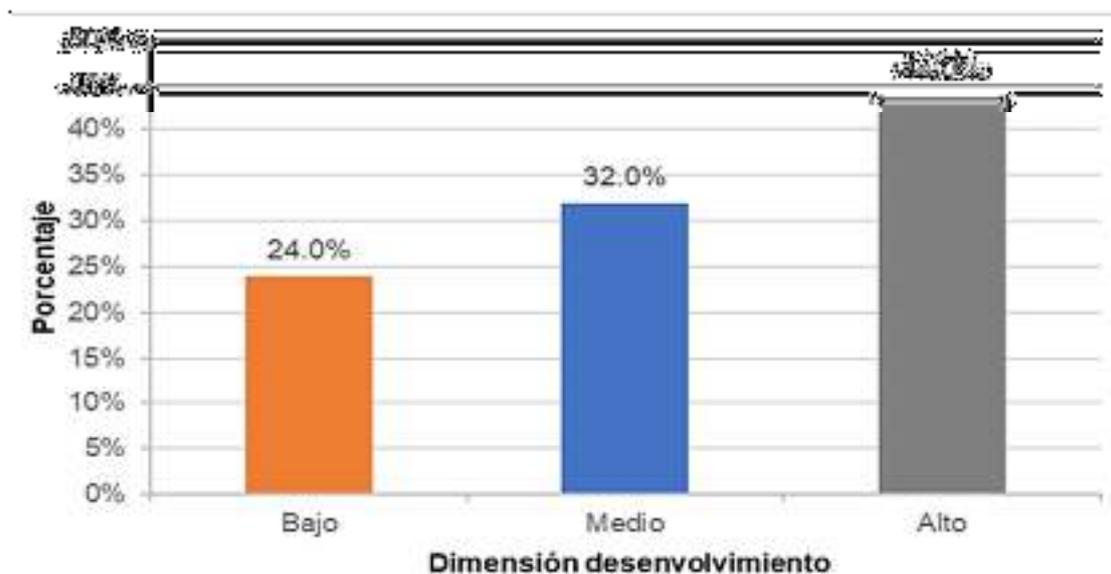
Dimensión 2: Desempeño

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	24,0	24,0
MEDIO	8	32,0	56,0
ALTO	11	44,0	100,0
Total	25	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Figura 8

Nivel de la dimensión de desempeño



Nota. Tabla 8

Interpretación. El 44.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; opinaron que el desempeño tiene un nivel bueno; el 32.0% opinan que tiene un nivel medio y el 24.0% restante opinaron que tiene un nivel bajo. En esta parte no hay problema ya que los trabajadores logran cumplir en el tiempo establecido el trabajo asignado por la empresa.

Tabla 8

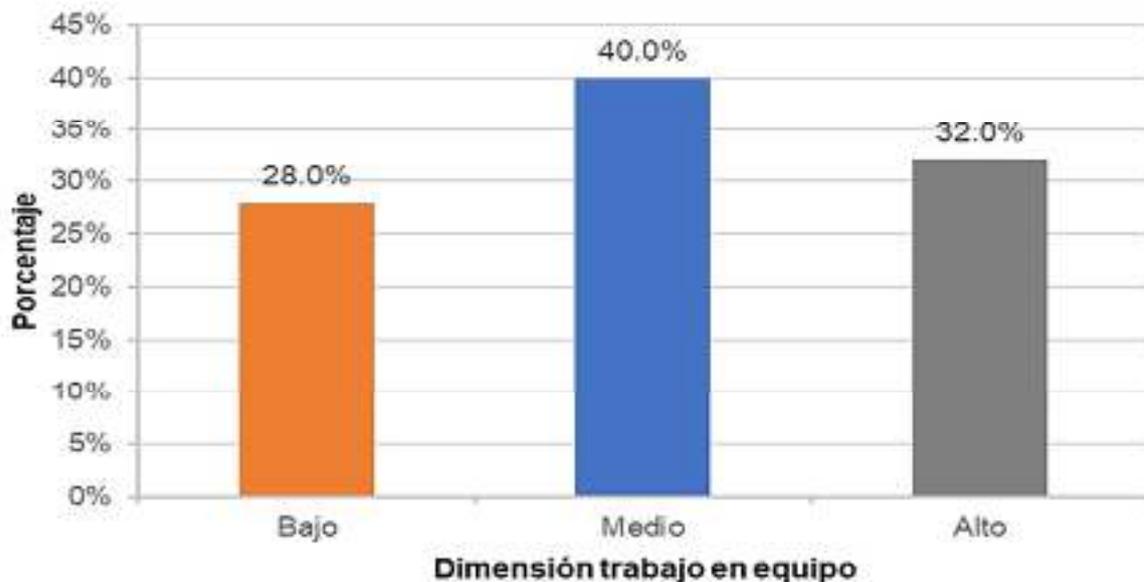
Dimensión 3: Trabajo en equipo

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulada
BAJO	7	28,0	28,0
MEDIO	16	40,0	68,0
ALTO	8	32,0	100,0
Total	26	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2012

Figura 9

Nivel de la dimensión trabajo en equipo



Nota. Tabla 9

Interpretación. El 40.0% de los trabajadores encuestados de la entidad Control Parking SAC, Chimbote; afirmaron que el trabajo en equipo tiene un nivel medio; el 32.0% afirman que tiene un nivel alto y el 28.0% restante afirmaron que tiene un nivel bajo. Se puede decir que existe espíritu de cooperación entre compañeros de la empresa.

