



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GERENCIA**

**La Motivación Laboral y su relación con el Desempeño laboral de los
conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. – Ruta
(SO-04) en el año 2020**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y GERENCIA**

AUTOR

**Franco Arevalo, Carlos Adolfo
(ORCID: 0000-0002-5051-3029)**

ASESORA

**Fernandez Rodriguez, Rosa Maria
(ORCID: 0000-0002-8200-8959)**

**Lima, Perú
2022**

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Franco Arevalo, Carlos Adolfo

Tipo de documento de identidad del AUTOR: D.N.I.

Número de documento de identidad del AUTOR: 71939601

Datos de asesor

Rodriguez Fernandez, Rosa Maria

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 09277632

Datos del jurado

JURADO 1: Carbajal Arroyo, Jorge Luis, DNI 08512829, Orcid 0000-0002-6698-0836

JURADO 2: Villa Esteves, José Antonio, DNI 07778554, Orcid 0000-0003-0005-4482

JURADO 3: Gálvez Castillo, José Wilhelm, DNI 07813680, Orcid 0000-0003-0526-2934

JURADO 4: Oblitas Vallejo, Iván Antonio, DNI 08219791, Orcid 0000-0001-6134-6193

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedico la presente investigación a Dios, mis padres,
mi esposa y a mis hijas, por darme el apoyo y la fortaleza
de seguir adelante con mis proyectos profesionales y personales.

AGRADECIMIENTO

A mi Asesora la Dra. Rosa Fernández quien me apoyo en todo el proceso y la culminación de mi trabajo de investigación.

A la Sra. Vilma Huaricancha jefe de la Ruta SO04 que me facilitó los permisos para realizar la investigación en la E.T. Unidos Chama. S.A.

A mi familia por tu enorme apoyo.

Introducción

El presente trabajo de investigación titulada “La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A.

– ruta (SO-04) en el año 2020”, tiene como principal objetivo determinar de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. El trabajo de investigación está compuesto de 6 capítulos.

El capítulo 1, explica el planteamiento del estudio y expone la formulación del problema y los objetivos generales y específicos del trabajo de investigación. También el capítulo contiene la justificación e importancia del estudio, alcances y limitaciones de estos.

El capítulo 2, abarca el marco teórico, el cual está comprendido por los antecedentes de la investigación nacionales e internacionales realizadas años atrás, referente a las variables estudiadas. Además, se explica las bases teóricas de las variables a estudiar “Motivación laboral” y “Desempeño Laboral”. Por último, se definirán los términos básicos utilizados en el trabajo de investigación.

El capítulo 3, se describe las hipótesis de la investigación, el cual se define la Hipótesis general y las Hipótesis específicas.

El capítulo 4, se especifica el método utilizado en el trabajo de investigación, el cual está comprendido por el tipo y método de la investigación, diseño específico de la investigación, se formula la cantidad de muestra de la población, instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo 5, se expone los resultados obtenidos en base del instrumento de recolección de datos, en esta investigación se utilizó las encuestas realizadas a los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A., para la recolección de datos para la investigación. También se detallarán la discusión de los resultados obtenidos de las encuestas, procesadas por el software estadístico SPSS.

El capítulo 6, se presentan las conclusiones de la investigación realizada y las recomendaciones para el beneficio de la empresa y los lectores.

INDICE

CARATULA.....	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN.....	IV
RESUMEN	XX
ABSTRACT	XXI
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Importancia y justificación del estudio	5
1.4.1. Importancia.....	5
1.4.2. Justificación	6
1.4.2.1. Justificación Teórica	6
1.4.2.2. Justificación Practica.....	6
1.4.2.3. Justificación Metodológica	6
1.5. Delimitación del estudio.....	6

1.5.1.	Alcances	6
1.5.2.	Limitaciones	7
1.5.2.1.	Delimitación Temporal	7
1.5.2.2.	Delimitación Espacial	7
1.5.2.3.	Delimitación Conceptual.....	7
1.5.2.4.	Delimitación Social.....	7
CAPÍTULO II.....		8
MARCO TEORICO – CONCEPTUAL		8
2.1.	Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1.	Antecedentes Nacionales	8
2.1.2.	Antecedentes Internacionales.....	10
2.2.	Estructura teórica y científica que sustenta el estudio.....	13
2.2.1.	Motivación Laboral.....	13
2.2.1.1.	Teoría de la Motivación Laboral.....	14
2.2.1.2.	Tipos de Motivaciones	23
2.2.1.3.	Técnicas Motivacionales.....	24
2.2.2.	Desempeño Laboral	25
2.2.2.1.	Teoría del Desempeño Laboral	26
2.2.2.2.	Dimensiones del Desempeño Laboral.....	28
2.2.2.3.	Importancia del Desempeño Laboral	30
2.2.2.4.	Estándares del Desempeño Laboral	30
2.2.2.5.	Beneficios del Desempeño Laboral.....	33
2.2.2.6.	Evaluación del Desempeño	34

2.2.2.7. Fases de la Evaluación del Desempeño	35
2.2.2.8. Métodos de Evaluación de Desempeño	35
2.3. Definición de términos básicos	41
CAPÍTULO III.....	43
HIPOTESIS Y VARIABLES	43
3.1. Hipótesis.....	43
3.1.1. Hipótesis general.....	43
3.1.2. Hipótesis específicas	43
3.2. Variables	43
3.2.1. Variable Independiente X: Motivación Laboral.....	43
3.2.2. Variable Dependiente Y: Desempeño Laboral.....	44
3.3. Matriz Lógica de Consistencia.....	46
CAPÍTULO IV	47
MARCO METODOLOGICO.....	47
4.1. Tipo de investigación	47
4.2. Diseño	47
4.3. Población, Muestra o participante	47
4.4. Instrumentos de recogida de datos	48
4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
4.6. Descripción y procedimiento de análisis.....	49
CAPÍTULO V.....	50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
5.1. Datos Cuantitativos	50

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL	51
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	52
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	53
MOTIVACIÓN DE LOGRO	54
MOTIVACIÓN DE LOGRO	55
5.2. Análisis de Resultados.....	112
5.2.1. Prueba de Hipótesis General	113
5.2.2. Prueba de Hipótesis Especificas.....	114
b. Hipótesis Especifico 02	115
5.3. Discusión de Resultados	117
CAPITULO VI	119
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	119
6.1. Conclusiones	119
6.2. Recomendaciones.....	120
6.3. Referencias Iniciales	121
Apéndice A	124
Apéndice B	126

INDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de la motivación laboral.....	44
Tabla 02: Operacionalización del desempeño laboral.....	45
Tabla 03: Nivel de motivación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	50
Tabla 04: Nivel de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	52
Tabla 05: Nivel de motivación de logro de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	54
Tabla 06: Relación entre el nivel de muy baja motivación de logro con los niveles de desempeño delos conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	56
Tabla 07: Relación entre el nivel de baja motivación de logro con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	57
Tabla 08: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de logro con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	58
Tabla 09: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de logro con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	60
Tabla 10: Relación entre el nivel de alta motivación de logro con los niveles de desempeño de losconductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	61
Tabla 11: Relación entre el nivel de muy alta motivación de logro con los niveles de desempeño delos conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	62
Tabla 12: Relación entre el nivel de muy baja motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	62
Tabla 13: Relación entre el nivel de baja motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	64
Tabla 14: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de logro con los niveles de factoresactitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	65

Tabla 15: Relación entre el nivel de tendencia alta a motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	66
Tabla 16: Relación entre el nivel de alta a motivación de logro con los niveles de factores actitudinalesde los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	67
Tabla 17: Relación entre el nivel de muy alta a motivación de logro con los niveles de factoresactitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	68
Tabla 18: Relación entre el nivel de muy baja motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	69
Tabla 19: Relación entre el nivel de baja motivación de logro con los niveles de factores operativosde los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	70
Tabla 20: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de logro con los niveles de factoresoperativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	71
Tabla 21: Relación entre el nivel de tendencia alta a motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	72
Tabla 22: Relación entre el nivel de alta a motivación de logro con los niveles de factores operativosde los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	73
Tabla 23: Relación entre el nivel de muy alta a motivación de logro con los niveles de factoresoperativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	74
Tabla 24: Nivel de motivación de afiliación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	75
Tabla 25: Relación entre el nivel de muy baja motivación de afiliación con los niveles de desempeñode los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	77
Tabla 26: Relación entre el nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de desempeño delos conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	78
Tabla 27: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los niveles dedesempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	79
Tabla 28: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles dedesempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	80

Tabla 29: Relación entre el nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	81
Tabla 30: Relación entre el nivel de muy alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	82
Tabla 31: Relación entre el nivel de muy baja motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	83
Tabla 32: Relación entre el nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la e.t. unidos chama S.A., SJL 2020.....	84
Tabla 33: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	85
Tabla 34: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	86
Tabla 35: Relación entre el nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	87
Tabla 36: Relación entre el nivel de muy alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	88
Tabla 37: Relación entre el nivel de muy baja motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	89
Tabla 38: Relación entre el nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	90
Tabla 39: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	91
Tabla 40: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	92
Tabla 41: Relación entre el nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	93
Tabla 42: Relación entre el nivel de muy alta motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	94

Tabla 43: Nivel de motivación por necesidad de poder de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	95
Tabla 44: Relación entre el nivel de muy baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	97
Tabla 45: Relación entre el nivel de baja motivación por necesidad de poder con los niveles dedesempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	98
Tabla 46: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	99
Tabla 47: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder con los nivelesde desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	100
Tabla 48: Relación entre el nivel de alta motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	101
Tabla 49: Relación entre el nivel de muy baja motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	102
Tabla 50: Relación entre el nivel de baja motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	103
Tabla 51: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	104
Tabla 52: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	105
Tabla 53: Relación entre el nivel de alta motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	106
Tabla 54: Relación entre el nivel de muy baja motivación de necesidad con los niveles de factoresoperativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	107
Tabla 55: Relación entre el nivel de baja motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	108
Tabla 56: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de necesidad con los niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	109

Tabla 57: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de necesidad con los niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	110
Tabla 58: Relación entre el nivel de alta motivación de necesidad con los niveles de factores operativosde los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	111
Tabla 59: Criterios de interpretación de correlación	112
Tabla 60: Correlaciones de hipótesis general	113
Tabla 61: Correlaciones de hipótesis específico 01.....	114
Tabla 62: Correlaciones de hipótesis específico 02.....	115
Tabla 63: Correlaciones de hipótesis específico 03.....	116

INDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow	15
Figura 2. Teoría Erg de necesidades de Clayton P. Alderfer	17
Figura 3. Teoría de las necesidades de McClelland.....	20
Figura 4. Evaluación del desempeño por el método de escalas gráficas	36
Figura 5. Evaluación del desempeño con el método de elección forzosa.....	37
Figura 6. Orden de la entrevista del método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.....	39
Figura 7. Los incidentes críticos o excepcionales	40
Figura 8. Evaluación mediante el método de comparación de pares	40
Figura 09. Distribución de niveles de motivación laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	50
Figura 10. Distribución en porcentaje de niveles de motivación laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	51
Figura 11: Distribución de niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	52
Figura 12: Distribución en porcentaje de niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	53
Figura 13. Distribución de niveles de motivación de logro de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	54
Figura 14. Distribución de niveles de motivación de logro de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	55
Figura 15. Distribución en porcentaje de niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	56
Figura 16. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de motivación de logro baja con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020....	57

Figura 17. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja de motivación de logro con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	59
Figura 18. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta de motivación de logro con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	60
Figura 19. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de logro con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	61
Figura 20. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	63
Figura 21. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	64
Figura 22. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel tendencia a baja de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	65
Figura 23. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	67
Figura 24. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	69
Figura 25. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	70
Figura 26. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel tendencia a baja de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	71

Figura 27. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel tendencia a alta de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	72
Figura 28. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	73
Figura 29. Distribución de niveles de motivación de afiliación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	75
Figura 30. Distribución en porcentaje de niveles de motivación de afiliación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	76
Figura 31. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de motivación de afiliación muy baja con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.	77
Figura 32. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	78
Figura 33. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	80
Figura 34. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel alta de motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	81
Figura 35. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	83
Figura 36. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	84

Figura 37. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	85
Figura 38. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia alta de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	86
Figura 39. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	87
Figura 40. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	89
Figura 41. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.	90
Figura 42. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia alta de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	92
Figura 43. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel alta de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	93
Figura 44. Distribución de niveles de motivación por necesidad de poder de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	95
Figura 45. Distribución en porcentaje de niveles de motivación por necesidad de poder de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	96
Figura 46. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	97

Figura 47. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	98
Figura 48. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	99
Figura 49. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	100
Figura 50. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	101
Figura 51. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores dela E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	102
Figura 52. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	103
Figura 53. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores dela E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	104
Figura 54. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores dela E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	105
Figura 55. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.....	106

Figura 56. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	107
Figura 57. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	108
Figura 58. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	109
Figura 59. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020	110
Figura 60. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.	111

Resumen

El estudio de investigación que se desarrolló tiene como objetivo determinar cómo se relaciona la motivación laboral con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa Transportes Unidos Chama S.A. en el periodo del 2020, con la finalidad de disminuir los gastos operativos de los conductores y aumentar el rendimiento en el desarrollo de sus funciones.

El trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, el diseño de la investigación es diseño no experimental. La población y muestra es de 45 conductores. Para realizar la recopilación de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, un cuestionario conformado por 39 preguntas por cada variable estudiada en el trabajo de investigación.

Se utilizaron los programas de software estadísticos SPSS y Microsoft Excel para el procesamiento de datos recolectados en las encuestas a los conductores de la empresa. En consecuencia, se obtiene el siguiente resultado, existe relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A.

Palabras Claves: *Motivación Laboral, Desempeño, gastos operativos y rendimiento.*

Abstract

The research study developed aimed to determine how work motivation is related to the work performance of the drivers of the Transports Unidos Chama S.A. Company in the period of 2020, to reduce the operating expenses of the drivers and increasing the performance in the development of their functions.

The research work is of a descriptive correlational type, of quantitative approach and of applied type, the design of the research is non-experimental design. The population and sample are 45 drivers. To carry out the data collection, the survey technique was used, such as a questionnaire consisting of 39 questions for each variable studied in the research work.

The statistical software programs SPSS and Microsoft Excel were used for the processing of data collected in the surveys of the company's drivers. Consequently, the following result was obtained, there is a moderate relationship between the motivation and the work performance of the drivers of the Company of Transports Unidos Chama S.A.

Keywords: *Work Motivation, Performance, operating expenses and performance.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial el sistema de transporte público o el transporte de masas, “es un sistema integral de medios de transportes de servicio público que moviliza masivamente a la población, capaz de dar solución a las necesidades de desplazamiento de las personas.” (FACUA ANDALUCIA, 2007)

El objetivo fundamental de un sistema de transporte público es brindar un traslado eficiente, rápido, cómodo y seguro de personas entre los distintos lugares donde se emplazan y desarrollan sus actividades. (Tejada, 2002).

En el continente europeo el sistema de transporte público es diversificado, con la finalidad de impulsar la movilidad urbana sostenible. Dentro del sistema de transporte publico están incluidos los: trenes, tranvías, buses, teleféricos, aviones, ferry y bicicletas, con la finalidad de ofrecer a la población una variedad de opciones de traslado dentro de las ciudades de una manera eficiente. Para la implementación de las diferentes alternativas de traslados, el gobierno tiene que mejorar una nueva infraestructura en sus ciudades para la implementación de su sistema de transporte publico sostenible, como por ejemplo vías para el tránsito de vehículos no automotores, construcción de teleféricos, ampliación de carriles en las vías principales como también la construcción de vías de ferroviarias.

En América Latina la situación del transporte público es diferente, en consecuencia, del crecimiento urbano no planificado de la población, ha provocado que las personas instalen sus de hogares en las zonas periféricas de las importantes ciudades de cada país, trasladándose por tiempos largos a sus centros de labores como también en los retornos a sus hogares.

Otro problema que presenta América Latina en el transporte es la asequibilidad de otro transporte público. Según el estudio realizado por Patricia Yañez, hace mención que los gastos de transporte público que tienen las personas representan más del 30% de sus salarios.

El gasto de las personas con bajos recursos y medias representa el 30% o más del salario de las personas, sumando los costos relacionados al tiempo del traslado, que son altos.

En consecuencia, a los problemas mencionados, la región de América Latina ha visto necesario promover un nuevo enfoque en el transporte público, como a su vez incrementar la inversión destinada a mejorar el sistema de transporte urbano. Los gobiernos de América Latina actualmente trabajan de manera conjunta con el sector privado, para los financiamientos de la mejora del sistema de transporte público, existiendo varias Asociaciones público – privado (APPs) en las regiones. (2019,p.1) (Yañez, 2019)

A medida que los sistemas de transportes públicos han mejorado en las principales ciudades de América Latina, se implementaron los sistemas de metros, trenes ligeros y sistemas de buses de tránsito rápido. Actualmente el Perú está afrontando unos de los problemas más frecuentes en América Latina, que es el sistema de transporte público en sus principales ciudades, primordialmente en la ciudad de Lima. El sistema de transporte público que utilizan en la ciudad de Lima no es efectivo ni eficiente, debido a que en las calles de toda Lima Metropolitana se encuentran en caos y desorden, ocasionando que el tiempo de viaje de los ciudadanos a sus centros de labores o el retorno a sus hogares sean cada vez más prolongados.

El origen de la problemática, se inicia en la creación del Decreto Legislativo N° 651 y la Ley N° 25789, decretada en los años de mandato del Presidente Alberto Fujimori, el cual permitía el ingreso al país de unidades usadas del extranjero en pésimo estado para ejercer el transporte Público en Lima Metropolitana, así como también ofrecer los permisos para que puedan ejercer el servicio de transporte público en Lima con camionetas rurales en pésimo estado, producto de la alta demanda de pasajeros que la empresa nacional ENATRU no podían satisfacer. Sin ningún ordenamiento ni fiscalización por parte del estado se concedieron permisos de rutas a pequeñas empresas que no tenían algún sistema ni estructura organizacional.

En la investigación llevada a cabo, se escogieron de las 365 empresas de transporte público que existen en Lima Metropolitana, a la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. Organización que se dedica al rubro de transporte desde el año 1923 hasta la actualidad, contando con 04 permisos de Ruta en Lima Metropolitana otorgados por Pro-transporte y la Municipalidad de Lima Metropolitana. De las 04 rutas, se ha seleccionado la ruta (SO04), la ruta más rentable que le genera a la empresa. La ruta en estudio tiene como Origen el distrito de San Juan De Lurigancho, teniendo como destino el distrito de Villa

María Del Triunfo y viceversa. El tiempo de cada viaje realizado es de 02 horas y media, aumentando el tiempo de viaje a 03 horas a más en hora punta - de alta demanda. La empresa en mención cuenta con una flota de 60 unidades, entre los cuales se dividen en 22 buses propios de la empresa, adquiridos por ellos y 38 unidades de terceros (unidades de propietarios externos). Además, cuenta con un total de 70 conductores en la empresa, divididos en 02 tipos de conductores, 30 conductores en planilla que la empresa contrata para que puedan manejar las unidades propias de la empresa y con 40 conductores que no están en planillas, si no son contratos por los propietarios de los buses para que puedan conducir sus unidades.

En la investigación realizada a la empresa de transportes mencionada, se han evaluado a los conductores en planilla como también a los conductores que no están en planilla y se ha determinado que su nivel de desempeño laboral está disminuyendo. Generando a la empresa un incremento de sus costos y gastos mensuales y anuales, producto de su baja motivación laboral que tienen los conductores en la empresa. Se puede observar que la empresa estudiada aplica un modelo de gestión clásico, de acuerdo con este modelo aun el sistema es compulsivo, vertical que no permite generar creatividad en sus colaboradores. Por ende, el estudio realizado se estudió la relación de la motivacional laboral de los conductores y su incidencia con el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?

1.2.2. Problemas Específicos:

Problema específico 1:

¿De qué manera la Motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?

Problema específico 2:

¿De qué manera la Motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?

Problema específico 3:

¿De qué manera la Motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General:

Determinar de qué manera la Motivación Laboral se relaciona con el Desempeño de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. (Ruta S004) en el año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos:

Objetivo Específico 1:

Determinar de qué manera la Motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020.

Objetivo Especifico 2:

Determinar de qué manera la Motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020.

Objetivo Especifico 3:

Determinar de qué manera la Motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020.

1.4. Importancia y justificación del estudio

1.4.1. Importancia:

La presente investigación beneficiará a las jefaturas de operaciones y recursos humanos de la empresa, como también a los conductores. Debido a al análisis actual sobre la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral, servirá para implementar nuevas medidas de mejora en las áreas competentes de la organización.

Finalmente, la investigación desarrollada no solo será beneficioso para la problemática de esta empresa, sino servirá como antecedente de futuras investigaciones, con la finalidad de incentivar la investigación en la problemática planteada.

1.4.2. Justificación

1.4.2.1. Justificación Teórica:

La investigación tiene como objetivo verificar, rechazar o aportar a los aspectos teóricos del objeto de la investigación en este caso se trata de las variables de investigación motivación y desempeño laboral.

1.4.2.2. Justificación Practica:

Permitirá conocer acerca de la realidad de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04), permitiendo encontrar resultados que pueden ser utilizados para desarrollar dirección de los recursos humanos de la empresa y así podrá mejorar la motivación de los trabajadores.

1.4.2.3. Justificación Metodológica:

Esta justificación se debe a que el proceso de investigación dará como resultado una tesis la cual servirá como antecedente para futuras investigaciones que aborden un tema similar en diferentes empresas, así como material que servirá de apoyo para los diversos estudios conteniendo instrumentos de recolección de datos y análisis estadísticos con sus respectivas explicaciones para que los lectores puedan utilizar como fuente.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Alcances:

El presente estudio se explorará la motivación y el desempeño laboral de los conductores Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. en la ruta S004 (San Juan de Lurigancho – Villa Maria del Triunfo).

1.5.2. Limitaciones:

En el presente estudio se presentaron las limitaciones de no poder ir personalmente a la empresa por la pandemia del Covid 19.

1.5.2.1. Delimitación Temporal:

La investigación realizada tiene un periodo de 1 año desde enero del 2020 hasta diciembre del 2020.

1.5.2.2. Delimitación Espacial:

La investigación se desarrollará en el distrito de San Juan de Lurigancho en la provincia de Lima.

1.5.2.3. Delimitación Conceptual:

- A. **Línea de Investigación:** Globalización, Economía. Administración y Turismo.

- B. **Disciplina:** Administración y Gerencia.

- C. **Área Temática:** Comportamiento Organizacional.

1.5.2.4. Delimitación Social:

La investigación desarrollada beneficiará a la población que diariamente se traslada a su destino en la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. También se beneficiará la empresa con el estudio realizado para la mejora de sus utilidades.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO – CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales:

(Rojas, 2017) En su tesis titulada Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ constructores y contratistas S.A.C, Lima 2017 ... Tiene como objetivo principal determinar los efectos de la motivación en la mejora de la productividad de los trabajadores de CyJ constructores y contratistas en el primer semestre del 2017. El tipo de investigación realizada es descriptivo.

Se concluye de la investigación lo siguiente: En los tiempos de ahora conviene tener en la organización al capital humano bien motivados, por lo cual conlleva a que la productividad de cada operario mejore significativamente en las actividades que realice en la organización.

(Cutti, 2019) En su tesis titulada “*La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019*”, tiene como objetivo determinar la relación la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Movil Bus S.A.C. de la provincia de Huancayo, 2019, con la finalidad de introducir cambios en las conductas de los colaboradores. El tipo de investigación realizada es descriptivo correlacional.

Según la investigación realizada se concluyó que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Movil Bus S.A.C. en la provincia e Huancayo, encontrando que la motivación de los colaboradores de la empresa en su mayoría está en un nivel regular (60%), pero el desempeño laboral de sus colaboradores no es el adecuado. Además, se determina que la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en sus colaboradores es directa.

En la investigación realizada, se recomienda como prima opción, que la empresa aplique sistemas o estrategias de incentivos monetarios y no monetarios para impulsar a sus colaboradores. Como segunda recomendación en el estudio realizado, se sugiere que la empresa impulse los factores higiénicos para mejorar el desempeño de sus colaboradores.

(Roldan, 2018) La tesis de investigación desarrollada por la Universidad Nacional de Trujillo, titulada “*Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes TRC Express S.A.C. Trujillo 2018*”, tiene como objetivo principal del estudio, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes TRC Express S.A.C. El tipo de investigación realizada es descriptivo correlacional.

En el estudio realizado se determina que la motivación influye de manera directa al desempeño de los colaboradores de la empresa de Transportes TRC Express S.A.C., teniendo como resultado que actualmente la empresa registra un nivel intermedio en el desempeño de sus colaboradores, debido a la motivación media que tienen los colaboradores por la implementación del incentivo no monetarios que la empresa está aplicando. Además, se concluye en lo estudiado, que la empresa cuenta con un sistema de incentivos no monetarios, resultando el incremento de las ganas en los colaboradores de seguir realizando sus labores, pero existe una incertidumbre en el personal en la posibilidad de un posible ascenso en el trabajo. Se determinó adicional a lo mencionado, que los colaboradores cumplen con las políticas establecidas por la empresa y muestran disposición en las tareas establecidas por su superior.

