



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa
J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en administración

Autoras:

Santa Cruz Gonzáles Gabi Aracely (orcid.org/0000-0002-4940-8651)

Marín Tello Tatiana (orcid.org/0000-0002-8237-473X)

Asesor:

Dr. Espinoza Rodríguez Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO –PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios porque a pesar de los momentos difíciles que nos pasan en la vida el jamás me ha abandonado, siempre hay una luz que está brillando.

A mi familia, principalmente a mi mamá Zadith Tello García y a mi papá Edwin Marín Reátegui, ellos han sido mi motor y motivo para seguir cumpliendo mis metas.

A mis amigas que son como hermanas que han estado conmigo en las buenas y malas, motivándome y brindándome sus apoyos cuando las necesitaba.

Para ellos mi AMOR y RESPETO, a quienes de una u otra forma contribuyeron con el deseo de superación.

Tatiana Marín Tello

A Dios por que a pesar de las circunstancias el bendice mi camino en todo sentido.

A mis padres, Lida Gonzales y Osvildo Santa Cruz por el amor y apoyo incondicional que me brindan el día a día a seguir superándome en mi vida personal y profesionalmente.

A mis hermanos Luz Mery y Noe Darío por ser mi inspiración y motivación para seguir adelante.

Gabi Aracely Santa Cruz Gonzales.

Agradecimiento

A Dios Divino por guiar nuestros pasos y no abandonarnos.

A nuestros familiares por ser el soporte y motivación de seguir superándonos.

A nuestra gran amiga Mtra. Karla Patricia Martell Alfaro por la paciencia que nos ha tenido durante todo el proceso de la elaboración de nuestra tesis.

A nuestro docente Dr. Espinoza Rodríguez Hugo Redib por la enseñanza y apoyo que nos brindó durante las clases de elaboración de nuestra tesis.

Tatiana y Gaby

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1.Tipo y diseño de investigación	11
3.2.Variables y operacionalización	11
3.3.Población, muestra y muestreo	12
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5.Procedimientos	14
3.6.Método de análisis de datos	14
3.7.Aspectos éticos.....	15
IV.RESULTADOS.....	16
V.DISCUSIÓN.....	20
CONCLUSIONES.....	24
RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1 Factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.....	16
Tabla 2 Factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.....	17
Tabla 3 Factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.....	18
Tabla 4 Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.	19
Tabla 5 Validez del cuestionario motivación	42
Tabla 6 Validez del cuestionario desempeño laboral	42
Tabla 7 Confiabilidad del cuestionario motivación	42
Tabla 8 Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral	43

Resumen

La presente investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022”, el objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022. La metodología que fue empleada tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, la muestra estuvo constituida por 200 trabajadores. Los principales resultados indicaron que el factor psicológico y la variable desempeño laboral demuestra que tiene una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de 0.817, el factor laboral y el desempeño docente tiene una correlación positiva considerable con un coeficiente de 0.699 y el factor organizacional tiene una correlación positiva considerable con un coeficiente de 0.699. se concluyó que entre la variable motivación y desempeño laboral existe una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de 0.861.

Palabras clave: motivación, desempeño docente, factor psicológico, factor laboral, factor organizacional.

Abstract

This research entitled "Motivation and work performance of the workers of the company J&J Transportes y Soluciones Integrales S.A.C. Tarapoto 2022", the general objective is to determine the relationship between motivation and job performance of the workers of the company J&J Transportes y Soluciones Integrales S.A.C. Tarapoto 2022. The methodology that was used had a quantitative approach, basic type, non-experimental correlational design, the sample consisted of 200 workers. The main results indicated that the psychological factor and the job performance variable show that they have a very strong positive correlation with a coefficient of 0.817, the job factor and teaching performance have a considerable positive correlation with a coefficient of 0.699 and the organizational factor has a significant positive correlation. considerable positive correlation with a coefficient of 0.699. It was concluded that between the variable motivation and job performance there is a very strong positive correlation with a coefficient of 0.861.

Keywords: motivation, teaching performance, psychological factor, labor factor, organizational factor.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es importante porque puede hacer que los trabajadores sean más creativos e innovadores en la realización de sus actividades (BBC New Mundo, 2020). Así mismo, la motivación puede hacer que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral esto si ellos se sienten satisfechos con las funciones que realizan y si son reconocidos por las personas que tienen un cargo mayor (Diario el País, 2018).

A nivel internacional, respecto a la motivación, en la publicación de El Mercurio (2021) se determinó que el 100% de las personas que trabajan en una escuela de manejo de Ecuador, considera que la motivación laboral es necesaria, el 70% señaló estar identificado con la política de la organización, el 70.5% se lleva bien con sus demás compañeros, el 88.2% sí cumple de manera correcta con las actividades que se les da, el 82.3% se encuentra cómodo con el ambiente de trabajo que tiene la entidad, con ello se menciona que sí existe una motivación laboral y este genera un impacto en el compromiso de la empresa (Chóez & Vélez, 2021)

Así mismo, con respecto al desempeño laboral, el 100% del personal en una organización de transporte de Ecuador considera que las condiciones que tiene la empresa le permite realizar una buena labor, también señalan que para lograr el desempeño laboral algunos factores de la motivación que lo impactan y son consideradas por la empresa, son, un 40% de charlas motivacionales, un 40% las motivaciones personales y un 20% de capacitaciones usuales, así mismo el 20% señala querer tener capacitación en ventas al público, el 20% en servicio al cliente y el 20% en manejo de cartera (Diario Gestión, 2020).

Por otro lado, a nivel nacional, con respecto a la motivación, el 64.59% de los conductores que se encargan del transporte personal en la empresa con razón social Transportes Línea S.A, ubicada en Trujillo, indicaron tener una motivación laboral eficiente, el 34.02% señala que el nivel es regular y el 1.38% que es deficiente, así mismo con respecto a algunas de las dimensiones de la motivación, se tiene, que, el 59.59% señala que la dimensión necesidad del logro es eficiente, el 38.34% que el nivel es regular y el 2.07% que el nivel es deficiente, para la dimensión necesidad de poder, el 67.36% señaló tener un

nivel eficiente; el 31.09%, regular; y el 1.55%, deficiente (Talledo & Amaya, 2020).

Además, a nivel nacional, con respecto al desempeño laboral, el 54.9% del personal en Transportes Turismo Díaz S.A. de Cajamarca señalaron que siempre hay un buen desempeño laboral, el 41.2% indica que la mayoría de veces existe un buen desempeño laboral y el 3.9% mencionaron que solo algunas veces hay un buen desempeño laboral, con respecto a la satisfacción del trabajo, el 88.2% considera que siempre hay ello, el 68.6% considera que siempre se da el trabajo en equipo y el 64.7% señala siempre recibir capacitación por parte de la empresa (El Comercio, 2018).

Por otro lado, a nivel local, en la empresa con razón social J&J transportes y soluciones integrales S.A.C, de Tarapoto, se pudo observar que, los trabajadores con poca frecuencia cumplen adecuadamente las actividades que deben realizar, así mismo, aun un grupo de personas no tienen en claro la visión de la empresa, con ello se identificó que es necesario la mejora del desempeño laboral, es así que, lo anterior pudo ser provocado porque no todos establecen estrategias para llegar a los objetivos planteados y se pudo visualizar una carencia de confianza en ellos mismos.

Es así que, por la problemática planteada, el problema general fue: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022? y los específicos serán: a) ¿Cuál es la relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022? y c) ¿Cuál es la relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022?

Por otra parte, el presente proyecto de investigación tendrá una justificación teórica porque se usará la investigación de Deroncele et al. (2021), así como el estudio de Koopmans et al., (2013), para estudiar a las variables de interés. De la misma manera, tendrá una justificación social ya que los resultados

subsecuentes del estudio beneficiarán a la empresa sobre la que se pone atención y a sus trabajadores. Así mismo, tendrá una justificación práctica, debido a que al poner en práctica las recomendaciones, será posible que la empresa obtenga notorias mejoras en la administración de sus recursos. Por último, tendrá justificación metodológica, ya que ambos instrumentos utilizados para las variables serán validados y confiabilizados, lo que asegura que puedan ser usados en otros estudios.

En donde, el objetivo general fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022; mientras que los específicos: a) Determinar la relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022, b) Determinar la relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022 y c) Determinar el nivel de relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.

Con respecto a la hipótesis general, H_i : Existe relación entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022; H_o : No existe relación entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022. Como hipótesis específicas: H_1 : Existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022, H_o : No existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022; H_2 : Existe relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022; finalmente se considera H_3 : Existe relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022, H_o : No existe relación

entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presentan los estudios precedentes realizados en el ámbito nacional e internaciones; asimismo, en esta se expondrán las bases teóricas, las cuales son el fundamento a partir del cual se comprenden los fenómenos estudiados.

Uno de los estudios precedentes realizados a nivel internacional es el realizado por Ližbetinová et al. (2021). Presento como objetivo identificar las diferencias entre las preferencias motivacionales dentro de los puestos de trabajo en las empresas checas de transporte y logística. A nivel metodológico el estudio es básica, de diseño no experimental, cuenta con el instrumento denominado cuestionario aplicado sobre un conjunto de 350 empleados. Los resultados mostraron que los factores motivacionales con mayor media son, los factores financieros y los de relación y los factores sociales son los que menos media tienen, concluyendo que, la motivación de los trabajadores de empresas de transporte es diferente a las de las empresas de logística.