A nivel inferencial

H₀: Los datos no tienen una distribución normal.

H_a: Los datos si tienen una distribución normal.

Tabla 10

Resumen de la evaluación de la normalidad de los datos.

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro - Wilk	
		W	W _p
Nivel de significancia	0,050	25	0,011
Factores significativos	0,049	25	0,008
Factores no significativos	0,041	25	0,001
Factores no significativos	0,000	25	0,000
Desempeño laboral	0,017	25	0,000
Capacidad laboral	0,020	25	0,001
Desempeño académico	0,008	25	0,000
Trabajo en equipo	0,015	25	0,000

Nota. Base de datos de la variable de estudio, Córdoba 2022

Interpretación. En la tabla 10, se muestra la prueba de Shapiro-Wilk (prueba de bondad de ajuste), que comprueba la normalidad de los datos de las variables estudiadas para muestras inferiores a 50 ($n < 50$), donde se observa que la variable del nivel de significancia motivación laboral y rendimiento laboral, ambos fueron inferiores al 5% ($p < 0.05$), lo que indica una distribución no normal de los datos; por lo tanto, al correlacionar la motivación laboral y/o dimensiones con el desempeño laboral, es necesario utilizar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman para determinar la relación entre las variantes de estudio.

Contrastación de hipótesis

Objetivo Específico 1: Analizar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral.

H_a: Si existe relación significativa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral.

Tabla 11

Correlación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote 2022.

		Correlaciones		
			FACTORES HIGIENICOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES HIGIENICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25	

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

Interpretación. Así mismo, la tabla 11 muestra que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.782, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre la dimensión del factor higiénico y el desempeño sindical. Sin embargo, con base en un nivel de significación menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se concluye que el factor higiénico está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

H_a: Si existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Tabla 12

Correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote 2022.

		Correlaciones		
			FACTORES MOTIVACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	25	25

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

Interpretación. Así mismo, la tabla 12 muestra que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.801, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre la dimensión del factor motivacional y el desempeño sindical. Sin embargo, con base en un nivel de significación menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se concluye que el factor motivacional está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Objetivo Específico 3: Especificar la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre los factores trascendentales y el desempeño laboral.

H_a: Si existe relación significativa entre los factores trascendentales y el desempeño laboral.

Tabla 13

Correlación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote 2022.

		Correlaciones		
			FACTORES TRASCENDENTALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES TRASCENDENTALES	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	25	25

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

Interpretación. Así mismo, la tabla 13 muestra que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.713, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre la dimensión del factor trascendental y el desempeño sindical. Sin embargo, con base en un nivel de significación menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se concluye que el factor trascendental está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: De acuerdo a la tabla 1 se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,777 y p-valor 0.000) entre ambas variantes. Se puede concluir que la motivación sindical está relacionada con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Estos resultados coinciden con los de Cornejo y Vilca (2018) en su memoria en la localidad de Arequipa, su objetivo fue determinar la relación de la motivación gremial en el desempeño gremial de los trabajadores, en una empresa de transportes, concluyó que existe una correlación entre las variantes, con un coeficiente Spearman = 0.759 y una significancia ($0.038 < 0.05$). Por otro lado, Tuesta (2018) en su memoria en la localidad de Perú, su objetivo fue determinar el efecto de la satisfacción gremial en el desempeño gremial de los operarios, en una concesionaria de peaje de carretera, mediante una encuesta aplicada a 82 trabajadores se obtuvo que su alfa de Cronbach aplicado en un cuestionario de 36 ítems fue de 0.760 lo que nos da una confiabilidad aceptable para su uso. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que las variantes tienen una significancia ($0.000 < 0.05$) y su correlación es altamente positiva ($r = 0.796$). Por último, Ccanto (2021) en su memoria en la localidad de Lima, tuvo como propósito determinar la relación entre las variantes motivación y desempeño laboral de los operarios, en una empresa de transporte, mediante una encuesta aplicada a 42 colaboradores en un cuestionario de 45 ítems, donde la variable motivación que constó de 21 ítems su confiabilidad fue de 0.993 y en la variable desempeño que constó de 24 ítems su confiabilidad fue de 0.886. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal – no experimental, concluyó que existe una correlación entre las variantes, con un coeficiente Spearman = 0.729 y una significancia ($0.000 < 0.05$).

Entonces, este informe se corrobora, con la teoría de Herzberg o de los dos factores (1968) citado en Chiavenato (2019) donde nos dice que los elementos que coadyuvan a la motivación son diferentes e independientes de los factores que tienden a incentivar insatisfacción en el trabajo y lo explica de la siguiente manera: Factores motivaciones (satisfacción) y factores higiénicos (insatisfacción). Como también con el modelo de Campbell et. al. (1990) citado en Ramírez (2021) donde

nos dice que el desempeño laboral son acciones y comportamientos para las metas de la entidad y que se miden a través del rendimiento del colaborador demostrando sus habilidades. Y también con el modelo de Campbell donde nos dice que el desempeño gremial son acciones y comportamientos para las metas de la entidad y que se miden a través del rendimiento del colaborador demostrando sus habilidades (Campbell et al., 1990 citado en Ramírez, 2021).