En la investigación realizada, se recomienda evaluar los factores determinantes que no se están considerando actualmente. Por otro lado, se sugiere mantener los programas de incentivos no monetarios establecidos, debido a sus resultados favorables en el desempeño de los colaboradores de la empresa. Además, se recomienda crear vínculos emocionales en los colaboradores con la empresa, con la finalidad de sentirse importantes e identificados con la organización.

(Yovera, 2019) En su tesis titulada “*Motivación y Satisfacción laboral e los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, San Juan de Lurigancho, Lima 2019*”. Tiene como objetivo de investigación Analizar de qué manera la Motivación se relaciona con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, explicando de qué manera los reconocimientos se relacionan con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA. El tipo de investigación realizada es descriptivo correlacional.

En la investigación llevada a cabo, concluye que, en la empresa mencionada, los colaboradores no obtienen un reconocimiento por las acciones realizadas dentro de la organización, generando la disconformidad de sus trabajadores por ende su motivación y la satisfacción de los trabajadores disminuyen. Además, se observa que el clima laboral de la organización es negativo produciendo la preocupación y malestar de los colaboradores. Cabe mencionar en la investigación realizada se observó que los colaboradores tienen temor de informar a sus jefaturas de sus inconformidades por temor a represalias y a la pérdida del trabajo.

Como parte final del trabajo de investigador el autor recomienda, el uso de programas de incentivos a sus colaboradores como también aplicar un programa de reconocimiento público para elevar la autoestima de los trabajadores, al igual que permitir horarios flexibles a sus colaboradores para compromisos: personales, médicos, bancarios y etc, Estos programas mencionados elevarían la motivación y la satisfacción del personal de la empresa.

2.1.2. Antecedentes Internacionales:

(Montenegro, 2016) La tesis desarrollada por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua, realizó un estudio titulado “Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015”. Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal Analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la “Panadería y

repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015. El tipo de investigación aplicada en es descriptivo – transversal.

Se concluye en la investigación que en la empresa estudiada tenía como principales factores motivacionales otorgar un pago salarial equitativo con relación al trabajo que realizan. En la tesis desarrollada se recomienda aplicar un plan de higiene y seguridad del trabajo dentro de la empresa se debe formalizar un documento debidamente con sus partes y procesos de realización así facilitará el seguimiento, control, mejora y actualización del mismo, al igual que en los procesos de realización en las actividades, esto beneficiara a las futuras generaciones de la empresa que tomaran el mando a la panadería, ya que es una empresa familiar y la sucesión de este dependerá de los miembros de las mismas.

(Santacruz, 2017) En su tesis titulada *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”*, el autor plantea como objetivo principal Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Del Distrito Metropolitano De Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro. El tipo de investigación aplicada en es descriptivo.

El autor concluye en su investigación, que los trabajadores del Municipio Del Distrito Metropolitano de Quito, presentan un bajo nivel de motivación debido a la falta de herramientas necesarias para aumentar la motivación en sus colaboradores, por ende, disminuye su desempeño laboral. Además, se observó que otro factor influyente en el bajo desempeño laboral de sus trabajadores es a las condiciones físicas y ambientales de su entorno laboral, debido a que en las condiciones actuales donde el colaborar desempeña sus actividades no permiten que el trabajador pueda realizar sus tareas de la mejor manera, produciendo la baja productividad de sus colaboradores. La investigación realizada, sugiere aplicar herramientas de incentivos y de reconocimiento en la organización, con la finalidad de aumentar la motivación laboral de sus trabajadores como también su desempeño. Además, el autor recomienda el mejoramiento de las áreas de trabajo como también el mantenimiento de las áreas, para que los colaboradores puedan desempeñar sus labores de maneja correcta. Como

recomendación final, sugiere que se realice una evaluación de desempeño al personal una vez al año, para evaluar el crecimiento del desempeño de sus colaboradores.

(Zeballos, 2019) su tesis de investigación desarrollada por la Universidad Andina Simón Bolívar, denominada “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*”, tiene como objetivo principal Proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. El tipo de investigación aplicada en es descriptivo con alcance explicativo.

El trabajo de investigación desarrollado tiene un alcance Explicativo, porque demostrará que, al mejorar el modelo de gestión de personal, tendrá un resultado positivo en el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, la investigación aplicará el enfoque descriptivo que nos facilitará conocer un poco más el entorno de la empresa, con ello nos permitirá conocer a mayor detalle el problema.

La investigación desarrollada concluyó, que dentro de la empresa INCERMAZ S.R.L. no existe el área de Talento Humano, lo que produce la falta oportuna de toma de decisiones a favor de la organización y esencialmente de sus colaboradores. Según los resultados de las evaluaciones realizadas en la empresa, se pudo observar una significativa relación en el desempeño laboral de sus colaboradores con la variable Gestión de Talento Humano. Además, se concluyó la reestructuración organizacional necesaria, en la cual se implemente el área de Talento Humano en la empresa. Adicionalmente, la empresa requiere un Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias laborales, teniendo como resultado la optimización de los procesos de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas.

La autora de la investigación recomienda; la reestructuración orgánica y funcional, con la finalidad de la creación del área de Talento Humano, el cual estaría a cargo de un profesional idóneo para llevar a cabo los procesos de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas. Además, el autor recomienda el mejoramiento de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, salud ocupacional y seguridad industrial. Una vez implementado el área de Gestión de Talento Humano, es necesario la redacción de los documentos reglamentarios de la

organización, actualización de los documentos normativos, como también los manuales de funciones, con la finalidad de ser transparentes con los procedimientos.

2.2. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio.

2.2.1. Motivación Laboral:

El pilar de toda organización es el capital humano, gracias a ello, las empresas pueden mantenerse en el mundo competitivo, como también pueden fracasar dentro de ello. Mayormente las empresas que tienen a su personal motivado son aquellas que logran mantenerse en este mundo empresarial. Existen varios conceptos de la motivación de diferentes autores.

Según la definición de motivación por Robbins (2009) afirma “como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175).

El autor hace referencia a tres elementos importantes para la Motivación; la primera que es la intensidad, este elemento es la cantidad de esfuerzo que realiza la persona para poder alcanzar una meta u objetivo determinado. Otro elemento fundamental mencionado en el concepto del autor es la dirección, sin este elemento todo esfuerzo realizado no tendría el mismo efecto dado que no habría un objetivo claro en las funciones realizadas. Por último, elemento mencionado, es la persistencia; elemento importante debido a que es la perseverancia a través del tiempo de mantener el mayor esfuerzo posible.

El autor Chiavenato (2007) define la motivación “es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento” (p.47).

Hace referencia el autor que la motivación es el resultado entre el individuo y la situación que lo rodea, el cual genera el comportamiento o actitud del colaborador hacia el actuar de una situación.

Según Maslow (1991) la motivación “es el impulso que tiene el ser humano para satisfacer sus necesidades.” (p.9).

El cual él explica dicho concepto en su teoría denominada “Teoría de la Motivación Humana” o la “Pirámide de Maslow”. El autor afirma que las personas tienen necesidades y la motivación es el impulso que tiene para satisfacer esas necesidades.

2.2.1.1. Teoría de la Motivación Laboral:

Teoría de jerarquización de necesidades de Abraham Maslow:

La Teoría de la Jerarquización de necesidades, Maslow lo define:

Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2007, pág. 50)

Para ello Maslow, jerarquiza a las necesidades de manera ascendente, comenzando por las necesidades fisiológicas, estas necesidades se encuentran en la base de la pirámide. La siguiente necesidad le sigue la necesidad de seguridad, continuando con las necesidades sociales, necesidades de Autoestima y la necesidad de Autorrealización.

- **Necesidades Fisiológicas:** El autor manifiesta que estas necesidades, son aquellas necesidades indispensables para mantener la supervivencia de la persona. Como por ejemplo las necesidades de alimentación, respiración, sexo, homeostasis, descanso.

- **Necesidades Seguridad:** En esta necesidad, el autor indica que está relacionado con la tranquilidad de la persona, el sentimiento de seguridad, bienestar. La satisfacción de la persona al no sentir la inseguridad de un accidente de trabajo y /o la inestabilidad laboral.

- **Necesidades Sociales:** El autor menciona que el ser humano está dentro de la sociedad, por lo cual tiene la necesidad de sentirse aceptado socialmente y de pertenecer a un grupo social.

- **Necesidades de Estima:** Esta necesidad es cuando la persona ya satisface sus necesidades anteriores mencionadas anteriormente, ahora desea sentirse estimado por los demás de la sociedad, lo que produce: poder, confianza. El autor plantea que existen dos tipos de estima: Estima alta y Estima baja.

- **Estima alta:** Está referida a la necesidad de respeto por uno mismo, por lo cual se incluye la confianza en sí mismo, independencia y libertad.

- **Estima baja:** Está referida a la necesidad del respeto de las demás personas. En esta necesidad se incluye la necesidad de aprecio, atención y reconocimiento.

- **Necesidades de Autorrealización:** El autor menciona, que esta necesidad es superior jerárquicamente en la pirámide. Debido a que el individuo tiene el deseo de convertirse en lo que cada uno es capaz de realizarse, y para lograr en convertirse en lo que desea necesita utilizar su potencial propio.

A continuación, se ilustrará lo referido en esta teoría de las necesidades en una pirámide.



Figura. 1 Pirámide de Necesidades de Maslow

Teoría Motivador- Higiene de Federick Herzberg:

El psicólogo Federick Herzberg, plantea la teoría Motivador- Higiene o también conocida como la Teoría Bi-factorial, intenta explicar la motivación utilizando dos factores: Factores de Higiene y Factores Motivadores.

- Factores Higiénicos:

Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2007, pág. 53)

Herzberg plantea que en los factores de Higiene encontramos las necesidades fisiológicas y de seguridad, también incluyen algunas necesidades sociales que Maslow plantea. Dentro de estos factores de Higiene encontramos los sueldos, salarios, condiciones laborales (baja iluminación, temperaturas adecuadas), privilegios de antigüedad, seguridad en el trabajo, vida profesional.

Herzberg manifiesta, cuando factores Higiénicos son óptimos en una organización se evita la insatisfacción en el personal de la empresa. Pero cuando este factor no es óptimo provocan insatisfacción dentro de la empresa.

- Factores Motivacionales:

“Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionados con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.” (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2007, pág. 53)

Con respecto al segundo factor, se denomina factores de motivación, en este grupo vamos a encontrar algunos elementos satisfactorios que se encuentran dentro del trabajo, como, por ejemplo: logros, reconocimientos, trabajo desafiante, progreso y crecimiento.

Teoría ERG de necesidades de Clayton P. Alderfer:

“Alderfer trabajó con la pirámide de Maslow, pero la ajustó por medio de la investigación empírica¹⁶ y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.” (Chiavenato, 2009, pág. 243)

El autor americano en su teoría reestructura la conformación de la pirámide de Maslow, e indica que los seres humanos tenemos solo 3 tipos de necesidades básicas. Alderfer los clasifica de la siguiente manera:

- **Las necesidades de existencia:** En este grupo de necesidades Alderfer menciona que está conformada por las necesidades más básicas de la pirámide de Maslow. Por ejemplo: las necesidades fisiológicas (alimentos, agua, dormir) y las necesidades de seguridad.
- **Las necesidades de relación:** Esta necesidad para poder ser satisfecha por el individuo necesita la interacción de otras personas, debido a que es una necesidad social. Por ejemplo, la satisfacción de sentirse aceptados en un grupo, la relación familiar como la relación entre amigos y enemigos.
- **Las necesidades de crecimiento:** Estas necesidades son las que estimula al individuo a superarse, para poder alcanzar alguna meta propuesta, actuar de manera creativa y productiva en el medio externo. En este grupo de necesidades vamos a encontrar las necesidades de autoestima y autorrealización de la pirámide de Maslow.



Figura 2 Teoría ERG de necesidades de Clayton P. Alderfer

Algunas diferencias que se puede notar a comparación de la Teoría de Maslow, es que, en esta teoría, se puede activar más de una necesidad a la vez, a diferencia de la teoría de la jerarquía de las necesidades, el autor manifiesta que no se puede satisfacer una necesidad sin primero haber satisfecho la necesidad anterior. Se hace mención que en la teoría de Aldelfer, las necesidades no están estructuradas de una manera jerárquica, lo cual permite que se activen más de una necesidad a la vez.