Así mismo, en el estudio de Jędrzejczak y Wyrwa (2020). Presentó como objetivo principal reconocer los determinantes de la motivación para una organización del rubro de transporte de Polonia. En cuanto a la metodología, fue un estudio básico, con el diseño no experimental y el nivel de la misma fue correlacional. Se aplicó el cuestionario a 25 trabajadores. La presentación de eventos considera que el coeficiente obtenido del grado de asociación de la afiliación, el respeto y reconocimiento con la motivación laboral, obtuvo como valor final los estadísticos de 0.389 y 0.444 respectivamente, concluyendo que, el acceso a la información y el desempeño laboral son dos factores relevantes para una aplicación de las variables.

Finalmente, en cuanto al estudio de Pang y Chin (2018). Su objetivo persiguió analizar la motivación organizacional, bienestar del personal y desempeño organizacional de organizaciones que brindan el servicio de transporte de contenedores en Taiwan. Respecto a la metodología, fue un estudio básico, de diseño relacional y con nivel explicativo; es esta se aplicó como instrumento el cuestionario sobre 230 colaboradores. Se observa en los resultados que el desempeño laboral impactó positivamente en lo correspondiente a las finanzas

de la empresa de transportes, generando así un mayor rendimiento en los activos y un crecimiento en la rentabilidad, por otro lado, finalizó expresando que la autonomía laboral fue muy acertada en los niveles de producción de los individuos y la calidad de servicio que ellos brindan, concluyendo que, la satisfacción laboral es la que impacta más al desempeño laboral.

Entre los antecedentes nacionales se tiene al estudio de Caldas y Villanueva (2020). El objetivo fue reconocer cómo correlacionan los constructos en los individuos de una organización de transporte. Respecto a la metodología, consistió en un tipo aplicada, con diseño transversal y fue de nivel correlacional; para su realización se aplicó un cuestionario para 45 empleados. Finaliza afirmando que el 46.8% trabajadores reconocieron contar con motivación a un nivel medio; asimismo, de la misma forma se asegura la asociación de constructos, siendo esta de 0.362 aplicando el estadístico de correlación de Pearson.

Además, la investigación de Torrez y Quijaite (2019). Su fin principal fue verificar cómo se asocian los elementos de estudio en la organización Leonel S.A.C. En lo que respecta a la metodología, el estudio fue básico, no experimental, y su nivel de investigación fue correlacional; a su vez, en lo que refiere al instrumento, se utilizó el cuestionario, con 39 individuos del estudio. Entre los resultados más notables consecuentes de la investigación, se pudo afirmar que el 53.3% de los individuos consideran que casi siempre están presentes los aspectos intrínsecos de la variable motivación, el 53.3% de los trabajadores casi siempre observan factores de comportamiento de la variable dependiente, el 53.3% del trabajador casi siempre observan factores de resultados de la variable dependiente, concluyendo que, la asociación de constructos es directa, y la correlación tuvo un valor de 0.362.

Para el asentamiento de las bases teóricas, se expone la información sistematizada formulada respecto a las variables a estudiar. La primera variable es la motivación, esta es definida como un proceso que hace que una persona realice ciertas actividades que le permitan llegar a una meta, además se considera cambiante y dinámica (Schunk & DiBenedetto, 2019, pp.2-21). También, se puede decir que la importancia de la motivación se da porque esta

puede permitir que los trabajadores sean más creativos e innovadores (Stachová et al., 2018, p.185). Además, Pârjoleanu (2020) menciona que la motivación de los trabajadores permite que ellos se sientan más satisfechos teniendo un efecto directo en su desempeño y menciona que algunos factores que motivan a los trabajadores son, el reconocimiento por un trabajo bien realizado, la diversificación de las funciones que realiza, entre otros (p.293).

Con respecto a la teoría que será elegida para la realización del presente estudio, se parte de la formulación teórica sobre la variable de motivación establecida por Deroncele et al. (2021), ello porque mediante las dimensiones que consideran este estudio se puede obtener una mejor información de la variable en estudio desde un enfoque más organizacional. Entonces las dimensiones son: el factor psicológico, el factor laboral y el factor organizacional. A continuación, se definirá cada una de estas dimensiones, así como sus indicadores.

En cuanto a la primera dimensión, el factor psicológico, es aquel que genera que los aspectos que motivan a los trabajadores sean dinámicos. El primer indicador es la autoeficacia creativa, esta es definida como la capacidad que tiene un trabajador en creer que él puede realizar algo con éxito. El segundo es, la motivación para el auto-aprendizaje, es aquello que permite que los trabajadores implementen conocimientos, habilidades y valores durante la realización de sus labores. El tercero es, la autoconfianza, permite que la persona pueda entablar vínculos con otras personas y tenga la capacidad de controlar su comportamiento, su pensamiento y sus emociones de forma adecuada. El cuarto es, el empoderamiento psicológico, es la motivación intrínseca de una persona (Deroncele et al., 2021, p.570).

En relación a la segunda dimensión, el factor laboral, es la configuración inter-subjetiva de una persona. El primer indicador es la variedad de tareas, se refiere a tareas que no son repetitivas. El segundo es, la autonomía para la realización de la tarea, hace referencia a la independencia de un trabajador en toma alguna decisión. El tercer es, la identidad de tareas, el cuarto es, la importancia de la tarea y el quinto es la retroalimentación sobre el desempeño, estos tres últimos están entrelazados y se pueden definir como la realización

de tareas importantes tanto para el trabajador como para la empresa de modo que se obtenga resultados buenos y reconocidos (Deroncele et al., 2021, p.571).

En consideración a la tercera dimensión, el factor organizacional, es la configuración trans-subjetiva de una persona. El primer indicador es la motivación pro-social, esta hace referencia al comportamiento que tiene un trabajador para generar beneficios a las personas con las que interactúa. El segundo es el aprendizaje en el lugar de trabajo, el cual hace referencia a la formación de los saberes prácticos, a las capacidades individuales para el trabajo, a la actitud hacia la actividad y los niveles de productividad alcanzados por los trabajadores (Deroncele et al., 2021, p.571).

En lo que refiere a la segunda variable, el desempeño laboral, se define como un valor que se espera que los empleados tengan en su comportamiento, así mismo se da a entender que éste es importante porque tiene cierta influencia sobre el rendimiento medio de los trabajadores (Hemakumara, 2020, p.24). Además, el desempeño laboral se conceptualiza como las acciones, el comportamiento y los resultados de los trabajadores en una organización (Viswesvaran & Ones, 2017, 354). Con ello, Darvishmotevali y Ali (2020) refieren que, a partir de la focalización del desempeño laboral como un comportamiento se refiere a la manera en cómo los trabajadores se comportan, por otro lado, desde un punto de vista de resultados se refiere a los obtenidos debido al comportamiento (p.3).

Con ello, una teoría para estudiar la variable referida al desempeño laboral es dado por el estudio de Pizarro en el año 2019, quien basado en la investigación de Chiavenato 2011 y el de Stoner y Gilbert del año 2006, establecen que los desempeños laborales tienen nueve dimensiones, estas son, la eficacia, la eficiencia, las relaciones personales, la motivación, la comunicación, el liderazgo, la persistencia, la identificación y la lealtad. Así mismo, otra teoría para estudiar a la variable desempeño laboral es dado por estudio de Gálvez e Inche en el año 2018, quienes mencionan que el desempeño laboral puede ser entendido desde la teoría de la equidad, desde la cual es posible definir tanto

los objetivos como las expectativas de los trabajadores (Soto & Inga, 2019, p.100).

De la misma manera una teoría para estudiar las dimensiones que circundan el concepto de desempeño laboral es la de Koopmans et al., (2013) quienes establecen un conjunto de dimensiones para poder medir el desempeño individual de las personas. Es así que, establecen tres dimensiones (Ramos et al., 2019, p.197). Con ello, es esta la teoría que será elegida en el presente para estudiar la variable dependiente ya que como autores mencionan las dimensiones establecidas permiten que los trabajadores vean sus propios comportamientos y permite medir el desempeño laboral de cualquier ocupación.

En cuanto a la primera dimensión, el desempeño de tareas es conceptualizado desde lo que se entiende como la acción de un trabajador de cumplir adecuadamente con sus actividades y responsabilidades que se le asigna (Ticahuanca & Mamani, 2021, p.92). El primer indicador, que refiere al cumplimiento de las metas y los objetivos, alude a la manera en que las metas reflejan un comportamiento planificado y es algo que se desea alcanzar (Morales & Chávez, 2020, p.6). y el objetivo puede ser entendido como la visión de una empresa, es decir, lo que quiere llegar a ser a futuro (Castillo et al., 2018, p.66). El segundo indicador es el fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales, las habilidades son los conocimientos que se tiene de una tarea (Hoekstra et al., 2020). y las competencias personales son las habilidades de análisis del ámbito socio afectivo (Palomera et al., 2019, p.113).

Respecto a la segunda dimensión, el desempeño contextual, son las conductas que nacen de manera espontánea del propio trabajador (Ticahuanca & Mamani, 2021, p.92). El primer indicador es la efectividad laboral, esta puede hacer que los trabajadores potencien al máximo sus habilidades teniendo así un impacto en su productividad y el desarrollo de la empresa en donde laboran (Romero et al., 2019, p.24). El segundo es, la adaptación laboral, la cual se entiende en función al comportamiento y la voluntad de los trabajadores para enfrentar situaciones nuevas (Vakola et al., 2021, pp.58-60). El tercero es, la participación laboral, el cual se

considera como un elemento fundamental al momento de que los sujetos tomaran decisiones (Suárez, 2018, p.99).