Asimismo, dicho autor afirmó que la motivación es un impulso positivo que puede traducirse en palabras como deseo y duda (miedo, desconfianza). Los hombres anhelan poder y estatus y temen el ostracismo social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca un objetivo específico al que una persona dedica energía. Por último, nos dice que el desempeño gremial consiste en un conjunto de características o habilidades que tienen los individuos, grupos y organizaciones en el desempeño de diversas tareas y actividades en relación con el logro de metas definidas por la organización, comparando y evaluando así los resultados obtenidos. El desempeño laboral se puede expresar mediante una medida métrica o indicador que se compara con un índice de gestión relacionado con metas, objetivos, requisitos o expectativas predeterminados. Por lo tanto, la eficiencia puede ser baja, media, alta o excepcional, que es el componente que contribuye al ámbito de actividad que aumenta la conciencia de eficiencia y eficacia en la organización.

En lo que respecta al objetivo específico 1: De acuerdo a la tabla 11 se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,782 y p -valor 0.000) entre la dimensión factor higiénico y variante desempeño gremial. Se puede concluir que el factor higiénico está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Estos resultados coinciden con los de Aguilar y Cabanillas (2021) en su memoria en la localidad de Trujillo, tuvo como propósito determinar si las variables factores motivacionales tienen relación con el desempeño gremial de los operarios en una compañía de transportes, donde concluyó que existe una correlación entre la dimensión factor higiénico con la variante desempeño gremial, con un coeficiente Spearman = 0.874 y una significancia ($0.000 < 0.05$).

Entonces, esta investigación se corrobora, con la teoría de Herzberg o de los dos factores (1968) citado por Chiavenato (2019) donde nos dice que los factores de higiene describen las condiciones en las que trabaja el colaborador. Responden a motivos ambientales y son factores que las organizaciones suelen utilizar para orientar a los empleados. La capacidad de los factores de higiene para influir significativamente en el comportamiento de los empleados es muy limitada. Su propósito es evitar la insatisfacción con el medio ambiente o los peligros potenciales. Si estos factores de higiene son óptimos, sólo evitan la insatisfacción porque su efecto sobre el comportamiento no aumenta significativamente y consistentemente la satisfacción. Pero si hay incertidumbre, provoca insatisfacción, de ahí que se le llame factor de insatisfacción. Por último, se puede inferir que los factores higiénicos son incentivos, castigos o recompensas sobre los que se espera que actúe el entorno, como ejemplo el salario (Pérez, 2018).

En consideración al objetivo específico 2: De acuerdo a la tabla 12 se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,801 y p -valor 0.000) entre dimensión factor motivacional y variante desempeño gremial. Se puede concluir que el factor trascendental está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Estos resultados coinciden con los de Cutti (2019) en su tesis en la ciudad de Huancayo, tuvo como propósito determinar si se encuentran relacionadas las variables motivación y el desempeño gremial en una empresa de transporte, concluyó que sus dimensiones de la motivación intrínseca con el desempeño laboral existen una correlación positiva alta con un coeficiente Rho 0,891 y p -valor 0.000.

Entonces, esta investigación se corrobora, con la teoría de Herzberg o de los dos factores (1968) citado en Chiavenato (2019) donde nos dice que los factores motivacionales, se refieren al contenido del puesto, tareas y responsabilidades relacionadas; crean una satisfacción duradera y elevan la productividad a un nivel claramente superior al normal. Cuando los factores motivacionales son óptimos, aumentan la satisfacción; cuando son inciertos, la reducen, por eso se les llama satisfactores. Por lo tanto, los factores motivacionales operan en base a la

satisfacción personal, las necesidades de intimidad. Por ejemplo, satisfacción, reconocimiento al buen trabajo (Pérez, 2018).

En lo que respecta al objetivo específico 3: De acuerdo a la tabla 13 se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,713 y p -valor 0.000) entre la dimensión factor trascendental y variante desempeño gremial. Se puede concluir que el factor trascendental está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Estos resultados coinciden con los de Díaz y Julca (2016) en su tesis en la localidad de Trujillo, tuvo como propósito determinar si los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores, en un área de estación de grifo Coesti SA, concluyó que entre sus dimensiones de la motivación trascendental con el desempeño laboral existe una correlación positiva alta con un coeficiente Rho 0,730 y p -valor 0.000.