Teoría del Reforzamiento:

Skinner popularizó el concepto de condicionamiento operante que, como vimos cuando tratamos el tema del aprendizaje, consiste en aplicar la ley del efecto al control del comportamiento para manipular sus consecuencias. El condicionamiento operante es una forma de aprendizaje por refuerzo. (Chiavenato, 2009, pág. 257)

El autor de la teoría del Reforzamiento es el psicólogo americano Burrhus Fredric Skinner, este fue el principal representante del conductismo en su país. El psicólogo americano por medio del método experimental y la observación en animales estableció los primeros principios para su teoría.

En la Teoría del Reforzamiento, también conocida como condicionamiento operante o también llamado condicionamiento instrumental. Sostiene que para la motivación no es indispensable conocer ni comprender las necesidades del trabajador, según Skinner, el administrador necesita conocer y entender la relación que existe entre las conductas y las consecuencias para poder condicionar las conductas para obtener consecuencias positivas y eliminar las conductas que tienen consecuencias negativas en el centro de labores.

En la teoría sostiene el autor que existen cuatro tipos de reforzamientos: Positivo, Negativo, Extinción y Castigo.

- **Reforzamiento Positivo:** Son aquellas consecuencias que se originan por medio de una conducta y que al trabajador considera satisfactoria o beneficiosa. Por ejemplo, los elogios que se realizan en la empresa por un empleado que realizó alguna actividad o alcanzar alguna meta.

- **Reforzamiento Negativo:** Son aquellas reglas o parámetros que el administrador establece al trabajador, para que este no pueda ser reprendido.
- **Extinción:** Se pierde el reforzamiento positivo para el trabajador, lo que conlleva que, aunque el trabajador realice un buen trabajo, este no recibirá algún elogio por parte de su superior o autoridad.
- **Castigo:** A consecuencia de un comportamiento negativo realizado, el trabajador recibirá una sanción o amonestación de parte de su superior o autoridad.

Teoría de las necesidades (McClelland 1961)

La teoría de las necesidades del autor McClelland, se hizo conocida por el psicólogo americano del comportamiento McClelland, esta teoría está influenciada en base del trabajo de Henry Murray.

McClelland sostiene en su teoría en 1961 que la motivación del trabajador puede reaccionar a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades dominantes: La necesidad de logro, poder y afiliación.

- **Necesidad de Logro:** Esta necesidad se basa en la distinción, sobresalir de las demás personas, lucha por el éxito. Son aquellas personas que le tienen miedo al fracaso, les gusta los desafíos, son personas que asumen responsabilidades en una organización.
- **Necesidad de Poder:** En esta necesidad el autor describe como el rasgo principal es la influencia y el poder sobre los demás trabajadores. Las personas que tienen la necesidad de poder tienen las siguientes características: energía, extroversión. desafíos, son exigentes y buenos oradores.
- **Necesidades de Afiliación:** En esta necesidad, el autor sostiene que toda persona tiene la necesidad de ser amados y evaden la idea de ser rechazados por el grupo que pertenecen.

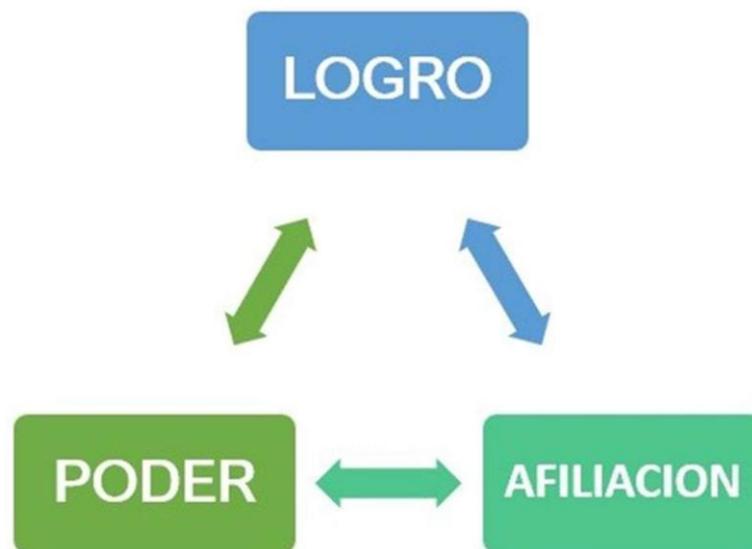


Figura 3 Teoría de las necesidades de McClelland

Teoría de X y Y de Douglas McGregor (1960)

El autor Douglas McGregor, en su obra denominada “el lado humano de las organizaciones” plantea dos teorías. Estas teorías han sido muy utilizadas en las oficinas de Recursos Humanos en las organizaciones a pesar de los tiempos que han pasado.

En la Teoría X y Y, se plantea dos tipos de pensamientos diferentes en los directivos. A continuación, se pasará a explicar las dos teorías.

- **Teoría “X”:** En esta teoría el autor menciona que al hombre común tiende al rechazo por el trabajo, por ende, se tiene obligar, dirigir, controlar y amenazar al hombre para que realice sus funciones en la organización. Este tipo de trabajador prefiere ser dirigido, guiado, no quiere aceptar las responsabilidades, y siempre desea estar en su zona de confort.

En esta teoría se ignora las necesidades del hombre.

- **Teoría “Y”:** En esta teoría, Mc Gregor, indica que el hombre labora no por obligación sino por un gusto a sus labores que realiza. Esta teoría considera a los empleados como optimistas y dinámicos. Para estos trabajadores la satisfacción lo encuentran cumpliendo las necesidades

sociales. Además, los trabajadores no consideran al trabajo como desagradable, aceptan las responsabilidades como un reto, un desafío.

Teoría de la Equidad de Jhon Stacy Adams (1963)

“Fue desarrollada por Adams,²⁷ y es la primera que se refirió al proceso de motivación; se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros”. (Chiavenato, 2009, pág. 248)

La Teoría de la Equidad, fue creada por el psicólogo John Stacy Adams, el mismo plantea en su Teoría que la motivación de los empleados en las empresas depende del equilibrio que existe entre las aportaciones que los empleados ofrecen a la empresa (compromiso, esfuerzo, concentración, horas de trabajo) y las aportaciones que la empresa ofrece a sus empleados por las actividades realizadas.

El psicólogo menciona en esta teoría que, si el empleado observa una desigualdad y se considera mal recompensado, este siente un malestar de enojo que conlleva a la insatisfacción al empleado. El autor indica que existen cuatro comparaciones de referencia:

- **YO – DENTRO:** Las vivencias de un empleado en un puesto de trabajo diferente en la organización donde realiza sus actividades.
- **YO – FUERA:** Las vivencias de una persona en una situación fuera de su centro de labores actualmente.
- **OTRO – DENTRO:** Una persona diferente o un grupo de personas dentro del centro de labores donde realiza sus actividades el empleado.
- **OTRO – FUERA:** Una persona diferente o un grupo de personas fuera del centro de labores donde trabaja el empleado.

Según las observaciones del autor de esta teoría, pudo visualizar que los trabajadores recién ingresados a la organización no tienen mucha información sobre sus compañeros de trabajo por lo cual se basan en experiencias personales vividas por ellas mismas. Caso contrario ocurre con los empleados que tienen más tiempos en sus centros de labores, ellos sí tienen información de sus compañeros de trabajos y se basan en sus colegas para fines comparativos.

En el libro de Robbins manifiesta en base a la teoría de la Equidad, si los empleados perciben desigualdades en sus centros de labores, pueden tomar las siguientes acciones:

- Varían sus aportaciones, esto significa que disminuyen sus esfuerzos en sus actividades si reciben un bajo salario, pero aumentan más sus esfuerzos en sus actividades si reciben un alto salario.
- Varían sus resultados.
- Distorsionan las percepciones de sí mismos, piensa el trabajador que trabajando de la misma manera, está trabajando más fuerte que los demás.
- Distorsionan las percepciones de los demás, disminuyendo el valor del trabajo de su compañero.
- Eligen un referente distinto.
- Abandonan su centro de labores, renuncian a su trabajo.

Teoría de la Autodeterminación (DECI & RYAN)

Esta teoría está influenciada a las tendencias del crecimiento personal de las personas en sus centros de labores en su organización, está orientada a la toma de decisiones que las personas deciden sin ninguna influencia externa.

La Teoría de la Autodeterminación describe las necesidades innatas que impactan directamente en el crecimiento personal y favorecen el desarrollo de las motivaciones intrínsecas.

En esta Teoría menciona tres necesidades básicas que se necesitan para la toma de decisiones en una persona:

- **Autonomía:** La persona tiene la necesidad de sentirse con capacidad de tomar sus propias decisiones, esto permite aumentar su motivación intrínseca.
- **Necesidad del ser humano en relacionarse:** El ser humano es un ser social por su naturaleza, por lo cual busca contactarse con otros seres humanos para poder sentirse aceptado en un grupo y en la sociedad.
- **Competencia:** El ser humano necesita dominar las actividades y aprender diferentes habilidades.

2.2.1.2. Tipos de Motivaciones:

Motivación Extrínseca:

Esta motivación está enfocada en los estímulos externos que necesita la persona o el trabajador para desenvolverse en una actividad o función dentro de la organización.

Algunos autores señalan, que la motivación extrínseca se divide en dos factores: Recompensa y Castigo.

- **Recompensas:** Este factor se aplica a un empleado de la organización después de una determinada conducta, afectando a su desempeño que venía trabajando.
- **Castigo 2:** Este factor se aplica a un empleado de la organización después de una conducta negativa, con la finalidad que dicha acción ya no se repita.

Motivación Intrínseca:

Esta motivación está enfocada en los estímulos internos que nacen de la misma persona y son necesarios para poder desenvolverse el empleado en su actividad laboral. Este tipo de motivación no necesita de

factores externos para que la persona se sienta motivada. Para la motivación intrínseca la recompensa es realizar la actividad y no necesita de recompensas externas para motivarlos a realizar.

Motivación Trascendente:

Este tipo de motivación, la persona busca la satisfacción en el beneficio que adquiere terceras personas, realizando un trabajo desinteresado. En esta motivación encontramos a personas que realizan por propia voluntad, por ejemplo, las personas que laboran en las diferentes ONG.

2.2.1.3. Técnicas Motivacionales:

Varios especialistas sugieren que en las organizaciones propongan técnicas motivacionales para los trabajadores, con la finalidad de aumentar su productividad y su desempeño en las funciones que realizan cada día en la empresa.

- **Políticas de conciliación:** Esta técnica motivacional está creada para conciliar la parte personal, laboral y familiar de los empleados y trabajadores en la organización. En esta técnica podemos encontrar los horarios flexibles, recuperación de horas, permiso de maternidad, servicio de guardería, movilidad contratada por la empresa y permisos.
- **Mejoras de las condiciones laborales:** Esta técnica está más relacionada con la infraestructura del espacio donde labora la persona, en ella encontramos las condiciones físicas del entorno, aumento o disminución de la iluminación, ambientes limpios y aseados, temperatura adecuada en el espacio donde se realiza las actividades, equipos de protección adecuados según el rubro de actividad de la empresa, equipos adecuados y en buen estado para su uso. Todo lo planteado permitirá al empleado y al trabajador desenvolverse en sus actividades laborales con mayor productividad y eficacia.

- **Enriquecimiento de trabajo:** Esta técnica motivacional, permite modificar y mejorar los procesos de los trabajadores, con la finalidad de que el trabajador no tenga un trabajo rutinario y ser más productivo.
- **Adecuación de la persona al puesto de trabajo:** Esta técnica motivacional, selecciona a cada personal de la empresa en un puesto donde más se adecue y pueda desempeñar sus actividades de manera más productiva y eficaz.
- **El reconocimiento del trabajo:** Esta técnica motivacional, reconoce el aporte o el cumplimiento de las metas de un trabajo a la empresa, por el cual la organización lo reconoce por medio de una felicitación vía correo, memorándum de felicitaciones, ascensos o en otros casos por medio de paquetes de regalos o de viajes. Esta técnica está orientada en el reconocimiento de las acciones realizadas por el trabajador en la organización y este accionar tuvo un resultado favorable para la organización.

2.2.2. Desempeño Laboral

En tiempos actuales, las organizaciones buscan en sus empleados y trabajadores que estén comprometidos con la organización y a la misma vez que las actividades realizadas en sus centros de labores, tengan resultados positivos. Por consecuencia las organizaciones intentan medir el desempeño de sus empleados, debido a que para la empresa es muy importante conocer y medir el desempeño de los empleados.