En cuanto a la tercera dimensión, el comportamiento contraproducente son comportamientos negativos que pueden perjudicar a la organización (Ticahuanca & Mamani, 2021, p.93). El primer indicador son los comportamientos negativos, estos pueden ser causados por el estrés, por la insatisfacción laboral y una baja autonomía en el lugar donde una persona trabaja (Soroya et al., 2022, p.2). El segundo es, la capacidad de expresar su opinión, el cual puede ser entendido como la asertividad, la capacidad que tiene una persona para dar a conocer sus opiniones, sus creencias y sus sentimientos de una de manera adecuada (Tobar & Nuñez, 2019, pp.44-45).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

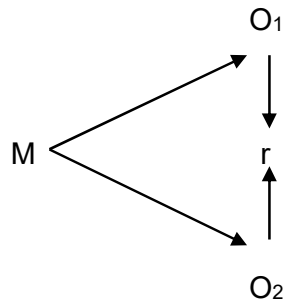
3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigaciones fue de tipo básica en función a sus aportes a nivel académico, puesto que estas permiten extender los saberes respecto al elemento sobre el cual se pone principal atención (Ledford & Gast, 2018, p.2).

Así mismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque es definida como aquella que permite demostrar los objetivos planteados a través de la medición cuantitativa de las variables de interés (Dźwigoł, 2018, p. 428).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue no experimental realiza un estudio de las variables en su forma base sin buscar alterar de alguna manera la manera en la que estas se manifiestan en la realidad (Hernández & Mendoza, 2018, p. 174). Así mismo, el diseño correlacional tiene como objetivo dar a conocer el grado de correlación que hay entre dos variables (Sánchez et al., 2018, p.51).



Dónde:

M: Trabajadores

O1: Motivación

O2: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: La motivación es un proceso que hace que una persona realice ciertas actividades que le permitan llegar a una meta, además se considera cambiante y dinámica (Schunk & DiBenedetto, 2019, pp.2-21).

Definición operacional: La motivación fue medida mediante la aplicación de un cuestionario que contó con tres dimensiones: el factor psicológico, el factor laboral y el factor organizacional.

Indicadores: Los indicadores de la dimensión factor psicológico son, la autoeficacia creativa, la motivación para el autoaprendizaje, la autoconfianza y el empoderamiento psicológico. Así mismo, los indicadores de la dimensión factor laboral son, la variedad de la tarea, la autonomía para la realización de la tarea, la identidad de tareas, la importancia de la tarea, y la retroalimentación sobre el desempeño. Los indicadores de la dimensión factor organizacional son: la motivación pro-social y el aprendizaje en el lugar de trabajo.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: La definición del desempeño laboral se realiza en razón de cómo son las acciones, el comportamiento y los resultados de los trabajadores en una organización (Viswesvaran & Ones, 2017, 354).

Definición operacional: La variable desempeño laboral fue medida mediante el instrumento del cuestionario que contó con tres dimensiones, el desempeño de tareas, el desempeño contextual y el comportamiento contraproducente.

Indicadores: Los indicadores de la dimensión desempeño de tareas son, el cumplimiento de las metas y los objetivos y el fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales. Los indicadores de la dimensión desempeño contextual son, la efectividad laboral, la adaptación laboral y la participación laboral. Los indicadores de la dimensión comportamiento contraproducente son, los comportamientos negativos y la capacidad de expresar su opinión.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población o conjunto universo se define como un conjunto de elementos, en donde, los sujetos que forman parte de ella deben tener características similares (Arias & Covinos, 2021, p.113). Con ello, la población estuvo conformada por 200 trabajadores de la empresa.

Criterios de inclusión: Se encuestó solo a las personas que trabajan en la empresa, esto porque permitió obtener una información consistente sobre las materias.

Criterios de exclusión: No, participaron ni a los jefes de área, ni al supervisor ni al dueño de la empresa, esto porque lo que se buscó es ver el nivel de los constructos en este espacio laboral.

3.3.2. Muestra

Es definida como un subconjunto seleccionado a partir de la población, y de la misma manera, al igual que la población, los sujetos de ese subconjunto deben tener características similares (Arias & Covinos, 2021, p.118). Para obtener datos más precisos se tomó en consideración a toda la población, es decir a los 200 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El estudio incluyó una población controlada que no requirió enumeración y muestreo aleatorios; la comunicación con los involucrados también fue fácil, lo que les dio más credibilidad a los resultados obtenidos.

3.3.4. Unidad de análisis

Se utilizó como unidad de análisis a cada trabajador de la empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta sirve para recoger información de la fuente original sobre la percepción o las prácticas habituales de personas (Arias y Covinos, 2021, p.81).

3.4.2. Instrumentos

Es un instrumento, el cual se encuentra conformado por un conjunto de preguntas y sirve para obtener información de algo (Arias y Covinos, 2021, p.82). Es así que se tuvo como instrumento al cuestionario, en donde la variable motivación estuvo conformada por 19 ítems y de la variable desempeño laboral por 16 ítems.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Es un medio por el cual se asegura que la información obtenida mediante ella, permita medir correctamente los constructos que se buscan analizar (Ñaupas et al., 2018, p. 276). Por ello, el instrumento del presente estudio fue validada por un grupo de expertos.

Por otro lado, la confiabilidad de un instrumento asegura que sea posible la replicación de este en el futuros (Ledford & Gast, 2018, pp.12-14). Por ello se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se realizo es hacer los instrumentos, ambos con una escala de tipo Likert con cinco alternativas, cuando se finalizó la creación de los instrumentos, pasó a ser validado por un grupo de jueces, luego de ser aplicado y una vez obtenida la información se pasó a realizar la confiabilidad. Finalmente, la información obtenida fue procesada mediante el software estadístico SPSS y en el programa Microsoft Excel, realizándose un análisis descriptivo y correlacional.

3.6. Método de análisis de datos

Con los datos obtenidos se realizó un análisis descriptivo, es así que se realizó una tabulación con los datos obtenidos de las variables, con ello se hizo una valoración aritmética simple, que permitió diferencia los datos en función a tres categorías: bajo, regular y alto, así mismo se realizó un análisis de frecuencia tanto para los constructos como para sus elementos. Después de ello se realizó un análisis inferencial, hallándose la prueba de normalidad y el coeficiente de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Tanto el aspecto ético de beneficencia como el de maleficiencia hacen referencia a la generación de máximo bienestar individual y el mínimo daño individual (Moscoso & Díaz, 2018). En ese sentido, se cumplió con el principio antes mencionado porque a las personas partícipes de la investigación fueron informadas completamente sobre ello para que en un futuro no les cause molestias alguna información no dada. Además, el principio ético de autonomía es mantener en confidencialidad de la data recopilada que pueda comprometer la seguridad del individuo (Moscoso & Díaz, 2018). Se respetó este principio en la medida que en el instrumento de recopilación se señalaron que la información obtenida es anónima. Así mismo, la investigación se alineó al principio ético de justicia, el cual se define como el beneficio equitativo que van a recibir las personas partícipes de la investigación (Moscoso & Díaz, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por objetivos

Determinar la relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 1
Factor psicológico y el desempeño laboral.

			Factor psicológico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factor psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

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

En la Tabla 1 se demostró una correlación positiva muy fuerte, expresada esta con un coeficiente de valor 0.817 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual indica que a mayor factor psicológico mayor será el desempeño laboral de los trabajadores. A su vez se logró rechazar la hipótesis nula (Ho) para así llegar a la conclusión de que existe relación entre lo evaluado.

Determinar la relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 2

Factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

			Factor laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factor laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

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

En la Tabla 2 se demuestra que se logra reconocer una correlación positiva considerable con un coeficiente que ha obtenido el valor 0.699 y un nivel de significancia de 0.000; esto permite afirmar que a mayor factor laboral se reconocerá también un aumento en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. A su vez, fue posible rechazar la hipótesis nula (Ho) para así llegar a asegurar que existe una asociación entre los elementos en estudio.

Determinar la relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

Tabla 3

Factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

			Factor organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factor organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

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

La Tabla 3 demuestra la correlación positiva considerable con un coeficiente que ha obtenido el valor de 0.696 y el nivel de significancia de 0.000. Esto es indicativo de que a mayor factor organizacional se obtendrá un mayor nivel en el desempeño laboral. A su vez, fue posible rechazar la hipótesis nula (Ho) para así llegar a la conclusión de que existe asociación entre los elementos en estudio.

Objetivo general: Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 4

Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

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

En la Tabla 4, es posible identificar que existe asociación positiva muy fuerte con un coeficiente que ha obtenido el valor de 0.861 y el nivel de significancia resulto en 0.000. Todo ello, en conjunto, indica que a mayor motivación se obtendrá un aumento en el desempeño laboral. A su vez, fue posible rechazar la hipótesis nula (Ho) para así llegar a la conclusión de que existe asociación entre los constructos en estudio.

V. DISCUSIÓN

Al obtener los resultados de cada variable, con estas fue posible hacer una comparación con la información obtenida por los autores que se consideraron en los antecedentes, de una manera clara y precisa.