Entonces, se corrobora la teoría antropológica basada en Pérez (2018) añadida desde un enfoque más humano, es decir una visión más humana del hombre. La teoría es un análisis antropológico de lo que motiva a un individuo que es libre y aprende continuamente de sus aciertos y errores. Por lo tanto, la teoría afirma que cada uno tiene una razón muy personal para actuar, que por lo general no se queda dentro del individuo, sino que tiende a ser compartida con los demás. según, el autor se percibe como nuestro llamado interior a realizar alguna acción en beneficio de los demás. Por otro lado, se menciona que este factor no fue inicialmente reconocido por varios científicos, siendo olvidado e incluso fue olvidado por el mismo Maslow, quien cubrió su existencia en sus últimas investigaciones (Maslow, 1971 citado en Guillen, 2020). Por lo tanto, Pérez (2018) afirma que es el resultado de actos dirigidos hacia los demás, que expresan el espíritu de servicio y cualidades motivadoras. Asimismo, menciona que este tipo de motivación se debe a los diferentes valores de una persona, también depende de los diferentes principios y creencias que pueda tener cada persona. Además, esta motivación se basa en satisfacer necesidades que los integrantes no requerían de la empresa, así como necesidades y deseos propios, manteniendo a la otra persona por encima de si mismos, ayudando a la empresa y trabajando en equipo (Fischman, 2014 citado en Morriberon (2019).

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,777 y p-valor 0.000) entre ambas variantes. La rho de Spearman indica correlación entre las variantes, con un nivel de significación inferior al 5%. Se puede concluir que la motivación sindical está relacionada con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.
2. Se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,782 y p-valor 0.000) entre la dimensión factor higiénico y variante desempeño gremial. La rho de Spearman indica correlación entre las variantes, con un nivel de significación inferior al 5%. Se puede concluir que el factor higiénico está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.
3. Se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,801 y p-valor 0.000) entre dimensión factor motivacional y variante desempeño gremial. La rho de Spearman indica correlación entre las variantes, con un nivel de significación inferior al 5%. Se puede concluir que el factor trascendental está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.
4. Se determinó una alta correlación positiva (Rho 0,713 y p-valor 0.000) entre la dimensión factor trascendental y variante desempeño gremial. La rho de Spearman indica correlación entre las variantes, con un nivel de significación inferior al 5%. Se puede concluir que el factor trascendental está relacionado con el desempeño sindical de los trabajadores en la entidad Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Con respecto a la motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Control Parking SAC, se recomienda al gerente de la entidad considerar el análisis realizado, así mismo, motivar constantemente a su personal con reconocimientos, bonos, sueldos competitivos y mejor trato al personal, para obtener un mejor desempeño laboral y mejores resultados dentro de la misma.
2. En relación con la dimensión factores higiénicos, se recomienda al gerente de la empresa Control Parking SAC, establecer los principios de un plan de acción, así mismo, evaluar al colaborador por sus destrezas y habilidades, de acuerdo con los resultados obtenidos, diseñar un plan de capacitación que garantice un mejor desempeño de sus colaboradores de la manera más adecuada de acuerdo a los niveles escogidos por la empresa, mejorar en el aumento y la puntualidad en los sueldos de los colaboradores, así de esta manera se le brindara una mejor seguridad en el trabajo.
3. Con lo que respecta en relación con la dimensión de factores motivacionales, se recomienda al gerente de la empresa Control Parking SAC, establecer premios que reconozcan su desempeño en el trabajo para que el colaborador realice su trabajo motivado. De igual manera, mejorar en el crecimiento laboral para que el colaborador pueda sentirse realizado de manera profesional en la empresa.
4. En lo que respecta a la dimensión trascendental, se recomienda al gerente de la empresa Control Parking SAC, en incluir actividades nuevas de integración con los colaboradores para que mantengan su relación laboral y su comunicación entre ellos, así mismo se puedan seguir apoyando y manteniendo su solidaridad con sus demás compañeros.

REFERENCIAS

- Aguilar, D. y Cabanillas, K. (2021). *Factores Motivacionales y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021 (Tesis para optar el título profesional) Universidad Privada del Norte – Trujillo, Perú.* Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30439/Aguilar%20Ruffner%2c%20Daniela%20SophiaCabanillas%20Costa%2c%20Karina%20Silvana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arguello, F. (2021). *11% de los espacios de estacionamiento ahora son inteligentes.* Obtenido de <https://www.infotecnico.com/espacios-de-estacionamiento/>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación.* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Armas, G. (2021). *La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Talma SA, Chiclayo, 2019.* Repositorio UDCH http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/1827/1/T044_48509874_T.pdf
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. y Graziano, G. (2018). *Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 74-80.* Obtenido de: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>
- Bautista, R, Cienfuegos, R y Aguilar, E. (2020). *Job performance from a theoretical perspective.* https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bohórquez, E., Pérez, M, Caiche, W. y Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization.* <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.*
- Campbell, J., McHenry, J. y Wise, L. (1990). *Modeling job performance in a*

- population of jobs. Personnel Psychology, 43, 313-333. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>*
- Ccanto, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021 (Tesis de Posgrado), Universidad César Vallejo – Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85677/Ccanto_PLZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Cetys Educación Continua. (2021). *Teorías de motivación y liderazgo. Artículos, desarrollo organizacional y capital humano. Campus Mexicali. Obtenido de <https://www.cetys.mx/educon/teorias-de-motivacion-y-liderazgo/>*
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, 10a ed. México: Mc Graw Hill. <https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-EI-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>*
- Concytec (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2193>*
- Cornejo, K. y Vilca, M. (2018). *Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa transportes Hagemsa, Arequipa 2018. Repositorio UNSA <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/7736/Rlcozayk2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Cutti, M. (2019). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019. Repositorio de la Universidad Continental https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7760/3/IV_FC_E_308_TI_Cutti_Tello_2019.pdf*
- Díaz, B. y Julca, L. (2016). *Los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Coesti SA de la estación Larco de la ciudad de Trujillo, 2016. Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Administración. Repositorio de la Universidad Privada del Norte [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13596/D%c3%adaz%](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13596/D%c3%adaz%20y%20Julca%202016.pdf)*