Para poder entender mejor el término Desempeño Laboral, comenzaremos por la definición básica de la palabra Desempeño:

“Cumplir las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, ejercerlos” (Real Academia Española, S/F, S/P)

Esta definición nos manifiesta que el Desempeño que un personal nos muestra, significa que tiene dedicación para la función que está desempeñando dentro de la Organización.

Chiavenato (2017) señala “Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos”.(p.245)

Para Idalberto Chiavenato el concepto de Desempeño Laboral está basado en lo que el trabajador realiza en la organización y no solo lo que sabe hacer, por lo cual para el autor son primordiales los siguientes aspectos: Eficacia, Eficiencia, Efectividad y Productividad, para poder desenvolverse en las actividades que la organización lo asigna en un periodo de tiempo limitado.

Además, Chiavenato considera el comportamiento de la disciplina, como el aprovechamiento del trabajador en su jornada de trabajo, el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, la organización debe brindarle al trabajador las condiciones adecuadas de trabajo, para que el personal pueda desempeñar sus actividades laborales y puedan ser medidos por su desempeño, con la finalidad de tomar decisiones adecuadas para la organización.

2.2.2.1. Teoría del Desempeño Laboral:

Según los autores Klingner, E, & Nalbandian (2002) mencionan “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”. (pág. 252)

- **Teoría de la Equidad:**

La teoría de la equidad está relacionada a la percepción del colaborador con respecto al trato que recibe: justo o injusto.

Hace mención los autores Klingner, E, & Nalbandian (2002)

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento y b) la equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas. (p. 253).

- **Teoría de las Expectativas:**

Los autores Klingner, E, & Nalbandian (2002) manifiestan en esta teoría:

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones. (p. 253).

2.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión del Desempeño Laboral según Camphell:

La autora (Candel, 2012, pág. 56) indica:

Entre los componentes del desempeño laboral se distinguen ocho dimensiones básicas (Camphell, McCloy, Oppler y Sager, 1993):

- a. Destrezas en tareas específicas del puesto, definidas como actividades que diferencian el contenido de una ocupación concreta, haciendo cada trabajo único.
- b. Habilidad para labores genéricas o comunes a cualquier empleado.
- c. Comunicación oral y escrita dirigida a expresar ideas o dar información.
- d. Esfuerzo demostrado en el impulso extra que los empleados ponen en sus comportamientos.
- e. Mantenimiento de la disciplina personal y la conformidad con las normas y cultura organizacional.
- f. Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo, procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar.
- g. Supervisión y liderazgo como las actividades dirigidas a influenciar, planificar y controlar el trabajo de grupo.
- h. Gestión y administración de los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales.

Dimensiones del Desempeño Laboral según Robbins y Timothy:

(Robbins & Timothy, Comportamiento Organizacional., 2013, págs. 47-48) Manifiestan que las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

- **Capacidad Laboral:**

La capacidad laborar se evidencia en las actitudes que presenta el colaborador en una organización en base a su experiencia, conocimientos, habilidades o capacidad que se observa en su puesto o área de trabajo.

- **Desenvolvimiento:**

El desenvolvimiento es la habilidad del colaborador que le permite desenvolver sus habilidades y destreza por medio de la comunicación abierta y directa, el cual le permitirá conocer mejor a su equipo de trabajo con el fin de lograr el bienestar social y la excelencia personal.

- **Eficacia:**

Se contempla la eficacia como la manera correcta de realizar las cosas; quiere decir las acciones del ambiente en el cual se desarrollan, para lograr alcanzar los objetivos de la organización o del área de trabajo. La eficacia nos permite medir el desempeño de cada colaborador.

- **Perfil del colaborador:**

El perfil del colaborador es determinado por medio del comportamiento y característica en el que el colaborador se desenvuelve en la organización, esta también orientado al sexo, edad e identificación con la organización.

Dimensión del Desempeño Laboral según Idalberto Chiavenato:

El autor (Chiavenato, 2000) indica que el desempeño laboral se establece por los siguientes factores:

- **Factores actitudinales:**

En los factores actitudinales del colaborador podremos apreciar: La actitud cooperativa, la disciplina, la responsabilidad, la discreción, la iniciativa, la creatividad, la habilidad de seguridad y el interés.

- **Factores operativos:**

En los factores operativos del colaborador destaca los: conocimientos del trabajador, calidad, cantidad y trabajo en equipo.

2.2.2.3. Importancia del Desempeño Laboral:

El desempeño laboral es importante porque ayuda a desarrollar la efectividad y el éxito de la empresa, en la actualidad las empresas se enfocan a capacitar a los empleados para el mejoramiento continuo del desempeño laboral, para obtener un éxito empresarial (Paspuel, 2014, pág. 51)

En toda organización el recurso humano es lo más importante en toda empresa para que siga existiendo o manteniéndose en este mundo competitivo. Es por ello que las organizaciones deben contar con un programa de capacitaciones para sus colaboradores, esto les permitirá a los colaboradores corregir sus falencias y reforzar para una mejora continua. Además, les permitirá a sus colaboradores resolver de la mejor manera cualquier tipo de situaciones en las que se pueda presentar en la organización.

2.2.2.4. Estándares del Desempeño Laboral:

Para el autor MONDY, R. WAYNE, (2010), (p.p. 243-244) Citado por (Serres, 2014) “Los criterios a evaluar más comunes son los rasgos de personalidad, los comportamientos, las competencias, el logro de metas y el potencial de mejoramiento.” (p. 74).

En toda organización, existirán criterios a considerar para la evaluación del desempeño, en este caso el autor considera los siguientes criterios: rasgos de personalidad, los comportamientos, las competencias, el logro de metas y las potencias del mejoramiento, para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores.

Estándares de desempeño: Actitudes

Normalmente las actitudes son cualidades difícilmente mesurables y no se suelen incluir en las evaluaciones por considerarse subjetivas, sin embargo, existen una serie de actitudes que conviene medir en los empleados para poder recompensarlos si su conducta es adecuada ya sea a través de reconocimiento, felicitaciones por parte de sus superiores o incremento en sus retribuciones, y en caso contrario, advertir tales comportamientos y proporcionar al empleado las claves para corregirlos. (Serres, 2014, pág. 75).

Es necesario reconocer las actitudes positivas de los colaboradores por una actividad realizada en el cual genero buenos resultados en la organización, generando una motivación en ellos mismos y en sus compañeros de trabajo. Como también es importante advertir a los colaboradores por una acción o actitud que debe ser corregida.

Estándares de desempeño: Competencias

“Las competencias incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales o que se orientan hacia los negocios.” (Serres, 2014, pág. 82).

Los colaboradores al ingresar a una empresa cuentan con experiencias, habilidades innatas aprendidas, el cual deben aplicarlas a la nueva área de trabajo, esto le permitirá fortalecer su desempeño laboral y mejorar sus relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización, como también al mismo tiempo aportando al crecimiento a su equipo de trabajo.

Estándares de desempeño: Logro de metas

Los resultados establecidos deben estar dentro del control del individuo o equipo, y deben ser aquellos resultados que conduzcan al éxito de la empresa (...) El administrador necesita dar ejemplos específicos acerca de la manera en la que el empleado puede promover su desarrollo y lograr metas específicas. (Serres, 2014, pág. 91)

Para poder medir el desempeño laboral, la organización debe establecer metas y objetivos claros para cada área de trabajo, como también para cada puesto de la organización. Esto le permitirá a la organización poder medir el desempeño de sus colaboradores en relación de sus metas y objetivos cumplidos. Con ello la organización tendrá un panorama más claro sobre las decisiones importantes que debe tomar.

Estándares de desempeño: Evaluación del potencial

Evaluar el potencial de desempeño de un empleado es importante no sólo para poder diseñar el mejor plan de carrera para éste, sino también porque permite conocer hasta qué punto es capaz de contribuir al logro de los objetivos y metas de la empresa. (Serres, 2014, pág. 93).

En una organización es importante evaluar el potencial de cada colaborador, esto le permitirá al administrador poder realizar un programa de acción para el futuro, conociendo las fortalezas y habilidades de cada personal, en el cual se pueden establecer las metas y objetivos del área. Además de ello, la evaluación del potencial le permite al administrador saber hasta qué punto es capaz de contribuir cada personal en el logro de los objetivos de la empresa.

2.2.2.5. Beneficios del Desempeño Laboral:

Beneficios que tiene para el individuo:

- Tiene conocimiento de la dirección del comportamiento y desempeña que la compañía más reconocida en sus labores.
- Tiene conocimiento de las expectativas de su superior respecto a su desempeño, según él, fortalezas y debilidades.
- Tiene conocimiento de las medidas que su superior va tomar en consideración para mejorar su desempeño, como por ejemplo: capacitaciones, seminarios, programas de entrenamiento, etc.
- El individuo tiene la oportunidad de realizar una autoevaluación que le conlleva a una autocrítica para poder reflexionar para poder mejorar.
- Establece una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores de la organización.
- Fortalece la relación entre los empleados con ellos mismos e incentivan a los empleados a dar lo mejor de sí mismos con la organización.

Beneficios para el jefe son:

- Le permite evaluar mejor el Desempeño y el Comportamiento de los subordinados, teniendo establecidos las bases de las variables y los factores de la evaluación.
- Le permite tener establecer medidas para mejorar el comportamiento y el desempeño de los individuos en la empresa.
- Establece mejor la comunicación dentro de la organización, permitiendo así que la información sea más clara y precisa.
- Planificar y organizar mejoras en las tareas y funciones del trabajador en la organización, alcanzando así un alto índice de productividad.

2.2.2.6. Evaluación del Desempeño:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. (Chiavenato, 2007, p. 243).

El autor del libro sostiene que la evaluación del desempeño es una valorización del comportamiento y del actuar de cada persona que desempeña el puesto a evaluar. Para realizar las evaluaciones se aplican distintos procedimientos que se conocen como diferentes nombres.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño:

El autor Chiavenato, manifiesta que la evaluación del desempeño es un instrumento, canal o herramienta para aumentar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Existen Objetivos básicos e intermedios:

A. Objetivos Básicos: Mejorar los resultados de los recursos humanos en la organización.

B. Objetivos Intermedios:

- Idoneidad del individuo para el puesto.
- Capacitación.
- Promociones.
- Incentivo salarial por el buen desempeño.
- Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

- Desarrollo personal del empleado.
- Información básica para la investigación de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo para una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- Retroalimentación (feedback) de información al individuo evaluado.
- Otras decisiones de personal, como transferencias, contrataciones, etc.

2.2.2.7. Fases de la Evaluación del Desempeño:

El autor hace mención que existe 03 fases en la evaluación del Desempeño:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización.
- Permitir que los recursos humanos sean tratados como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de la administración.
- Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, con la consideración de los objetivos de la organización, de una parte, y los objetivos de los individuos, de la otra.

2.2.2.8. Métodos de Evaluación de Desempeño:

Métodos tradicionales de Evaluación:

Los métodos tradicionales de Evaluación de desempeño varían en aplicación de una empresa a otra, debido que cada organización debe construir su propio sistema de evaluación para el personal.

Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas graficas.

En base a este método, se mide el desempeño de las personas empleando factores anteriormente definidos y graduados. Se utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales exponen los factores de evaluación del desempeño, en cambio en las columnas verticales se exponen los grados de variación de esos factores.

- Ventajas del método:

1. Ofrece a los evaluadores un instrumento de evaluación clara y fácil de entender.
2. Permite una visión integral y resumida de los factores de evaluación.
3. Simplifica considerablemente el trabajo del evaluador y el registro de la evaluación no es complicado.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Nombre del trabajador: _____				Fecha: __/__/__	
Departamento/Sección: _____			Puesto: _____		
Desempeño en la función: <i>Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función.</i>					
	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	<input type="checkbox"/> Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido	<input type="checkbox"/> Con frecuencia va más allá de lo exigido	<input type="checkbox"/> Satisface lo exigido	<input type="checkbox"/> A veces está por debajo de lo exigido	<input type="checkbox"/> Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento
Cualidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	<input type="checkbox"/> Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo	<input type="checkbox"/> A veces superior. Bastante exacto en su trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular	<input type="checkbox"/> Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores	<input type="checkbox"/> Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos	<input type="checkbox"/> Sabe lo necesario	<input type="checkbox"/> Sabe suficiente del trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación	<input type="checkbox"/> Sabe poco del trabajo
Cooperación Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	<input type="checkbox"/> Tiene un excelente espíritu de colaboración. Gran empeño	<input type="checkbox"/> Funciona bien en el trabajo en equipo. Procura colaborar	<input type="checkbox"/> Normalmente colabora en el trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> No demuestra buena disposición. Sólo colabora cuando es muy necesario	<input type="checkbox"/> Es reticente a colaborar

Figura 4 Evaluación del desempeño por el método de escalas graficas.