Como objetivo general, se buscó comprobar la asociación entre las variables, los resultados mostraron una asociación positiva fuerte, el cual se manifiesta mediante el estadístico Rho de Spearman 0.861 y una significancia de 0.000 como resultado, concluyendo que se aprueba la hipótesis planteada, considerando que, en caso de existir un alto nivel de motivación, se reconocerá en la misma medida un aumento en el desempeño laboral. Estos resultados presentan cierta conexión con lo hallado en el estudio realizado por Ližbetinová et al. (2021), donde los resultados provenientes de la estadística descriptiva básica de análisis de varianza (ANOVA): la prueba Tukey HSD, mostraron que los factores motivacionales con mayor media son, los factores financieros (4.48) y los de relación (4.45) y los factores sociales son los que menos media tienen (4.39), concluyendo que, la motivación de los trabajadores de empresas de transporte es diferente a las de las empresas de logística; también se compara con la investigación realizada por Caldas y Villanueva (2020), donde los resultados presentan que el 46.8% de los trabajadores señalaron tener un nivel medio en la primera variable como para la segunda, el 46.8% señaló tener un nivel alto de desempeño, concluyendo que los constructos tienen una asociación directa, y el estadístico de correlación de Pearson tuvo un valor de 0.362.

La presente también coincide con lo expuesto por el autor Schunk & DiBenedetto (2019) que menciona que la motivación es un proceso que hace que una persona realice ciertas actividades que le permitan llegar a una meta, además se considera cambiante y dinámica. A su vez también el autor Pârjoleanu (2020) menciona que la motivación de los trabajadores permite que ellos se sientan más satisfechos teniendo un efecto directo en su desempeño y menciona que algunos factores que motivan a los trabajadores son, el reconocimiento por un trabajo bien realizado, la diversificación de las funciones que realiza, entre otros.

En cuanto al primer objetivo específico, es determinar el nivel de relación entre los factores psicológicos de los empleados y el desempeño laboral. Una fuerte correlación positiva de 0.817 con un nivel de significancia de 0.000 por lo que concluye que acepta la hipótesis y afirma que puede confirmar que existe una relación entre la dimensión de desempeño laboral y su variable, visualizándose que en caso de existir un alto nivel de factor psicológico a su vez mayor será el desempeño laboral, dicho factor consta de la autoeficacia creativa de los trabajadores, la motivación para el auto aprendizaje respecto a sus labores, autoconfianza y el empoderamiento psicológico frente a las situaciones encontradas.

Los resultados que se hallaron tienen relación con la investigación presentada por Torrez y Quijaite (2019) donde los resultados muestran que, la motivación tiene una relación con el desempeño laboral que se determina como directa con significancia de 0.000 y, un coeficiente de correlación de de 0.362. Así mismo, con la investigación de Jędrzejczak y Wyrwa (2020), donde la presentación de resultados afirma que la correlación de la afiliación, el respeto y reconocimiento con la motivación laboral, muestran una correlación de Pearson media baja de 0.389 y 0.444 respectivamente con una significancia bilateral de 0.000, concluyendo que, el acceso a la información y el desempeño laboral son dos factores relevantes para la motivación y satisfacción laboral; es en razón a todo ello que se acepta la hipótesis planteada.

Por otra parte se considera la comprobación de la teoría de Deroncele et al. (2021), que especifica que en la motivación, el factor psicológico hace referencia a los aspectos que motivan a los trabajadores sean dinámicos. Es así como los resultados obtenidos pueden entenderse y vincularse con los antecedentes y definiciones presentadas al principio, demostrando así el carácter fundamental de la crítica literaria. Así mismo, se logra confirmar la teoría mencionada por Pârjoleanu (2020) quien establece que la motivación de los trabajadores permite que ellos se sientan más satisfechos teniendo un efecto directo en su desempeño y menciona que algunos factores que

motivan a los trabajadores son, el reconocimiento por un trabajo bien realizado, la diversificación de las funciones que realiza, entre otros.

El segundo objetivo específico se centró en determinar el nivel de relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. Al obtener los resultados, estos dieron lugar al análisis mediante el coeficiente de correlación que siendo positiva y considerable con un valor de 0.699 y cuyo nivel de significancia fue de 0,000, finalizando que se aprueba la hipótesis del investigador, visualizándose que en caso de existir un alto nivel de factor laboral a su vez mayor será el desempeño laboral, determinándose que existe relación entre los elementos estudiados.

Los resultados antes mencionados concuerdan con lo hallado en la investigación de Pang y Chin (2018), donde los resultados muestran que la autonomía laboral cuenta con una relación positiva con la productividad con 0.895 tras haber la correlación de Spearman, por lo que su satisfacción laboral impacta en el desempeño laboral. En otras instancias, la investigación realizada por Caldas y Villanueva (2020), donde los resultados presentan que el 46.8% del total de los trabajadores señalaron tener un nivel medio de motivación y, para el desempeño laboral, el 46.8% señaló tener un nivel alto de desempeño, concluyendo en una asociación entre los elementos estudiados que lo afirma el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables tuvo un valor de 0.362.

Así también, se confirma lo expresado por el autor Deroncele et al., (2021) que menciona que el factor laboral es la configuración inter-subjetiva de una persona considerándola como un proceso que hace que una persona realice ciertas actividades que le permitan llegar a una meta. Es así como los resultados obtenidos pueden entenderse y vincularse con los antecedentes y definiciones presentadas al principio, demostrando así el carácter fundamental de la crítica literaria.

El tercer objetivo específico se propuso la determinación del nivel de relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman expresan

una asociación positiva considerable que obtuvo un coeficiente de 0.696 y una significancia bilateral de 0,000, concluyendo que se aprueba la hipótesis del investigador, visualizándose que en caso de existir un alto nivel de factor organizacional a su vez mayor será el desempeño laboral, determinándose la existencia de asociaciones entre lo estudiado en el campo de la organización,

Estos resultados, a su vez, muestran relación con lo que se pudo visualizar en el estudio de Jędrzejczak y Wyrwa (2020), donde la presentación de resultados presenta que el estadístico de relación de la afiliación, el respeto y reconocimiento con la motivación laboral, muestran una correlación de Pearson media baja de 0.389 y 0.444 respectivamente con una significancia bilateral de 0.000, concluyendo que, el acceso a la información y el desempeño laboral son dos factores relevantes para la motivación y satisfacción laboral, es por ello que se acepta la hipótesis planteada, así también, con la investigación realizada por Pang y Chin (2018), donde los resultados muestran que la autonomía laboral cuentan con una asociación directa con la productividad de la empresa con 0.895 según el coeficiente de correlación aplicado, que en su caso fue el de Spearman, por lo que su satisfacción laboral impacta en el desempeño laboral.

Por su parte, se confirma lo expresado por el autor Deroncele et al., (2021) que establece que la importancia de la motivación se da porque esta puede permitir que los trabajadores sean más creativos e innovadores. Es así como los resultados obtenidos pueden entenderse y vincularse con los antecedentes y definiciones presentadas al principio, demostrando así el carácter fundamental de la crítica literaria.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que, entre los elementos de análisis, a través del análisis de Rho de Spearman, fue posible verificar que existe asociación positiva fuerte que cuenta con un coeficiente de 0.861 y un p valor de 0.000. Por lo que se puede decir que una mayor motivación de los colaboradores generará un mejor desempeño laboral.

Se concluye en lo correspondiente a la dimensión factor psicológico y la variable referida como desempeño laboral, a través del análisis de Rho de Spearman, fue posible verificar la asociación directa fuerte, con un coeficiente de 0.817, así como un nivel de significancia es de 0,000. Por lo que se establece que una mayor preocupación por el factor psicológico del personal, conlleva a obtener mejores niveles en el desempeño de los colaboradores.

Se concluye en la dimensión factor laboral y la variable que refiere al desempeño laboral, mediante el análisis de Rho de Spearman, se verifico la asociación directa considerable, con un coeficiente de 0.699, el cual también obtuvo un p valor es de 0,000. Lo que establece que una mayor preocupación por el factor laboral, es decir por las condiciones de trabajo, llevará a un mejor desempeño de los individuos.

Se concluye en el factor organizacional y la variable que refiere al desempeño laboral, mediante el estadístico de Rho de Spearman, mostraron contar con una relación positiva considerable, la cual tiene un coeficiente de 0.696, así como con un nivel de significancia es de 0,000. Lo que se entiende que un mayor desarrollo en el factor organizacional para el personal mejorara el desempeño de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jefes de área, supervisor y al dueño de la empresa, enfocarse en motivar a sus trabajadores para que mantenga así una actitud positiva y así ellos tengo confianza en sí mismos, además capacitarlos para que emplean las herramientas tecnológicas de manera adecuada para así potenciar sus habilidades.

Se recomienda a los jefes de área, supervisor y al dueño de la empresa, tomar en cuenta al momento de asignar nuevas tareas que sean distintas a las anteriores, de eso modo ellos podrán desarrollar sus capacidades y poco a poco tomar autonomía sobre la realización de sus laboras, además mostrarles a conocer y control adecuadamente el tiempo que conlleva realizar una tarea.

Se recomienda a los jefes de área, supervisor y al dueño de la empresa, fomentar el apoyo entre compañeros, de ese modo se desarrollará un trabajo correcto, además brindarles talleres con la finalidad de que estos puedan alcanzar altos niveles sus capacidades y habilidades, siendo un personal eficiente y motivado para desempeñar sus funciones.