- [20Le%c3%b3n%20Bertha%20Liliana%20%20Julca%20Vidal%20Luc%c3%ada%20Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Espinoza, A. y Toscanos, J. (2020). *Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement*. DOI: <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Evia, M. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. *EXPOK*. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. (1era ed.). Lima: Planeta Perú S.A.C. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aAlHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=Fischman+\(2014\)+habla+sobre+la+motivacion+intrinseca,+extrinseca+y+motivacional&ots=tb50RRH6Qa&sig=zhX_SeUxUPb_jkuLcY8aBb7cQwA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aAlHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=Fischman+(2014)+habla+sobre+la+motivacion+intrinseca,+extrinseca+y+motivacional&ots=tb50RRH6Qa&sig=zhX_SeUxUPb_jkuLcY8aBb7cQwA#v=onepage&q&f=false)
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E. Diaz, J. y Diaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. *Revista Psyconex*, 8(12).
- Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221. DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Guillén, M. (2020). *Motivations in Organizations: Searching for a Meaningful Work - Life Balance*. *Routledge*. Obtenido de <https://bit.ly/3fixzuT>

- Haro, S. (2022). *El sistema de trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo – Piura, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88464/Haro_MSD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill (Septima Ed, Vol. 1, Issue Mexico).
- Herzberg, F. (1968). *¿Cómo motiva usted a sus empleados?*. Obtenido de [https://www.academia.edu/29378507/Como motiva usted a sus empleados](https://www.academia.edu/29378507/Como_motiva_usted_a_sus_empleados)
- INEI. (2015). *Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf
- IoT Analytics (2021). *11% de los espacios de estacionamiento ahora son inteligentes*. Obtenido de <https://www.infoteknico.com/espacios-de-estacionamiento/>
- Krech, D., Crutchfield, R. y Ballachey, E. (1962). *Individual in Society*, Nueva York, McGraw-Hill, 1962, p. 17
- Loayza, L. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. y Burnham, D. (1976). *Power n the great motivator*, en *Harward Business Review*, marzo - abril, pags. 100 - 110 y 159 - 166.
- Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de Pregrado).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena.*
- Morales, E. (2020). *COVID-19: vehículos y distanciamiento social. Perú.21.* <https://peru21.pe/opinion/covid-19-vehiculos-y-distanciamiento-social-noticia/>
- Morriberon, A. (2019). *Relación del engagement y motivación laboral en una entidad del rubro financiero Arequipa, 2019.* Repositorio UCSP <https://core.ac.uk/download/pdf/232214542.pdf>
- Nasir, I., Syarifah, E., y Saed, M. (2018). *How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 292.* DOI: <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis, 5ta ed. Bogotá: Ediciones de la U.* [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Orbe, M. y Ordoñez, C. (2018). *Elaboration of a system of actions for motivation in the labor performance of the teaching, administrative and service personnel of the catholic university of Cuenca, Headquarters Cañar.* DOI: <http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/>
- Osorio, A. (2020). *Impacto del COVID-19 en la gestión de la compensación. Execution.* https://www.ey.com/es_pe/workforce/covid-19-gestion-de-la-compensacion
- Pandey, J. (2019). *Factors affecting job performance: an integrative review of literature. Management Research Review, 42(2), 263-289.* DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 4(2), 165-173.* DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Peralta, D. (2021). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa de transportes Grupo Palomino, Lima, 2021*. Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83163/Peralta_ODS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, J. (2018). *Fundamentos de la Dirección de Empresas, 7ma edición*. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=Ri2SDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Petit, H. (2019). *Empresas comprometidas con el salario emocional de sus colaboradores en el sector minero de Colombia*. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 3(1), 03-23. Obtenido de https://redib.org/Record/oai_articulo1942964-empresas-comprometidas-con-el-salario-emocional-de-sus-colaboradores-en-el-sector-minero-de-colombia
- Pfeifer, P. (1998). *El papel de la motivación en el aprendizaje académico autorregulado*. En S. Castañeda (Ed.), *Evaluación y Fomento del Desarrollo Intelectual en la Enseñanza de las Ciencias, Artes y Técnicas: Perspectiva internacional en el umbral del siglo XXI* (pp.229-262). México: Porrúa-UNAM.
- Quezada, N. (2021). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada a la investigación científica*. Obtenido de https://books.google.es/books?id=AE1OEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rahman, H., Fatema, R., y Ali, H. (2019). *Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study*. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10. DOI: [10.9734/ajeba/2019/v10i430112](https://doi.org/10.9734/ajeba/2019/v10i430112)
- Ramirez, S. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporacion Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil, 2020*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57802>
- Restrepo, P. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. *Aglala*, 5(1), 34-68. DOI: <http://dx.doi.org/10.22519/22157360.700>

- Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. Repositorio UCV de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/233/s%c3%a1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuesta, N. (2018). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de las unidades de peaje de una concesionaria de carreteras en el Perú año 2018 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31755/tuesta_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M., Yfarraguerri Villarreal, L., Nagore, G., & Herrero Díaz, M. J. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw Hill.
- Zhuwao, S., Ngirande, H., Ndlovu, W., & Setati, S. T. (2019). *Gender diversity, ethnic diversity and employee performance in a South African higher education institution*. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-8. Recuperado de: <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajhrm.v17i0.1061>

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables
- Anexo 3: Instrumento de recolección de datos
- Anexo 4: Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach
- Anexo 5: Validaciones por Expertos
- Anexo 6: Carta de solicitud a la empresa
- Anexo 7: Autorización de la empresa
- Anexo 8: Constancia de Encuesta
- Anexo 9: Declaratoria de originalidad de autores
- Anexo 10: Declaratoria de la autenticidad del asesor
- Anexo 11: Autorización de publicación en repositorio institucional
- Anexo 12: Baremaciones

Anexo 1: Matriz de consistencia

La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?</p> <p>¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?</p> <p>¿De qué manera los factores trascendentales se relacionan con el desempeño laboral en los</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p> <p>Especificar la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p>	<p>Hipótesis general La motivación laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Los factores higiénicos si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p> <p>Los factores motivacionales si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p> <p>Los factores trascendentales si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022?													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo Aplicada Nivel Descriptivo – Correlacional Transversal</p> <p>Diseño No experimental Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Población N1: 25 trabajadores de la empresa Control Parking SAC.</p> <p>Muestra No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1267 564 1451 603">Variables</th> <th data-bbox="1456 564 1789 603">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1267 606 1451 820" rowspan="3">Motivación laboral</td> <td data-bbox="1456 606 1789 667">Factores higiénicos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 670 1789 746">Factores motivacionales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 750 1789 820">Factores trascendentales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1267 823 1451 986" rowspan="3">Desempeño o laboral</td> <td data-bbox="1456 823 1789 884">Capacidad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 887 1789 948">Desenvolvimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 951 1789 986">Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Motivación laboral	Factores higiénicos	Factores motivacionales	Factores trascendentales	Desempeño o laboral	Capacidad laboral	Desenvolvimiento	Trabajo en equipo
Variables	Dimensiones												
Motivación laboral	Factores higiénicos												
	Factores motivacionales												
	Factores trascendentales												
Desempeño o laboral	Capacidad laboral												
	Desenvolvimiento												
	Trabajo en equipo												

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Motivación laboral	Según Pérez (2018) es la acción en respuesta a su motivación, y es la fuerza interna que impulsa a actuar a una persona en beneficio de algo. El autor afirma que cada individuo tiene un conjunto de preferencias internas y satisface sus necesidades a partir de las percepciones que recibe entre las posibles interacciones.	La motivación laboral se alude a la viabilidad que tiene la entidad Control Parking SAC de entusiasmar a sus trabajadores a mantener, hacer mejoras, desarrollar o modificar su rendimiento mediante incentivos.	Factores higiénicos o Motivación extrínseca	Remuneración	Ordinal
				Política de la empresa y su organización	
				Relaciones con los compañeros de trabajo	
				Condiciones laborales	
				Supervisión	
				Seguridad	
			Factores motivacionales o Motivación intrínseca	Reconocimientos	
				Logros	
				Independencia laboral	
				Responsabilidad	
			Factores Trascendentales o Motivación trascendental	Promoción	
				Participación y servicio	
Apoyo y solidaridad					
V2: Desempeño laboral	Según Chiavenato (2019) afirma que el desempeño gremial consiste en un conjunto de	Es la cualidad del trabajo que ejerce el trabajador dentro de la entidad Control Parking SAC. Aquí	Capacidad laboral	Capacitación en el trabajo	Ordinal
				Adapta su metodología de trabajo ante algún cambio	
				Desarrolla trabajo adicional útil	

<p>características o habilidades que tienen los individuos, grupos y organizaciones en el desempeño de diversas tareas y actividades en relación con el logro de metas definidas por la organización, comparando y evaluando así los resultados obtenidos.</p>	<p>se les desafía desde sus contiendas profesionales hasta sus talentos personales, y que incide claramente en los logros de la entidad.</p>	<p>Desenvolvimiento</p>	<p>Posee habilidades necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas.</p>
			<p>Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones.</p>
			<p>Realiza el trabajo en el tiempo establecido.</p>
			<p>Desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.</p>
			<p>Tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores.</p>
			<p>Se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.</p>
<p>Trabajo en Equipo</p>	<p>Se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.</p>		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – MOTIVACION LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene la motivación laboral, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote 2022. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación Extrínseca						
1	Usted considera estar conforme con la motivación que la empresa le brinda y los sueldos y beneficios que percibe.					
2	Usted considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.					
3	Usted considera que los sueldos y beneficios que percibe cada trabajador es de acuerdo a la producción que hace.					
4	Usted conoce claramente las políticas y la estructura organizacional de la empresa Control Parking SAC.					
5	Usted reconoce que las normas en la empresa son claras desde el principio.					
6	Usted considera que el exceso de reglas no permite que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.					
7	Usted considera que las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo son buenas.					
8	Usted considera que tiene la facilidad de relacionarse rápidamente con sus compañeros de trabajo.					
9	Usted considera que existe una comunicación abierta y libre entre todos los compañeros y jefes.					