2. Método de elección Forzada.

El método de elección forzada consiste en evaluar el desempeño de los integrantes mediante frases descriptivas de delimitadas alternativas de desempeño.

Existen 02 formas de composición:

- Se arman bloques de 02 frases de significado positivo y dos de significado negativo. Al juzgar se elige la frase que más se ajuste.
 - Se arman bloques de solo 04 frases de significado positivo. Al juzgar se elige la frase que más se ajuste al desempeño del evaluado.
- Ventajas del Método:**
1. Brinda resultados más confiables y exentos de influencia subjetivas y personales.
 2. Su aplicación es simple y no requiere preparación extensa o sofisticada.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
Trabajador: _____							
Puesto: _____ Sección/Departamento: _____							
A continuación encontrará frases del desempeño combinadas en bloques de cuatro. En las columnas laterales, anote una "x" debajo del signo "+" para indicar la frase que mejor describe el desempeño del empleado y del signo "-" para la frase que menos define su desempeño. No deje ningún bloque sin marcar dos veces							
	Num.	+	-		Num.	+	-
Sólo hace lo que le mandan	01			Tiene miedo de pedir ayuda	41		
Comportamiento irreprochable	02			Siempre tiene su archivo en orden	42		
Acepta críticas constructivas	03			Baja producción	43		
No produce cuando está bajo presión	04			Es dinámico	44		
Cortés con terceros	05			Interrumpe constantemente el trabajo	45		
Duda para tomar decisiones	06			No se somete a influencias	46		
Merece toda la confianza	07			Tiene buen potencial para ser deservuelto	47		
Tiene poca iniciativa	08			Nunca es desagradable	48		
Caprichoso al brindar el servicio	33			Nunca hace buenas sugerencias	73		
No tiene formación adecuada	34			Se nota que "le gusta lo que hace"	74		
Tiene buena apariencia personal	35			Tiene buena memoria	75		
En su servicio siempre hay errores	36			Le gusta reclamar	76		
Se expresa con dificultad	37			Impone su criterio al tomar decisiones	77		
Conoce su trabajo	38			Se le debe llamar la atención regularmente	78		
Cuidadoso con las instalaciones de la empresa	39			Es rápido	79		
Siempre espera obtener un premio	40			Es de naturaleza un poco hostil	80		

Figura 5 Evaluación del desempeño con el método de elección forzada.

3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.

En este método se desarrolla a través de entrevistas de un especialista en recursos humanos y un supervisor inmediato, por el cual se evalúa el desempeño de sus subordinados, examinando las causas, orígenes y motivos del desempeño dado. El método es una evaluación más amplia, que además de diagnosticar el desempeño del empleado, permite la posibilidad de planear junto al supervisor inmediato su desarrollo en el cargo de la organización.

- Ventajas del método:

1. El especialista en evaluación proporciona al supervisor una asesoría y entrenamiento en evaluación de personal.
2. Permite efectuar una evaluación profunda, imparcial y objetiva de cada funcionario, localizando las causas de comportamiento y las fuentes del problema.
3. Permite un planteamiento de acción capaz de eliminar los obstáculos e incremento del desempeño.
4. Permite un acoplamiento con las distintas áreas de administración de recursos humanos.
5. Acentúa la responsabilidad de línea y la función de staff en la evaluación del personal.
6. Es el método más completo de evaluación.

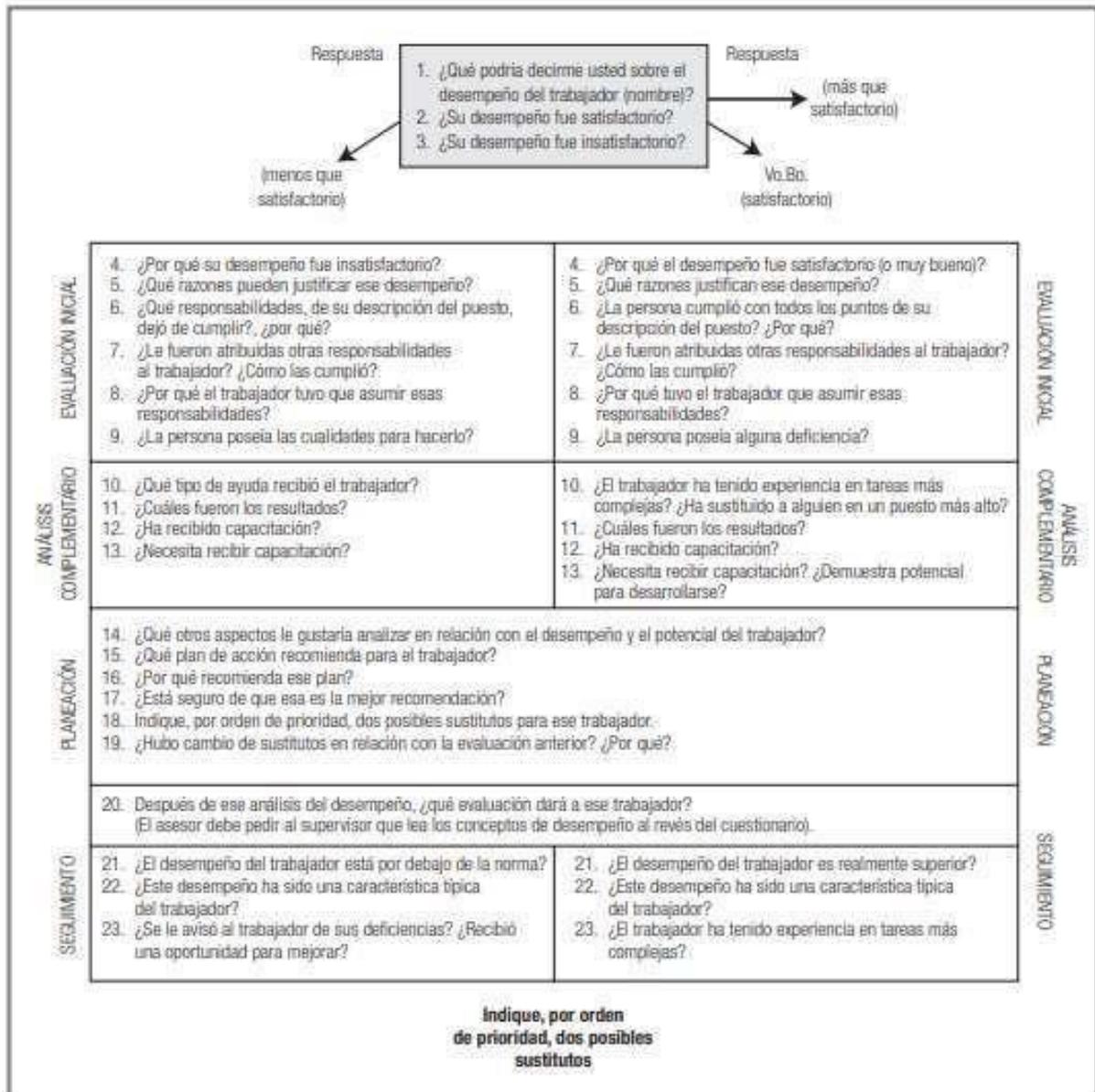


Figura 6 Orden de la entrevista del método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo

4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.

El método de evaluación de desempeño mediante incidentes crítico se caracteriza por las situaciones muy positivas y negativas. Esta técnica es sistemática mediante el cual el encargado observa y registra las excepciones positivas y los negativos con respecto al desempeño de sus subordinados.

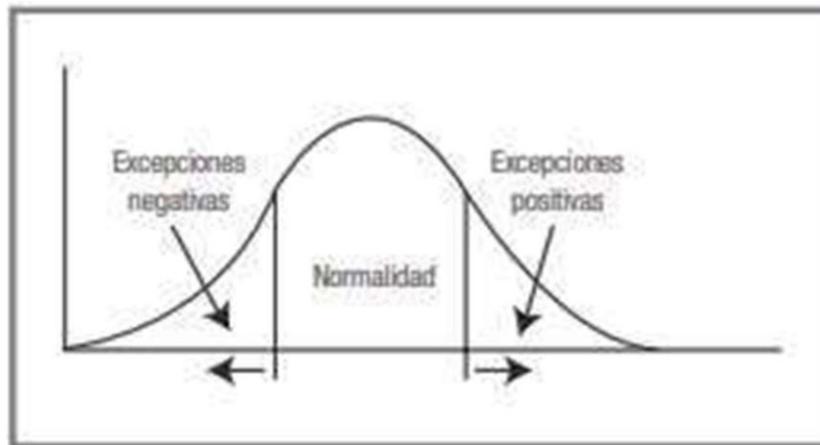


Figura 7. Los incidentes críticos o excepcionales

5. Método de comparación de pares.

El método de comparación de pares se caracteriza por realizar una comparación entre dos empleados en turno de dos, y anota en la columna de la derecha aquel que se considera mejor en base al desempeño. En este método se pueden usar factores de evaluación.

Comparación de los empleados en cuanto a la productividad:	A	B	C	D
A y B		X		
A y D	X			
C y D			X	
A y C	X			
B y C		X		
B y D		X		
Puntuación	2	3	1	0

Figura 8 Evaluación mediante el método de comparación de pares

6. Método de frases descriptivas.

Este método es similar al método de elección forzada, la diferencia es que no exige

obligatoriedad en la elección de las frases. El evaluador señala solo las frases que caracterizan el desempeño del subordinado y aquella que demuestran el opuesto de su desempeño.

2.3. Definición de términos básicos:

Competencias Laborales:

Las competencias son: la forma de conocimiento, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos o cualidades personales fundamentales para realizar las actividades laborales en la organización.

Eficacia:

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia:

La habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

Efectividad:

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente.

Infracción de Tránsito:

Una infracción de tránsito es un incumplimiento de la normativa de circulación de vehículos que acarrea una sanción administrativa. En el caso de las infracciones de tránsito más graves, la sanción puede ser de orden penal, hasta el punto de acarrear penas privativas de libertad.

Intensidad:

Grado de fuerza con que se manifiesta un agente natural, una magnitud física, una cualidad, una

expresión.

Metas:

Son los fines hacia los cuales se dirigen las actividades (...) el fin al que se dirige la organización, la integración de personal (staffing), la dirección y el control. (Stoner,2012)

Necesidad:

Es carencia o escasez de algo existente que es determinante o imprescindible.

Persistencia:

La persistencia es una cualidad de seres animados o inanimados que hace que se mantengan firmes en una acción o situación, durante un lapso prolongado.

Productividad:

Es la relación entre la cantidad de resultado obtenido por los recursos o insumos utilizados en la producción.

Protransporte:

Organismo público descentralizado de la MML, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, técnica, económica, presupuestaria y financiera, asumiendo los derechos y obligaciones de PROTRANSPORTE de Lima.

Reglamento Nacional de Tránsito:

Contiene las normas para el uso de las vías públicas para conductores de todo tipo de vehículos y para peatones; las disposiciones sobre licencias de conducir y las que establecen las infracciones y sanciones y el correspondiente Registro Nacional de Sanciones; así como las demás disposiciones que sean necesarias.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general:

HG: La motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas:

HE1: La motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

HE2: La motivación de poder se relaciona en el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

HE3: La motivación de afiliación se relaciona en el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

3.2. Variables

3.2.1. Variable Independiente X: Motivación Laboral

- X1: Motivación de logro.
- X2: Motivación de poder.
- X3: Motivación de afiliación.

En el trabajo de investigación se ha determinado como variable independiente la motivación laboral, la misma que engloba las tres dimensiones: Motivación de logro, Motivación de poder y la Motivación afiliación.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: X: Motivacion Laboral	X1: Motivacion de Logro	Deseo de la excelencia.
		Trabajo bien realizado.
		Acepta responsabilidades
		Necesita Feedback
	X2: Motivacion de Poder	Necesidad de Prestigio
		Influencia en los colaboradores
		Reconocimiento como buen colaborador
	X3: Motivacion de afiliación	Ayudar a la gente.
		Busqueda de reconocimiento
		Le gusta el trabajo en equipo

Tabla 1 Operacionalización de la Motivación Laboral

3.2.2. Variable Dependiente Y: Desempeño Laboral

- Y1: Factores Actitudinales.
- Y2: Factores Operativos.