Se recomienda a los jefes de área, supervisor y al dueño de la empresa, tomar en cuenta las recomendaciones antes mencionadas, para así lograr motivar a sus trabajadores y lograr un desempeño laboral favorable para la empresa, adquiriendo mayores ganancias.

REFERENCIAS

- Alcalde, M. (2018). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. – filial Cajamarca, 2016. In *Universidad de Cajamarca* (Vol. 3, Issues 3–24). [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1958/TESIS - CPC. MAYRA YAQUELINE ALCALDE MARTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1958/TESIS_CPC_MAYRA_YAQUELINE_ALCALDE_MARTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Caldas, K. & Villanueva, M. (2020). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima 2020. *Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro*, 1, 67. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54011/Caldas_UKG-Villanueva_AML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caruanambo, Á. & Muñoz, J. (2019). *La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes turismo Dias S.A.* [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1064/1.LA motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1064/1.LA%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20colaboradores%20de%20la%20empresa%20de%20transpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, G., Castillo, S. & Ludeña, S. (2018). Diseño del plan estratégico para la Cooperativa de Transporte Urbano San Jacinto S.A. *Polo Del Conocimiento*, 3(12), 63. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i12.814>
- Chóez, M. & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 20. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Cornejo, K. & Vilca, M. (2018). Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa transportes Hagemsa-Arequipa 2018. *Biomass Chem Eng*, 3(2).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/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 S.A.C. en la provincia de Huancayo, 2019. *Universidad Continental*, 70. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7760/3/IV_FCE_308_TI_Cutti_Tello_2019.pdf
- Darvishmotevali, M. & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(February 2019), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Deroncele, A., Anaya, y López, R. & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: *Editorial de Gerencia*, 26(94), 568–584. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
- Hemakumara, M. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24–29. <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hoekstra, C., Martens, S. & Taatgen, N. (2020). A Skill-Based Approach to Modeling the Attentional Blink. *Topics in Cognitive Science*, 12(3), 1030–1045. <https://doi.org/10.1111/tops.12514>
- Huilcapi, M., Castro, G. & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Jędrzejczak, J. & Wyrwa, J. (2020). Determinants of job satisfaction in a transport company: A polish case study. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 15(3), 565–593. <https://doi.org/10.24136/eq.2020.025>

- Ledford, J. & Gast, D. (2018). Single case research methodology. In *Huisarts en Wetenschap* (Vol. 33, Issue 3). <https://doi.org/10.4135/9781506326139.n633>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A.J. and de Vet, H.C.W. (2013), " Development of an individual job performance questionnaire for service companies", *Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Ližbetinová, L., Hitka, M., Soušek, R. & Caha, Z. (2021). Motivational preferences within job positions are different: empirical study from the Czech transport and logistics enterprises. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 34(1), 2387–2407. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1863831>
- Morales, M. & Chávez, J. (2020). Planeación y proyección de metas : su importancia en la adaptación a la vida universitaria. *Revista Electronica Sobre Educacion Media y Superior*, 7, 16. <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/296/324>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. 1–136. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_Ñaupas_5aEd.pdf
- Nwachukwu, P., Tamuno, D., Ezediuto, S. & Ake, O. (2019). Work environment as a tool for improving employees performance and organizational productivity. *International Journal of Applied Research*, 5(8), 241–247. https://www.researchgate.net/profile/Ake-Okechukwu/publication/345855893_Impact_Factor_52_IJAR/links/5fafa69a92851cf24cce441b/Impact-Factor-52-IJAR.pdf
- Paais, M. & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Palomera, R., Briones, E. & Gómez, A. (2019). Formación en valores y competencias socio-emocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93–117.

<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9116>

- Pang, K. & Chin, L. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Pârjoleanu, R. (2020). Work motivation efficiency in the workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293–309. <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Romero, L., Castillo, B. & Ravina, R. (2019). Comunicación para la efectividad laboral y el happiness management: revisión crítico - analítica de la literatura. *Revista Mundo Indess*, 1(1), 17–27. https://www.researchgate.net/profile/Barbara-Castillo-Abdul/publication/330888614_Comunicacion_para_la_efectividad_laboral_y_el_Happiness_Management_Revision_critico-analitica_de_la_literatura/links/5cb5e68c299bf120976a9d4c/Comunicacion-para-la-efectivida
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Schunk, D. & DiBenedetto, M. (2019). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Soroya, S., Sarwar, T. & Soroya, S. (2022). Information professionals' quality of work-life and its impact on their job performance. *Library Management*, 43(3–4), 240–256. <https://doi.org/10.1108/LM-08-2021-0071>
- Soto, C. & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño

- organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 8(4), 95–117. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Stachová, K., Stacho, Z., Blštáková, J., Hlatká, M. & Kapustina, L. (2018). Motivation of employees for creativity as a form of support to manage innovation processes in transportation-logistics companies. *Nase More*, 65(4 Special issue), 180–186. <https://doi.org/10.17818/NM/2018/4SI.3>
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. & Fernández, M. (2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica*. 14, 105–115. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/73304/CONICET_Digital_Nro.81775459-d650-4f41-b739-fbcfcf2ee37f_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Suárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*, 44(4), 97–111. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2018/csp184i.pdf>
- Talledo, M. & Amaya, P. (2020). *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019*. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA635560506&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=18106781&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon~d451e606>
- Ticahuanca, F. & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Tobar, L. & Nuñez, E. (2019). *Happiness management and creativity in the XXI century: Intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development*. January, 156. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Tobar-Pesantez/publication/336699213_Happiness_management_and_creativity_in_the_xxi_century_intangible_capitals_as_a_source_of_innovation_competitiveness_and_sustainable_development/links/5dad5a1299bf111d4bf803a/
- Torrez, J. & Quijaite, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores*

en la empresa de transporte leonel S.A.C, Santa Anita-2018. 82.
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/197/38-2019%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vakola, M., Petrou, P. & Katsaros, K. (2021). Work Engagement and Job Crafting as Conditions of Ambivalent Employees' Adaptation to Organizational Change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 57–79.
<https://doi.org/10.1177/0021886320967173>

Villavicencio, M. (2020). Propuesta de un reglamento interno de las técnicas de admisión y empleo, valoración de puesto por puntos y evaluación del desempeño a la empresa de transporte de carga pesada Transariel sur en la ciudad de Loja. *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com*, 68(1), 1–12.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4339/1/T-UIDE-0071.pdf>

Viswesvaran, C. & Ones, D. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, 354–375. <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022? ¿Cuál es la relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022? ¿Cuál es la relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022. Determinar el nivel de relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022. Determinar el nivel de relación entre el factor</p>	<p>Hipótesis general: La relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto 2022, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022. Ho: No existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022. H2: Existe relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores de la empresa</p>	Motivación	Factor psicológico	Autoeficacia creativa	<p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Población: 200 trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto</p> <p>Muestra:</p>
					Motivación para el auto-aprendizaje	
					Autoconfianza	
				Factor laboral	Empoderamiento psicológico	
					Variedad de la tarea	
					Autonomía para la realización de la tarea	
					Identidad de tareas	
				Factor Organizacional	Importancia de la tarea	
					Retroalimentación sobre el desempeño	
				Desempeño de tareas	Motivación pro-social	
Aprendizaje en el lugar de trabajo						
	Cumplimiento de las metas y los objetivos					
	Fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales					

Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022??	organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.	<p>J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el factor laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.</p> <p>H3: Existe relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el factor organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J Transporte y Soluciones Integrales SAC, Tarapoto 2022.</p>	Desempeño laboral	Desempeño contextual	Efectividad laboral	<p>200 trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C. Tarapoto</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p> <p>Método estadístico: Análisis inferencial y descriptivo</p>
					Adaptación laboral	
				Participación laboral		
				Comportamientos negativos		
				Comportamiento contraproducente	Capacidad de expresar su opinión	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	La motivación es un proceso que hace que una persona realice ciertas actividades que le permitan llegar a una meta, además se considera cambiante y dinámica (Schunk & DiBenedetto, 2019, pp.2-21).	La motivación fue medida mediante la aplicación de un cuestionario. A su vez, esta contó con tres dimensiones, las cuales son: el factor psicológico, el factor laboral y el factor organizacional.	Factor psicológico	Autoeficacia creativa	Ordinal
				Motivación para el auto-aprendizaje	
				Autoconfianza	
				Empoderamiento psicológico	
			Factor laboral	Variedad de la tarea	
				Autonomía para la realización de la tarea.	
				Identidad de tareas	
				Importancia de la tarea	
				Retroalimentación sobre el desempeño	
	Motivación pro-social				

			Factor organizacional	Aprendizaje en el lugar de trabajo	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido como las acciones, el comportamiento y los resultados de los trabajadores en una organización (Viswesvaran & Ones, 2017, 354).	La variable desempeño laboral fue medida mediante el instrumento del cuestionario. Además, contó con tres dimensiones, estas son, el desempeño de tareas, el desempeño contextual y el comportamiento contraproducente.	Desempeño de tareas	Cumplimiento de las metas y los objetivos	Ordinal
				Fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales	
			Desempeño contextual	Efectividad laboral	
				Adaptación laboral	
				Participación laboral	
			Comportamiento contraproducente	Comportamientos negativos	
Capacidad de expresar su opinión					

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO DE “Motivación”