10	Usted considera que la infraestructura e instalaciones del área son apropiadas para el desarrollo del trabajo.					
11	Usted considera que las condiciones de limpieza, salud e higiene son óptimas en su trabajo.					
12	Usted considera que la supervisión en la empresa es la adecuada.					
13	Usted considera que se han establecido elementos de seguridad en su puesto laboral.					
14	Usted considera que la motivación y la seguridad laboral son importantes para su desempeño laboral.					
Dimensión: Factores motivacionales o Motivación Intrínseca						
15	Usted recibe reconocimiento cuando realiza de manera correcta su trabajo en la empresa Control Parking SAC.					
16	Usted considera que sus jefes inmediatos reconocen su labor, y eso le motiva para mejorar su desempeño dentro de la entidad.					
17	Usted considera que percibe bonos y reconocimiento por haber realizado un buen trabajo.					
18	Usted considera que los logros dependen de la motivación que le brindan sus jefes inmediatos.					
19	Usted considera que sus actividades laborales las realiza correctamente en su puesto de trabajo alcanzando logros.					
20	Usted considera que tiene la libertad de tomar decisiones en su labor, sin consultarle a su jefe cuando se le presenta un problema.					
21	Usted considera que aporta ideas para el mejoramiento de las actividades laborales.					
22	Usted considera que la responsabilidad que asume en la empresa es parte de su motivación.					
23	Usted considera que los miembros del equipo de trabajo tienen claras sus responsabilidades individuales.					

24	Usted considera haber alcanzado con éxito las responsabilidades que le otorga la empresa.					
25	Usted considera que la empresa Control Parking SAC promueve la promoción como motivación laboral.					
26	Usted considera que existen incentivos económicos cuando se realiza un trabajo excepcional.					
Dimensión: Factores Transcendentales o Motivación trascendental						
27	Usted aporta con su trabajo crecimiento personal en sus compañeros de la empresa Control Parking SAC.					
28	Usted demuestra interés por sus compañeros de trabajo.					
29	Usted considera que se preocupa por la calidad de su trabajo.					
30	Usted considera que aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad.					
31	Usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene la motivación laboral, en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote 2022. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Capacidad laboral						
1	Usted considera que se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo.					
2	Usted considera que estar capacitado es importante, para desempeñar con calidad su labor en la entidad Control Parking SAC.					
3	Usted considera que es lo suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes.					
4	Se considera usted, un trabajador competitivo.					
5	Usted considera que tiene la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se le presente en el trabajo.					
6	Usted considera que su capacidad y desempeño laboral es buena y de esta manera puede optar por un ascenso laboral dentro de la empresa.					
7	Usted considera poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
8	Usted considera que cuando se presentan dificultades en su trabajo permanece tranquilo porque cuenta con las habilidades necesarias.					
Dimensión: Desarrollo						
9	Usted considera que logra cumplir a tiempo con el trabajo asignado por la empresa.					

10	Usted considera desempeñarse bien en sus labores que le encomienda la empresa Control Parking SAC a diario.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
11	Usted considera que demuestra espíritu de cooperación con sus demás compañeros de trabajo.					
12	Usted considera, que se desempeña eficientemente en un grupo de trabajo, siendo pieza clave en el.					

Anexo 4: Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Confiabilidad de los instrumentos

Motivación laboral		Desempeño laboral		Motivación laboral y desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	31	,853	12	,964	43

Nota. Los instrumentos presentan confiabilidad por encontrarse los resultados cercanos a 1 tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018).

Anexo 5: Validaciones por Expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Motivación Laboral
 Autores del instrumento : Angulo Bocanegra Jhonatan y Agurto Guerrero Diana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Chimbote, 09 de agosto del 2022



Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI: 1796834

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Angulo Bocanegra Jhonatan y Agurto Guerrero Diana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido si aplicable).

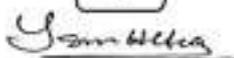
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Chimbote, 09 de agosto del 2022



Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI: 17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lujan Torres Jorge Alejandro
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Motivación Laboral
 Autor del instrumento : Angulo Bocanegra Jhonatan y Agurto Guerrero Diana

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACIÓN LABORAL .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Chimbote, 11 de agosto del 2022

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FECHA

Jorge Alejandro Lujan Torres
DNI: 17923707

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lujan Torres Jorge Alejandro
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Angulo Bocanegra Jhonatan y Agurto Guerrero Diana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES				
CLARIDAD					x
OBJETIVIDAD					x
ACTUALIDAD					x
ORGANIZACIÓN					x
SUFICIENCIA					x
INTENCIONALIDAD					x
CONSISTENCIA					x
COHERENCIA					x
METODOLOGÍA					x
PERTINENCIA					x
PUNTAJE TOTAL					45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

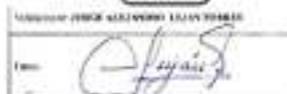
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chimbote, 11 de agosto del 2022



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Jorge Alejandro Lujan Torres
 DNI: 17923707