Se está considerando como Variable Dependiente el Desempeño Laboral, considerando 02 dimensiones: Factores Actitudinales y Factores Operativos. Exponiendo que cada dimensión está compuesta por 05 indicadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Dependiente Y: Desempeño Laboral	Y1. Factores Actitudinales	Orientación a resultados
		Responsabilidad
		Disciplina
		Iniciativa
		Actitud Cooperativa
	Y2. Factores Operativos	Conocimiento del trabajo
		Calidad
		Exactitud
		Trabajo en equipo
		Liderazgo

Tabla 2 Operacionalización del Desempeño laboral

3.3. Matriz Lógica de Consistencia

TEMA:	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA S.A. – RUTA (SO-04) EN EL AÑO 2020
AUTOR:	CARLOS ADOLFO FRANCO AREVALO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLOGICO
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable Independiente:			
¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?	Determinar de qué manera la Motivación Laboral se relaciona con el Desempeño de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. (Ruta SO04) en el año 2020.	La motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.	X: Motivación Laboral	X1: Motivación de Logro	Deseo de la excelencia. Trabajo bien realizado. Acepta res posibilidades Necesita Feedback	Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación: Inv. Aplicada Diseño: Diseño No Experimental Método: Hipotético Deductivo Nivel: Descriptivo Correlacional Población: Conductores dela Empresa Transportes Unidos Chama Muestra: 45 conductores Técnicas e instrumentos: Encuestas Cuestionarios
				X2: Motivación de Poder	Necesidad de Prestigio Influencia en los colaboradores Reconocimiento como buen colaborador	
				X3: Motivación de afiliación	Ayudar a la gente. Búsqueda de reconocimiento Le gusta el trabajo en equipo	
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Variable Dependiente:			
1. ¿De qué manera la Motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?	1. Determinar de qué manera la Motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020.	1. La motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.	Y: Desempeño Laboral	Y1. Factores Actitudinales	Orientación a resultados	
					Responsabilidad	
					Disciplina	
2. ¿De qué manera la Motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?	2. Determinar de qué manera la Motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020.	2. La motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.			Iniciativa	
					Actitud Cooperativa	
3. ¿De qué manera la Motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020?	3. Determinar de qué manera la Motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. Ruta (SO04) en el año 2020.	3. La motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.		Y2. Factores Operativos	Conocimiento del trabajo	
					Calidad	
					Exactitud	
					Trabajo en equipo	
					Liderazgo	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLOGICO

4.1. Tipo de investigación

Por el propósito de esta aplicación es de tipo Aplicada porque tiene como objetivo la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren para la solución de un problema mediante un producto o innovación práctica.

Por el tipo de datos, esta investigación es de enfoque cuantitativo por qué busca medir la realidad que se investiga y utiliza instrumentos estadísticos para probar la hipótesis planteada.

Por el nivel es correlacional por qué existe relación entre las dos variables.

El método de la investigación es Hipotético deductivo porque consiste en establecer hipótesis y demostrarlos deduciendo de ellas con conocimientos que disponemos, concluyendo en la verificación del valor de verdad de los enunciados hechos.

4.2. Diseño

El diseño de la investigación es No Experimental, porque se puede visualizar fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin operar en su desarrollo, para más adelante analizarlo. Al mismo tiempo es de tipo transversal porque se analiza en un periodo corto que es todo el año 2020. Para finalizar, el subtipo es descriptivo correlacional, porque se adquirió datos del estudio sin ninguna administración.

4.3. Población, Muestra o participante

La población de nuestra unidad de investigación son todos conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A.C de la Ruta S0-04. Se desconoce el número exacto de los conductores debido a que

hubo varios ingresos nuevos. Y su muestra son 45 conductores de la Ruta (S0-O4, San Juan de Lurigancho – Villa Maria del Triunfo)

Donde:

Z: Nivel de confianza = 1.96

P: Probabilidad de éxito= Se asume p= 0.35

Q: Probabilidad de fracaso (1-P)= Se asume q= 0.65 E: Margen de error= Se asume d= 0.14

N: Muestra

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

$$N = \frac{(1.96)^2 \times 0.35 \times 0.65}{(0.14)^2}$$

N= 45 conductores

4.4. Instrumentos de recogida de datos:

Para el desarrollo del estudio, se obtendrá la información por medio de dos cuestionarios de 39 preguntas a los 45 conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A.C. abarcando los indicadores de cada variable en investigación. Esta actividad nos permite recolectar información de manera veraz, teniendo en cuenta con la confiabilidad, validez y objetividad.

4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El software que se utilizara para la recolección de información, son en los programas SPSS y Microsoft Excel, donde se utilizaran sus herramientas para las tabulaciones, conteo y gráficos estadísticos para un mejor análisis.

4.6. Descripción y procedimiento de análisis

El procedimiento para el desarrollo del estudio, consto de 03 fases.

FASE 01:

Se solicitud información a la empresa en estudio, correspondiente al personal y las funciones asignadas. Para poder conocer las actividades que se dedica la empresa, como también conocer la situación actual de los conductores de la empresa.

FASE 02:

Como siguiente paso, se procedió con el desarrollo del cuestionario de 39 preguntas que involucran a los indicadores de las variables en estudio. Escogiendo solo a 45 conductores de la empresa para el desarrollo del cuestionario.

FASE 03:

Como último paso, se recolecto la información brindada por el cuestionario realizado. Para luego proceder con el análisis en el software de SPSS y Microsoft Excel. Ayudándonos en un mejor entendimiento de los resultados y en un mejor análisis del problema.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Datos Cuantitativos

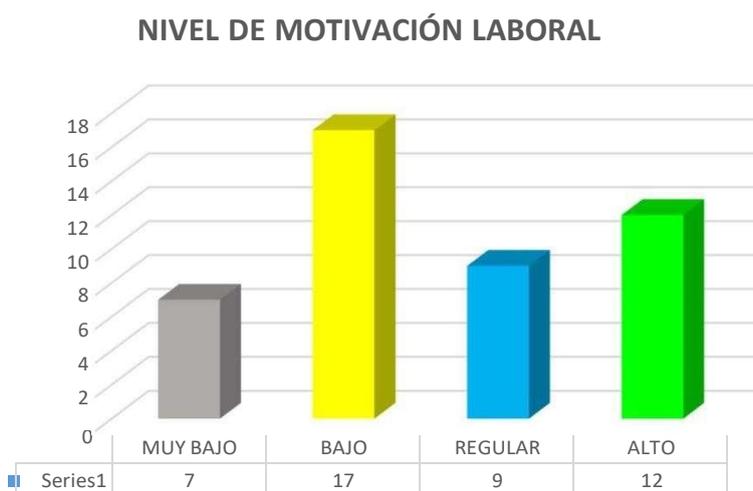
Se expondrá los resultados estadísticos del cuestionario que desarrollaron los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A.C.

Tabla 03: Nivel de Motivación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL	RANGOS	FI	%
MUY BAJO	0 – 154	7.00	16%
BAJO	155 - 13	17.00	38%
REGULAR	174 - 189	9.00	20%
ALTO	190 – 250	12.00	27%
TOTAL		45.00	100%

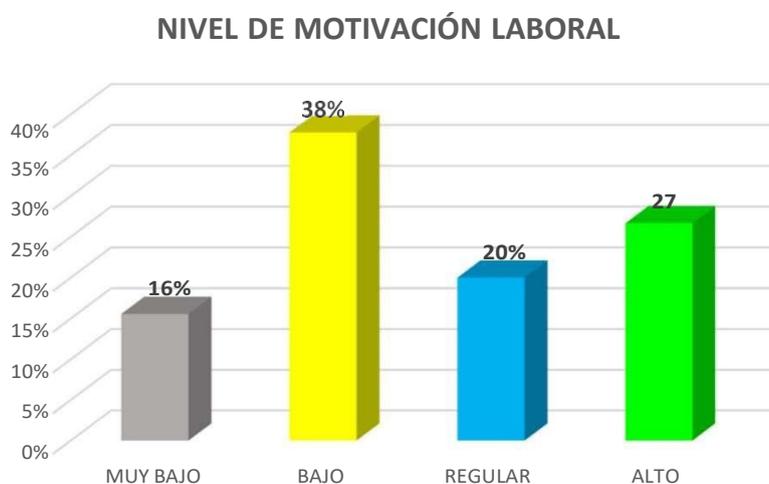
Fuente: Elaboración propia

Figura 09: Distribución de niveles de motivación Laboral de los conductores de la E.T.Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Distribución en porcentaje de niveles de motivación Laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 03 y figura 09, podemos visualizar que la muestra de los 45 conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A., 07 conductores se ubican en el nivel de motivación muy bajo, 17 conductores se ubican en el nivel de motivación bajo. Sumando en su totalidad 24 conductores que se encuentran con un nivel de motivación bajo.

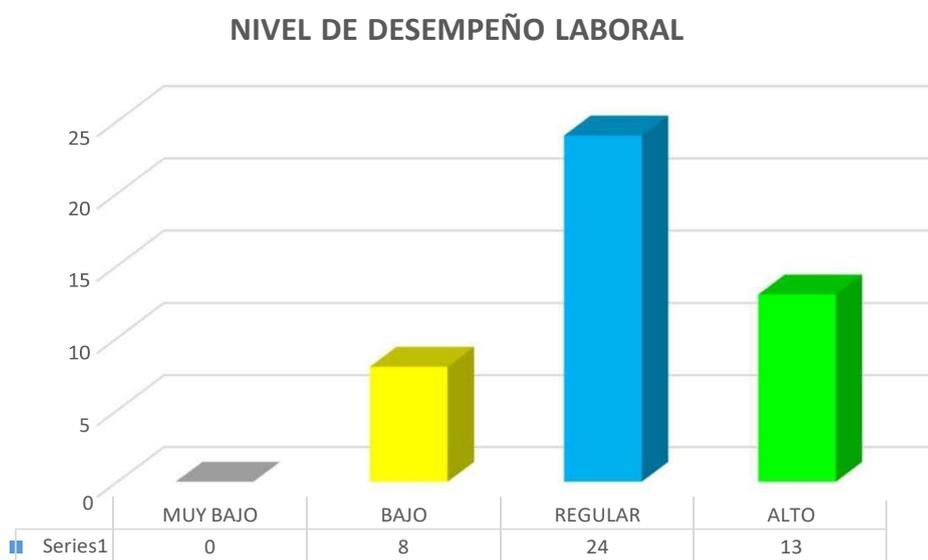
Asimismo, se observa que 09 conductores se ubican en el nivel de motivación regular y 12 conductores se encuentran en el nivel de motivación alto. Se considera el total de 21 conductores que se encuentran con un nivel de alta motivación.

Podemos observar en la figura 10, el nivel de motivación con mayor número de conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A., es el nivel de motivación bajo, con un porcentaje del 38%. Por otro lado, observamos que el nivel con menor número de conductores es el nivel de motivación muy bajo, con un porcentaje del 16%.

Tabla 04: Nivel de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL2020

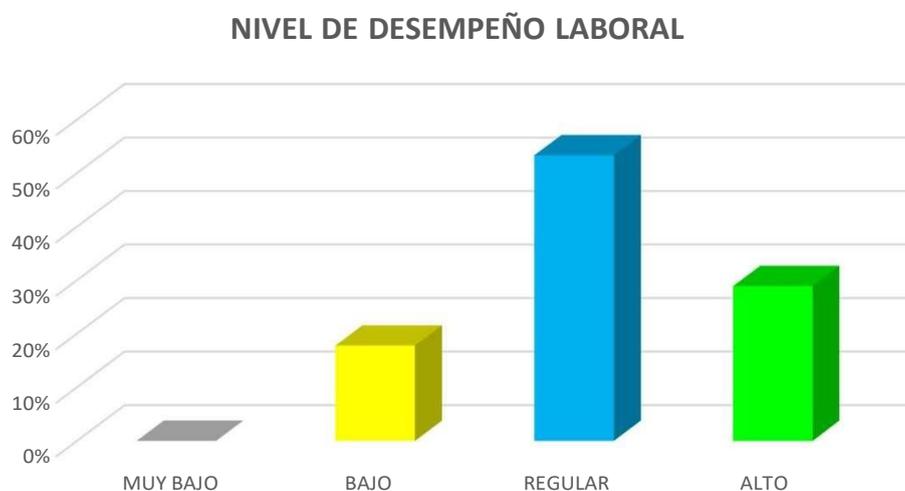
NIVEL DESEMPEÑO LABORAL	RANGOS	FI	%
MUY BAJO	0 - 39	0.00	0%
BAJO	40 - 65	8.00	18%
REGULAR	66 - 91	24.00	53%
ALTO	92 - 117	13.00	29%
TOTAL		45.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Distribución de niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T.Unidos Chama S.A., SJL 2020

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Distribución en porcentaje de niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 04 y figura 11, podemos visualizar que la muestra de los 45 conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A., no hay conductores que se ubican en el nivel de desempeño muy bajo, 08 conductores se ubican en el nivel de desempeño bajo. Sumando en su totalidad 08 conductores que se encuentran con un nivel de desempeño bajo.