Estimado (a) trabajador, el presente cuestionario se da con la finalidad de obtener información sobre la motivación que tienen en la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C, Tarapoto. Para lograr ello es necesario su colaboración, es así que se solicita amablemente que marque con una (X) sólo la alternativa que considere adecuada en cada caso, además se hace conocimiento de que el presente cuestionario es anónimo y será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, considere las siguientes opciones antes de marcar sus respuestas:

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

Variable 1. Motivación						
Dimensión: Factor psicológico		1	2	3	4	5
	Indicador: Autoeficacia creativa					
1	Observas que tus compañeros de trabajo tienen una actitud positiva al realizar una actividad.					
2	Tus compañeros de trabajo presentan autoconfianza en el desarrollo de sus tareas.					
3	El personal utiliza sus diversas habilidades para realizar una actividad con éxito.					
	Indicador: Motivación para el auto-aprendizaje					
4	Se observa que el personal organiza sus actividades diarias, es disciplinada, busca ser responsable y evita las distracciones.					
5	El personal aprovecha las herramientas tecnológicas para potenciar tus habilidades					

	cognitivas, analizar información y tomar mejores decisiones					
	Indicador: Autoconfianza					
6	El personal conoce sus puntos débiles y se esfuerza por superarlos.					
7	Observas que entre tus compañeros de trabajo existe confianza y preocupación por cumplir con los requerimientos de su trabajo					
	Indicador: Empoderamiento psicológico					
8	Tus compañeros de trabajo consideran tener las capacidades para realizar las funciones del puesto con eficacia.					
9	Observas que tus compañeros de trabajo tienen la capacidad de tener un comportamiento adecuado ante una situación complicada.					
Dimensión: Factor laboral						
	Indicador: Variedad de la tarea					
10	El personal recibe diferentes tipos de tareas sin ninguna dificultad.					
	Indicador: Autonomía para la realización de la tarea					
11	Existe libertad para controlar aspectos de las actividades y toma de decisiones en sus tareas.					
	Indicador: Identidad de tareas					
12	El personal conoce y controla adecuadamente el tiempo que llevara en realizar una tarea.					
	Indicador: Importancia de la tarea					
13	Tus compañeros de trabajo han obtenido en más de una ocasión resultados reconocidos por el supervisor y la empresa.					
	Indicador: Retroalimentación sobre el desempeño					
14	Siempre se recibe información que ayuda a entender qué tan bien es el desempeño en la empresa.					
Dimensión: Factor organizacional						
	Indicador: Motivación pro-social					

15	Observas que a tus compañeros de trabajo se apoyan entre sí ante cualquier requerimiento de su trabajo.					
16	Observas que en tus compañeros está claro el desarrollo de un trabajo correcto para el beneficio de la empresa.					
	Indicador: Aprendizaje en el lugar de trabajo					
17	Observas que a tus compañeros de trabajo han mejorado sus capacidades a diferencia de cuando ingresaron a la empresa.					
18	La empresa tiene un plan de capacitaciones que contribuye a mejorar las habilidades para un trabajo eficiente.					
19	El personal se preocupa por dar lo mejor de sí para que la empresa alcance sus objetivos.					

CUESTIONARIO DE “Desempeño laboral”

Estimado (a) trabajador, el presente cuestionario se da con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral en la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C, Tarapoto. Para lograr ello es necesario su colaboración, es así que se solicita cordialmente que marque con una (X) sólo la alternativa que considere adecuada en cada caso, además se hace conocimiento de que el presente cuestionario es anónimo y será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, considere las siguientes opciones antes de marcar sus respuestas:

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

Variable 2. Desempeño laboral						
Dimensión: Desempeño de tareas		1	2	3	4	5
	Indicador: Cumplimiento de las metas y los objetivos					
1	Observas que tus compañeros de trabajo cumplen adecuadamente con las actividades que se le asigna.					
2	Tus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad las tareas que deben realizar.					
3	El personal hace lo posible para cumplir con las metas establecidas por la empresa.					
	Indicador: Fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales					
4	Tus compañeros de trabajo se preocupan por mejorar sus habilidades en el trabajo.					
5	Se pone en práctica lo aprendido en las diferentes capacitaciones que brinda la empresa.					
6	El personal cuenta con las habilidades necesarias para una labor eficiente.					
	Dimensión: Desempeño contextual					
	Indicador: Efectividad laboral					

7	El personal suele ser muy productivo en su trabajo					
8	Los resultados de la empresa es lo más importante para todo el personal.					
	Indicador: Adaptación laboral					
9	El personal es flexible con su trabajo en estos tiempos de constante cambio.					
10	Existe mucha voluntad para contribuir a solucionar algún problema en el trabajo.					
	Indicador: Participación laboral					
11	El personal siempre está presto a aportar con sus ideas y creatividad en beneficio del trabajo					
12	Existe mucha integración para mejorar los procesos y las tareas que se les asigna.					
	Dimensión: Comportamiento contraproducente					
	Indicador: Comportamientos negativos					
13	Existe personal que se estresa en el trabajo con facilidad.					
14	El personal se siente satisfecho trabajando en la empresa.					
	Indicador: Capacidad de expresar su opinión					
15	El personal tiene la capacidad de expresar adecuadamente sus ideas.					
16	El personal tiene la capacidad de controlar sus emociones y sentimientos para no mezclarlos con el trabajo.					

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Luego de realizar la creación del instrumento, fue necesario hacer una debida validación, solicitándose al criterio de tres jueces su veredicto.

Tabla 5

Validez del cuestionario motivación

Experto	Valoración del instrumento
	Aplicable
	Aplicable
	Aplicable

Los expertos indicaron que el cuestionario es apto para ser aplicado.

Tabla 6

Validez del cuestionario desempeño laboral

Experto	Valoración del instrumento
	Aplicable
	Aplicable
	Aplicable

Los expertos indicaron que el cuestionario es apto para ser aplicado.

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario motivación

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.98	19

El primer cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach la confiabilidad es de 0.98, siendo un nivel de confiabilidad excelente, se realizó con una muestra de 30 trabajadores

Tabla 8

Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.98	16

El segundo cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach la confiabilidad es de 0.98, siendo un nivel de confiabilidad excelente, se realizó con una muestra de 30 trabajadores.

Anexo 4. Validación de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	S	A	MA	MD	S	A	MA	MD	S	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Factor psicológico														
Indicador: Autoeficacia creativa														
1	Observas que tus compañeros de trabajo tienen un actitud positiva al realizar una actividad.			X			X					X		
2	Tus compañeros de trabajo presentan autoconfianza en el desarrollo de sus tareas.			X			X					X		
3	El personal utiliza sus diversas habilidades para realizar una actividad con éxito.			X			X					X		
Indicador: Motivación para el auto-aprendizaje														
4	Se observa que el personal organiza sus actividades diarias, es disciplinada, busca ser responsable y evita las distracciones.			X			X					X		
5	El personal aprovecha las herramientas tecnológicas para potenciar sus habilidades cognitivas, analizar información y tomar mejores decisiones			X			X					X		
Indicador: Autoconfianza														
6	El personal conoce sus puntos débiles y se esfuerza por superarlos.			X			X					X		
7	Observas que entre tus compañeros de trabajo existe confianza y preocupación por cumplir con los requerimientos de su trabajo.			X			X					X		
Indicador: Empoderamiento psicológico														
8	Tus compañeros de trabajo consideran tener las capacidades para realizar las funciones del puesto con eficacia.			X			X					X		
9	Observas que tus compañeros de trabajo tienen la capacidad de tener un comportamiento adecuado ante una situación complicada.			X			X					X		
DIMENSIÓN 2: Factor laboral														
Indicador: Variedad de la tarea														
10	El personal recibe diferentes tipos de tareas sin ninguna dificultad.			X			X					X		
Indicador: Autonomía para la realización de la tarea														
11	Existe libertad para controlar aspectos de las actividades y toma de decisiones en sus tareas.			X			X					X		
Indicador: Identidad de tareas														
12	El personal conoce y controla adecuadamente el tiempo que llevara en realizar una tarea.			X			X					X		
Indicador: Importancia de la tarea														
13	Tus compañeros de trabajo han obtenido en más de una ocasión resultados reconocidos por el supervisor y la empresa.			X			X					X		
Indicador: Retroalimentación sobre el desempeño														
14	Siempre se recibe información que ayuda a entender qué tan bien es el desempeño en la empresa.			X			X					X		
DIMENSIÓN 3: Factor organizacional														
Indicador: Motivación pro-social														



15	Observas que a tus compañeros de trabajo se apoyan entre sí ante cualquier requerimiento de su trabajo.			X			X					X		
16	Observas que en tus compañeros está claro el desarrollo de un trabajo correcto para el beneficio de la empresa.			X			X					X		
Indicador: Aprendizaje en el lugar de trabajo														
17	Observas que a tus compañeros de trabajo han mejorado sus capacidades a diferencia de cuando ingresaron a la empresa.			X			X					X		
18	La empresa tiene un plan de capacitaciones que contribuye a mejorar las habilidades para un trabajo eficiente.			X			X					X		
19	El personal se preocupa por dar lo mejor de sí para que la empresa alcance sus objetivos.			X			X					X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **MBA. Vela Reátegui Seidy Janice**