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carlos Manuel González Chávez
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Motivación Laboral
 Autores del instrumento : Angulo Bocanegra Jhonatan y Agurto Guerrero Diana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACION LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION LABORAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION LABORAL .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL				45		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chimbote, 17 de agosto del 2022


 Carlos Manuel González Chávez

DNI: 18195946

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carlos Manuel González Chávez
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Angulo Bocanegra Jhonatan y Agurto Guerrero Diana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Chimbote, 17 de agosto del 2022


SECRETARÍA GENERAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

Carlos Manuel González Chávez
DNI: 18195946

Anexo 6: Carta de solicitud a la empresa



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chimbote, 30 de julio del 2022

Señor(a)
EVELYN ORTIZ ATILIO
SUPERVISORA ADMINISTRATIVA
CONTROL PARKING SAC
MEGAPLAZA - CHIMBOTE

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JHONATAN DAVID ANGULO BOCANEGRA, con DNI 73652824, y Bach. DIANA ELIZABETH AGURTO GUERRERO, con DNI 48712004 del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTROL PARKING SAC, CHIMBOTE, 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

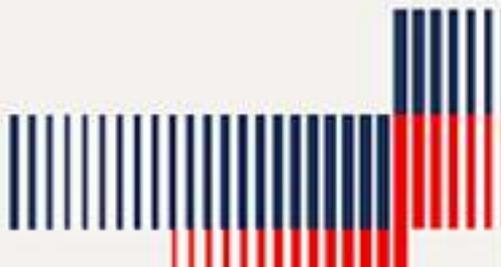
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Maritón
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



Anexo 7: Autorización de la empresa



CONTROL PARKING SAC.

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chimbote, 31 de julio de 2022.

AUTORIZO: PERMISO PARA IMPLEMENTAR ESTUDIO EN LA EMPRESA CONTROL PARKING SAC.

Presente. -

Yo, Evelyn Ortiz Atillo, identificado con número de DNI: 43313366, Supervisora Administrativa de Control Parking SAC, a través del presente documento permiso organizacional, al Sr. Jonathan David Angulo Bocanegra, identificado con número DNI 73652824 y la Srta. Diana Elizabeth Agurto Guerrero, identificada con número de DNI 48712004 para que realicen su proyecto de investigación denominada: Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.

Al finalizar la investigación solicitamos nos hagan llegar el informe de la presente investigación y guardar la confidencialidad de la información de la empresa.

CONTROL PARKING

Evelyn Ortiz Atillo
Supervisora Administrativa

Anexo 8: Constancia de Encuesta

CONSTANCIA

La empresa CONTROL PARKING SAC, otorga la siguiente CONSTANCIA, al Sr. JHONATAN DAVID ANGULO BOCANEGRA, con No de DNI 73652824, y a la Srta. DIANA ELIZABETH AGURTO GUERRERO, con No de DNI 48721004, de haber realizado una encuesta a los 25 trabajadores de la empresa Control Parking SAC, en la ciudad de Chimbote, en las fechas 18 y 19 de agosto del año en curso, que forman parte de la muestra requerida, como parte de su informe de investigación de tesis, que viene realizando en dicha empresa, desempeñando su investigación con responsabilidad, seriedad y eficiencia al momento de realizar la encuesta.

Se expide la presente a petición del interesado para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de octubre del 2022

CONTROL PARKING

Evelyn Ortiz Atilio
SUPERVISORA ADMINISTRATIVA

EVELYN ORTIZ ATILIO
SUPERVISORA ADMINISTRATIVA

Anexo 9: Declaratoria de originalidad de autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ANGULO BOCANEGRA JHONATAN DAVID, AGURTO GUERRERO DIANA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIANA ELIZABETH AGURTO GUERRERO DNI: 48712004 ORCID: 0000-0003-3856-0970	Firmado electrónicamente por: DAGURTOGU el 03-11-2022 20:38:27
JHONATAN DAVID ANGULO BOCANEGRA DNI: 73652824 ORCID: 0000-0002-4137-9139	Firmado electrónicamente por: JANGULOBO el 03-11-2022 20:32:08

Código documento Trilce: TRI - 0437430

Anexo 10: Declaratoria de la autenticidad del asesor



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022", cuyos autores son ANGULO BOCANEGRA JHONATAN DAVID, AGURTO GUERRERO DIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:06:40

Código documento Trilce: TRI - 0437431

Anexo 11: Autorización de publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, ANGULO BOCANEGRA JHONATAN DAVID, AGURTO GUERRERO DIANA ELIZABETH identificados con N° de Documentos N° 73652824, 48712004 (respectivamente), estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, autorizamos (X), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHIMBOTE, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
AGURTO GUERRERO DIANA ELIZABETH DNI: 48712004 ORCID: 0000-0003-3856-0970	Firmado electrónicamente por: DAGURTOGU el 03-11- 2022 20:38:30
ANGULO BOCANEGRA JHONATAN DAVID DNI: 73652824 ORCID: 0000-0002-4137-9139	Firmado electrónicamente por: JANGULOBO el 03-11- 2022 20:31:38

Código documento Trilce: TRI - 0437432



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022", cuyos autores son ANGULO BOCANEGRA JHONATAN DAVID, AGURTO GUERRERO DIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:06:40

Código documento Trilce: TRI - 0437431