DNI: **40235016**

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración**

LIMA, 15 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MO	S	A	MA	MO	S	A	MA	MO	S	A	MA	
	DIMENSION 1: Desempeño de tareas													
	Indicador: Cumplimiento de las metas y los objetivos													
1	Observas que tus compañeros de trabajo cumplen adecuadamente con las actividades que se le asigna.			X			X				X			
2	Tus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad las tareas que deben realizar.			X			X				X			
3	El personal hace lo posible para cumplir con las metas establecidas por la empresa.			X			X				X			
	Indicador: Fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales													
4	Tus compañeros de trabajo se preocupan por mejorar sus habilidades en el trabajo.			X			X				X			
5	Se pone en práctica lo aprendido en las diferentes capacitaciones que brinda la empresa.			X			X				X			
6	El personal cuenta con las habilidades necesarias para una labor eficiente.			X			X				X			
	DIMENSION 2: Desempeño contextual													
	Indicador: Efectividad laboral													
7	El personal suele ser muy productivo en su trabajo			X			X				X			
8	Los resultados de la empresa es lo más importante para todo el personal.			X			X				X			
	Indicador: Adaptación laboral													
9	El personal es flexible con su trabajo en estos tiempos de constante cambio.			X			X				X			
10	Existe mucha voluntad para contribuir a solucionar algún problema en el trabajo.			X			X				X			
	Indicador: Participación laboral													
11	El personal siempre está presto a aportar con sus ideas y creatividad en beneficio del trabajo			X			X				X			
12	Existe mucha integración para mejorar los procesos y las tareas que se les asigna.			X			X				X			
	DIMENSION 3: Comportamiento contraproducente													
	Indicador: Comportamientos negativos													
13	Existe personal que se estresa en el trabajo con facilidad.			X			X				X			
14	El personal se siente satisfecho trabajando en la empresa.			X			X				X			
	Indicador: Capacidad de expresar su opinión													
15	El personal tienen la capacidad de expresar adecuadamente sus ideas.			X			X				X			
16	El personal tienen la capacidad de controlar sus emociones y sentimientos para no mezclarlos con el trabajo.			X			X				X			

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y Nombres del Juez validador MBA. Vela Reátegui Seidy Janice
DNI: 40235016
Especialidad del validador: Licenciada en Administración
LIMA, 15 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MO	D	A	MA	MO	D	A	MA	MO	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Factor psicológico														
Indicador: Autoeficacia creativa														
1	Observas que tus compañeros de trabajo tienen un actitud positiva al realizar una actividad.				X				X					X
2	Tus compañeros de trabajo presentan autoconfianza en el desarrollo de sus tareas.		X					X					X	
3	El personal utiliza sus diversas habilidades para realizar una actividad con éxito.			X				X					X	
Indicador: Motivación para el auto-aprendizaje														
4	Se observa que el personal organiza sus actividades diarias, es disciplinada, busca ser responsable y evita las distracciones.				X				X				X	
5	El personal aprovecha las herramientas tecnológicas para potenciar tus habilidades cognitivas, analizar información y tomar mejores decisiones		X					X					X	
Indicador: Autoconfianza														
6	El personal conoce sus puntos débiles y se esfuerza por superarlos.				X				X				X	
7	Observas que entre tus compañeros de trabajo existe confianza y preocupación por cumplir con los requerimientos de su trabajo			X				X					X	
Indicador: Empoderamiento psicológico														
8	Tus compañeros de trabajo consideran tener las capacidades para realizar las funciones del puesto con eficacia.			X				X					X	
9	Observas que tus compañeros de trabajo tienen la capacidad de tener un comportamiento adecuado ante una situación complicada.		X					X					X	
DIMENSIÓN 2: Factor laboral														
Indicador: Variedad de la tarea														
10	El personal recibe diferentes tipos de tareas sin ninguna dificultad.				X				X				X	
Indicador: Autonomía para la realización de la tarea														
11	Existe libertad para controlar aspectos de las actividades y toma de decisiones en sus tareas.			X				X					X	
Indicador: Identidad de tareas														
12	El personal conoce y controla adecuadamente el tiempo que llevara en realizar una tarea.			X				X					X	
Indicador: Importancia de la tarea														
13	Tus compañeros de trabajo han obtenido en más de una ocasión resultados reconocidos por el supervisor y la empresa.			X				X					X	
Indicador: Retroalimentación sobre el desempeño														
14	Siempre se recibe información que ayuda a entender qué tan bien es el desempeño en la empresa.			X				X					X	
DIMENSIÓN 3: Factor organizacional														
Indicador: Motivación pro-social														

15	Observas que a tus compañeros de trabajo se apoyan entre sí ante cualquier requerimiento de su trabajo.				X				X				X	
16	Observas que en tus compañeros está claro el desarrollo de un trabajo correcto para el beneficio de la empresa.			X				X					X	
Indicador: Aprendizaje en el lugar de trabajo														
17	Observas que a tus compañeros de trabajo han mejorado sus capacidades a diferencia de cuando ingresaron a la empresa.			X				X					X	
18	La empresa tiene un plan de capacitaciones que contribuye a mejorar las habilidades para un trabajo eficiente.			X				X					X	
19	El personal se preocupa por dar lo mejor de sí para que la empresa alcance sus objetivos.			X				X					X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mtro. Karla Patricia Martell Alfaro**

DNI: 18216268

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración**

LIMA, 15 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSION 1: Desempeño de tareas													
	Indicador: Cumplimiento de las metas y los objetivos													
1	Observas que tus compañeros de trabajo cumplen adecuadamente con las actividades que se le asigna.				X				X					X
2	Tus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad las tareas que deben realizar.				X			X				X		X
3	El personal hace lo posible para cumplir con las metas establecidas por la empresa.				X			X						X
	Indicador: Fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales													
4	Tus compañeros de trabajo se preocupan por mejorar sus habilidades en el trabajo.				X			X						X
5	Se pone en práctica lo aprendido en las diferentes capacitaciones que brinda la empresa.				X			X						X
6	El personal cuenta con las habilidades necesarias para una labor eficiente.				X			X						X
	DIMENSION 2: Desempeño contextual													
	Indicador: Efectividad laboral													
7	El personal suele ser muy productivo en su trabajo				X			X						X
8	Los resultados de la empresa es lo más importante para todo el personal.				X			X						X
	Indicador: Adaptación laboral													
9	El personal es flexible con su trabajo en estos tiempos de constante cambio.				X			X						X
10	Existe mucha voluntad para contribuir a solucionar algún problema en el trabajo.				X			X						X
	Indicador: Participación laboral													
11	El personal siempre está presto a aportar con sus ideas y creatividad en beneficio del trabajo				X			X				X		X
12	Existe mucha integración para mejorar los procesos y las tareas que se les asigna.				X			X						X
	DIMENSION 3: Comportamiento contraproducente													
	Indicador: Comportamientos negativos													
13	Existe personal que se estresa en el trabajo con facilidad.				X			X						X
14	El personal se siente satisfecho trabajando en la empresa.				X			X						X
	Indicador: Capacidad de expresar su opinión													
15	El personal tienen la capacidad de expresar adecuadamente sus ideas.				X			X						X
16	El personal tienen la capacidad de controlar sus emociones y sentimientos para no mezclarlos con el trabajo.				X			X						X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y Nombres del juez validador: Mtro. Karla Patricia Martell Alfaro
DNI: 18216268
Especialidad del validador: Licenciada en Administración
LIMA, 15 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Lic. Mtro. M. Karla Patricia Martell Alfaro
 Psicóloga y firma

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MO	D	A	MA	NO	D	A	MA	NO	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Factor psicológico													
	Indicador: Autoeficacia creativa													
1	Observas que tus compañeros de trabajo tienen una actitud positiva al realizar una actividad.				X			X				X		
2	Tus compañeros de trabajo presentan autoconfianza en el desarrollo de sus tareas.			X			X				X			
3	El personal utiliza sus diversas habilidades para realizar una actividad con éxito.			X				X				X		
	Indicador: Motivación para el auto-aprendizaje													
4	Se observa que el personal organiza sus actividades diarias, es disciplinada, busca ser responsable y evita las distracciones.				X			X			X			
5	El personal aprovecha las herramientas tecnológicas para potenciar sus habilidades cognitivas, analizar información y tomar mejores decisiones		X					X			X			
	Indicador: Autoconfianza													
6	El personal conoce sus puntos débiles y se esfuerza por superarlos.				X			X			X			
7	Observas que entre tus compañeros de trabajo existe confianza y preocupación por cumplir con los requerimientos de su trabajo			X			X				X			
	Indicador: Empoderamiento psicológico													
8	Tus compañeros de trabajo consideran tener las capacidades para realizar las funciones del puesto con eficacia.				X			X			X			
9	Observas que tus compañeros de trabajo tienen la capacidad de tener un comportamiento adecuado ante una situación complicada.		X					X			X			
	DIMENSIÓN 2: Factor laboral													
	Indicador: Variedad de la tarea													
10	El personal recibe diferentes tipos de tareas sin ninguna dificultad.				X			X			X			
	Indicador: Autonomía para la realización de la tarea													
11	Existe libertad para controlar aspectos de las actividades y toma de decisiones en sus tareas.				X			X			X			
	Indicador: Identidad de tareas													
12	El personal conoce y controla adecuadamente el tiempo que llevara en realizar una tarea.				X			X			X			
	Indicador: Importancia de la tarea													
13	Tus compañeros de trabajo han obtenido en más de una ocasión resultados reconocidos por el supervisor y la empresa.				X			X			X			
	Indicador: Retroalimentación sobre el desempeño													
14	Siempre se recibe información que ayuda a entender qué tan bien es el desempeño en la empresa.				X			X			X			
	DIMENSIÓN 3: Factor organizacional													
	Indicador: Motivación pro-social													

15	Observas que a tus compañeros de trabajo se apoyan entre sí ante cualquier requerimiento de su trabajo.				X			X			X			
16	Observas que en tus compañeros está claro el desarrollo de un trabajo correcto para el beneficio de la empresa.			X			X				X			
	Indicador: Aprendizaje en el lugar de trabajo													
17	Observas que a tus compañeros de trabajo han mejorado sus capacidades a diferencia de cuando ingresaron a la empresa.				X			X			X			
18	La empresa tiene un plan de capacitaciones que contribuye a mejorar las habilidades para un trabajo eficiente.			X				X			X			
19	El personal se preocupa por dar lo mejor de sí para que la empresa alcance sus objetivos.				X			X			X			

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mtro. Lady Diana Arévalo Alva

DNI: 43040028

Especialidad del validador: Licenciada en Administración

LIMA, 15 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lady Diana Arévalo Alva
 CLAD 1528

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	G	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas													
	Indicador: Cumplimiento de las metas y los objetivos													
1	Observas que tus compañeros de trabajo cumplen adecuadamente con las actividades que se le asigna.			X				X			X			
2	Tus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad las tareas que deben realizar.				X			X					X	
3	El personal hace lo posible para cumplir con las metas establecidas por la empresa.				X			X					X	
	Indicador: Fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales													
4	Tus compañeros de trabajo se preocupan por mejorar sus habilidades en el trabajo.				X			X					X	
5	Se pone en práctica lo aprendido en las diferentes capacitaciones que brinda la empresa.				X			X					X	
6	El personal cuenta con las habilidades necesarias para una labor eficiente.				X			X					X	
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual													
	Indicador: Efectividad laboral													
7	El personal suele ser muy productivo en su trabajo.				X			X					X	
8	Los resultados de la empresa es lo más importante para todo el personal.				X			X					X	
	Indicador: Adaptación laboral													
9	El personal es flexible con su trabajo en estos tiempos de constante cambio.				X			X				X		
10	Existe mucha voluntad para contribuir a solucionar algún problema en el trabajo.				X			X					X	
	Indicador: Participación laboral													
11	El personal siempre está presto a aportar con sus ideas y creatividad en beneficio del trabajo.				X			X				X		
12	Existe mucha integración para mejorar los procesos y las tareas que se les asigna.				X			X					X	
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento contraproducente													
	Indicador: Comportamientos negativos													
13	Existe personal que se estresa en el trabajo con facilidad.				X			X					X	
14	El personal se siente satisfecho trabajando en la empresa.				X			X					X	
	Indicador: Capacidad de expresar su opinión													
15	El personal tienen la capacidad de expresar adecuadamente sus ideas.				X			X					X	
16	El personal tienen la capacidad de controlar sus emociones y sentimientos para no mezclarlos con el trabajo.				X			X					X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y Nombres del juez validador: Mtro. Lady Diana Arévalo Alva

DNI: 43040028

Especialidad del validador: Licenciada en Administración

LIMA, 15 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5. Carta de autorización de la empresa



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
J&J Transportes y Soluciones Integrales S.A.C	20524879191
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JACKELINE NOELIA CORAL CACHO	DNI: 44724072

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal f) del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^U, autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J&J TRANSPORTES Y SOLUCIONES INTEGRALES SAC, TROPICO 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos GABI ARACELY SANTOCRUZ GONZALES TATIANA MARIN TELLO	DNI: 76547066 70348663

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal f) " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se divulgue la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Base de datos

Motivación

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
T1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3
T3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4
T4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
T5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4
T6	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	3	4	5
T7	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2
T8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
T9	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
T10	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2
T11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
T12	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
T13	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
T14	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	5
T15	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3
T16	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3
T17	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2
T18	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3
T19	3	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
T20	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2
T21	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3
T22	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
T23	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
T24	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
T25	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
T26	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4
T27	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2

T28	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2
T29	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3
T30	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5
T31	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
T32	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
T33	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5
T34	3	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
T35	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
T36	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
T37	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
T38	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3
T39	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
T40	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
T41	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
T42	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	4
T43	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5
T44	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
T45	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
T46	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
T47	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3
T48	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
T49	3	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3
T50	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2
T51	3	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
T52	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
T53	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
T54	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4
T55	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
T56	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
T57	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
T58	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4

T59	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
T60	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
T61	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
T62	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
T63	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3
T64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
T65	4	3	4	3	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4
T66	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3
T67	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3
T68	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1
T69	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5
T70	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3
T71	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
T72	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
T73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T74	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4
T75	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3
T76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T77	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
T78	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
T79	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
T80	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5
T81	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3
T82	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2
T83	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
T84	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
T85	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
T86	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
T87	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
T88	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2
T89	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

T90	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3
T91	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
T92	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
T93	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
T94	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
T95	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3
T96	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
T97	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3
T98	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
T99	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
T100	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2
T101	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3
T102	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
T103	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2
T104	4	2	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3
T105	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
T106	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
T107	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
T108	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
T109	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4
T110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T111	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4
T112	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3
T113	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3
T114	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
T115	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
T116	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4
T117	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4
T118	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	4
T119	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
T120	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5

T121	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
T122	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4
T123	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
T124	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
T125	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
T126	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
T127	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
T128	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4
T129	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
T130	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
T131	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4
T132	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
T133	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	4
T134	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
T135	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3
T136	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
T137	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T138	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
T139	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	4
T140	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
T141	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3
T142	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4
T143	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4
T144	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3
T145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T146	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
T147	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
T148	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
T149	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3
T150	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2
T151	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3

T152	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
T153	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
T154	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3
T155	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2
T156	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
T157	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
T158	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T159	5	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5
T160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T161	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
T162	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
T163	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3
T164	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
T165	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
T166	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
T167	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
T168	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
T169	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
T170	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
T171	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
T172	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
T173	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5
T174	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4
T175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
T176	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3
T177	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	4
T178	5	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	4	5
T179	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2
T180	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
T181	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4
T182	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3

T183	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
T184	4	3	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
T185	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3
T186	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3
T187	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
T188	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3
T189	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
T190	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
T191	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3
T192	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5
T193	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4
T194	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3
T195	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3
T196	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4
T197	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4
T198	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3
T199	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5
T200	5	4	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5

Desempeño laboral

	p1	p2	p3	p4	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
T1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
T2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4
T3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
T4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	5
T5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4
T6	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3
T7	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5
T8	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
T9	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2
T10	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2
T11	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3
T12	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
T13	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
T14	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
T15	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5
T16	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4
T17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T18	3	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4
T19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5
T20	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
T21	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
T22	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
T23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T24	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
T25	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2
T26	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4
T27	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
T28	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1

T29	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3
T30	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5
T31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T32	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
T33	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3
T34	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5
T35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5
T36	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4
T37	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
T38	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1
T39	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2
T40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T41	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3
T42	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	3
T43	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3
T44	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4
T45	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3
T46	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3
T47	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3
T48	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4
T49	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
T50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T51	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4
T52	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3
T53	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3
T54	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5	3	3
T55	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
T56	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
T57	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
T58	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4
T59	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3

T60	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
T61	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2
T62	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3
T63	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
T64	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2
T65	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3
T66	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
T67	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4
T68	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
T69	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5
T70	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5
T71	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
T72	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
T73	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
T74	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
T75	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
T76	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
T77	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
T78	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4
T79	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4
T80	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4
T81	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4
T82	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
T83	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
T84	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4
T85	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
T86	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4
T87	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
T88	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
T89	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
T90	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2

T91	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
T92	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3
T93	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	5	3	4	5
T94	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
T95	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
T96	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5
T97	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
T98	3	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4
T99	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3
T100	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
T101	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
T102	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
T103	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
T104	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
T105	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4
T106	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
T107	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
T108	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4
T109	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5
T110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
T111	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5
T112	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3
T113	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
T114	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
T115	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
T116	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4
T117	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4
T118	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
T119	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5
T120	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
T121	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2

T122	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3
T123	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
T124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T125	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2
T126	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2
T127	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
T128	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4
T129	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
T130	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
T131	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3
T132	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
T133	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	5	2	3	4	3
T134	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
T135	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2
T136	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
T137	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3
T138	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2
T139	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4
T140	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2
T141	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
T142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
T143	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
T144	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3
T145	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
T146	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
T147	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3
T148	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
T149	4	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3
T150	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2
T151	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
T152	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3

T153	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3
T154	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2
T155	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
T156	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2
T157	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T158	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
T159	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
T160	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
T161	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4
T162	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
T163	3	2	3	3	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	2
T164	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
T165	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
T166	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5
T167	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3
T168	3	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4
T169	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
T170	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5
T171	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
T172	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4
T173	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4
T174	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4
T175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
T176	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3
T177	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4	4	5	5	3
T178	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3
T179	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2
T180	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
T181	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5
T182	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
T183	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2

T184	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2
T185	4	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5
T186	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
T187	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
T188	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
T189	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3
T190	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4
T191	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5
T192	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5
T193	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
T194	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
T195	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
T196	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4
T197	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4
T198	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5
T199	5	5	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5
T200	4	3	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&J transportes y soluciones integrales S.A.C ,Tarapoto 2022", cuyos autores son SANTA CRUZ GONZALES GABI ARACELY, MARIN TELLO TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TARAPOTO, 09 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 20- 11-2022 09:08:27

Código documento Trilce: TRI - 0438252