Asimismo, se observa que 24 conductores se ubican en el nivel de desempeño regular y 13 conductores se encuentran en el nivel de desempeño alto. Se considera el total de 37 conductores que se encuentran con un nivel de motivación alto.

Podemos observar en la figura 04, el nivel de desempeño con mayor número de conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A. se encuentra en el nivel de desempeño regular, con un porcentaje del 53%. Por otro lado, observamos que el nivel con menor número de conductores es el nivel de desempeño muy bajo, con un porcentaje del 16%.

Tabla 05: Nivel de motivación de logro de los conductores de la E.T. Unidos ChamaS.A., SJL 2020

MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
MUY BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	17.00	38%
BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	10.00	22%
TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	7.00	16%
TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	3.00	7%
ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	6.00	13%
MUY ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	2.00	4%
TOTAL	45.00	100%

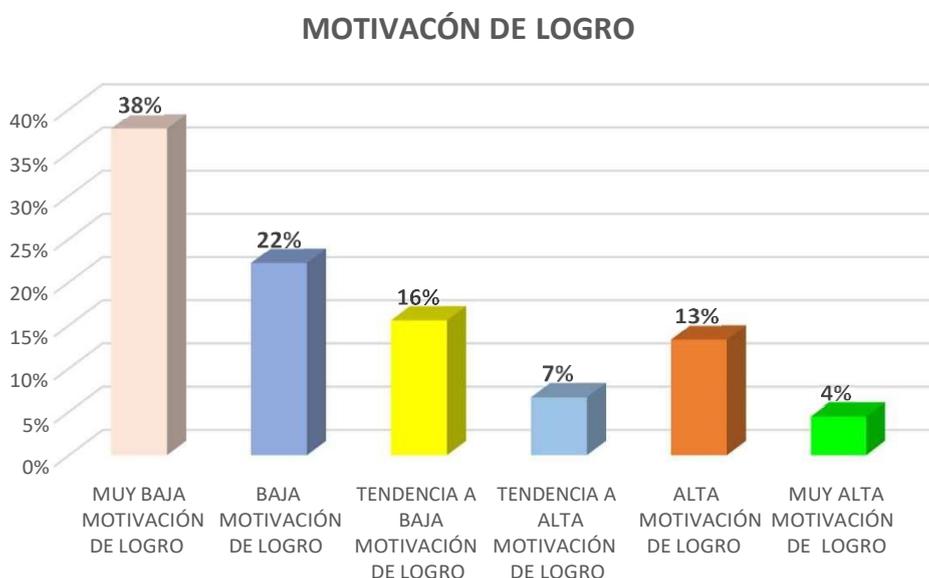
Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Distribución de niveles de motivación de logro de los conductores de la E.T.Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Figura 14. Distribución de niveles de motivación de logro de los conductores de la E.T.Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 05 y figura 13, podemos visualizar que la muestra de los 45 conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A., 17 conductores se ubican en el nivel de muy baja motivación de logro, 10 conductores se ubican en el nivel de baja motivación de logro y 07 conductores se ubican en el nivel de Tendencia a Baja de motivación de logro. Sumando en su totalidad de 34 conductores que se encuentran con un nivel bajo de motivación de logro.

Asimismo, se observa que 03 conductores se ubican en el nivel de tendencia a alta motivación de logro, 06 conductores se encuentran en el nivel de alta motivación de logro y 02 conductores se ubican en el nivel de muy alta motivación de logro. Se considera el total de 11 conductores que se encuentran con un nivel alto de motivación de logro.

Podemos observar en la figura 14, el nivel de motivación de logro con mayor número

de conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A. se encuentra en el nivel de muy baja motivación de logro en los conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A. con un porcentaje del 38%. Por otro lado, observamos que el nivel con menor número de conductores es el nivel de muy alta motivación de logro, con un porcentaje de 4%.

Tabla 06: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de logro con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	4.00	24%
DESEMPEÑO REGULAR	11.00	65%
DESEMPEÑO ALTO	2.00	12%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Distribución en porcentaje de niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 06, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación de logro con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 04 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 11 conductores evidencian un desempeño regular y 02 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 15 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 17 conductores en el nivel de muy baja motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño regular, con un porcentaje del 65%. Continuando con un 24% de los conductores que evidencian un desempeño bajo. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 12% que evidencian un desempeño alto.

Tabla 07: Relación entre el nivel de baja motivación de logro con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	2.00	20%
DESEMPEÑO REGULAR	6.00	60%
DESEMPEÑO ALTO	2.00	20%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de motivación de logro baja con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 07, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación de logro con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 06

conductores evidencian un desempeño regular y 02 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 16 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 10 conductores en el nivel de baja motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño regular, con un porcentaje del 60%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el desempeño bajo con un 20% y el desempeño alto con un 20% en los conductores de la empresa.

Tabla 08: Relación entre el nivel de Tendencia a baja motivación de logro con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	2.00	29%
DESEMPEÑO REGULAR	3.00	43%
DESEMPEÑO ALTO	2.00	29%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja de motivación de logro con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Interpretación: De acuerdo con la tabla 08, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a baja motivación de logro con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 03 conductores evidencian un desempeño regular y 02 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 17 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 07 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño regular, con un porcentaje del 43%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el desempeño bajo con un 29% y el desempeño alto con un 29% en los conductores de la empresa.

Tabla 09: Relación entre el nivel de Tendencia a alta motivación de logro con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	1.00	33%
DESEMPEÑO ALTO	2.00	67%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta de motivación de logro con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 09, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de logro con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un desempeño regular, por otro lado 02 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 18 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 03 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño alto, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un desempeño regular.

Tabla 10: Relación entre el nivel de alta motivación de logro con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	3.00	50%
DESEMPEÑO ALTO	3.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 19. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de logro con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 10, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación de logro con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño regular, por otro lado 03 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 19 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 06 conductores en el nivel de alta motivación de logro. Se visualiza una similitud en porcentaje en el desempeño regular con un 50% y el desempeño alto con un 50% en los conductores de la empresa.

Tabla 11: Relación entre el nivel de muy alta motivación de logro con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
DESEMPEÑO ALTO	2.00	100%

Fuente: Elaboración propia

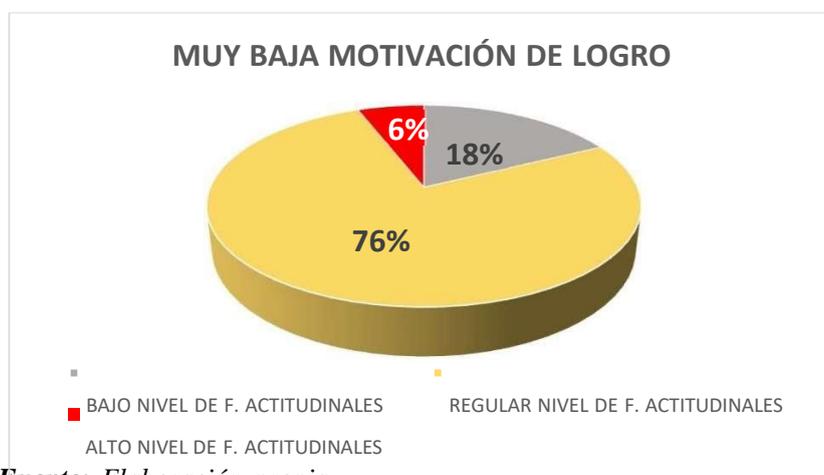
Interpretación: De acuerdo con la tabla 09, podemos visualizar la proporción del nivel de muy alta motivación de logro con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño alto.

Tabla 12: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de logro con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	18%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	13.00	76%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	6%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 12, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación de logro con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A.C. evidencian bajo nivel de factores actitudinales, 13 conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales y 01 conductor evidencia un alto nivel de factores actitudinales.

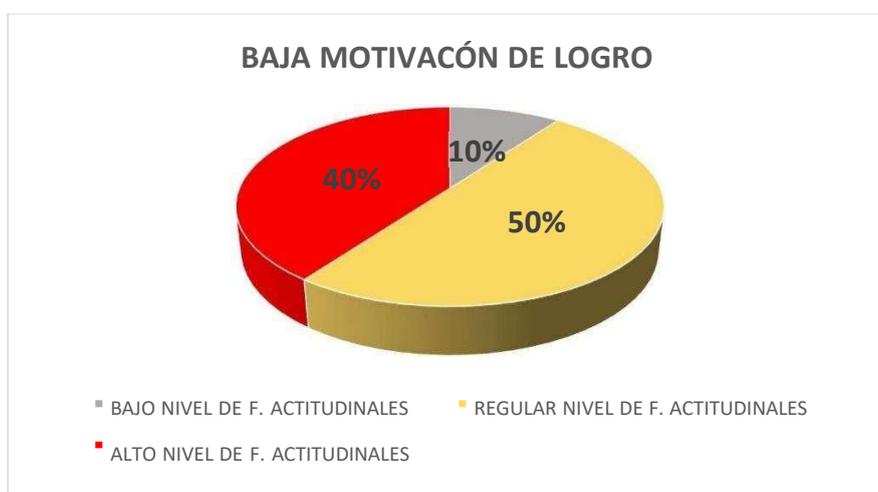
Asimismo, en la figura 20 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 17 conductores en el nivel de muy baja motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factor actitudinal, con un porcentaje del 76%. Continuando con un 18% de los conductores que evidencian un bajo nivel de factor actitudinal. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 06% que evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 13: Relación entre el nivel de baja motivación de logro con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	10%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	5.00	50%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	40%

Fuente: Elaboración propia

Figura 21. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 13, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación de logro con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un bajo nivel del factor actitudinal, 05 conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales y 04 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 21 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 10 conductores en el nivel de baja motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de

factor actitudinal, con un porcentaje del 50%. Continuando con un 40% de los conductores que evidencian un alto nivel de factor actitudinal. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 10% que evidencian un bajo nivel de factores actitudinales.

Tabla 14: Relación entre el nivel de Tendencia a baja motivación de logro con los Nivelesde factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	14%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	43%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	43%

Fuente: Elaboración propia

Figura 22. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel Tendencia a baja de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 14, podemos visualizar la proporción del nivelde tendencia a baja motivación de logro con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un bajo nivel del factor actitudinal, 03 conductores evidencian un regular nivel de factores

actitudinales y 03 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 22 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 07 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación de logro. Se visualiza que pocos conductores evidencian un bajo nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 14%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores actitudinales con un 43% y alto nivel de factores actitudinales con un 43% en los conductores de la empresa.

Tabla 15: Relación entre el nivel de Tendencia alta a motivación de logro con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 15, podemos visualizar la proporción del nivel tendencia a alta motivación de logro con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 16: Relación entre el nivel de alta a motivación de logro con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020

ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	50%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 23. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de logro con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos ChamaS.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 16, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación de logro con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores actitudinales, por otro lado 03 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales

Asimismo, en la figura 23 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 06 conductores en el nivel de alta motivación

de logro. Se visualiza una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores actitudinales con un 20% y el alto nivel de factores actitudinales con un 20% en los conductores de la empresa.

Tabla 17: Relación entre el nivel de muy alta a motivación de logro con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020

MUY ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	2.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 17, podemos visualizar la proporción del nivel muy alta motivación de logro con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 18: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de logro con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	8.00	47%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	8.00	47%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	6%

Fuente: Elaboración propia

Figura 24. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 18, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación de logro con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un alto nivel del factor operativo, 08 conductores evidencian un bajo nivel de factores operativos y 08 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 24 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 17 conductores en el nivel de muy baja motivación de logro. Se visualiza que pocos conductores evidencian un alto nivel de factores operativos, con un porcentaje del 06%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores operativos con un 47% y el bajo nivel de factores operativos con un 47% en los conductores de la empresa.

Tabla 19: Relación entre el nivel de Baja motivación de logro con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	3.00	30%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	6.00	60%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	10%

Fuente: Elaboración propia

Figura 25. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 19, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación de logro con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un alto nivel del factor operativo, 06 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos y 03 conductores evidencian un bajo nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 25 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 10 conductores en el nivel de baja motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factor operativo, con un porcentaje del 60%. Continuando con un 30% de los conductores que evidencian un bajo nivel de factor operativo. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 10% que evidencian un alto nivel de factor operativo.

Tabla 20: Relación entre el nivel de Tendencia a baja motivación de logro con los Nivelesde factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A, SJL 2020

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	3.00	43%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	3.00	43%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	14%

Fuente: Elaboración propia

Figura 26. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel Tendencia a baja de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 20, podemos visualizar la proporción del nivelde tendencia a baja motivación de logro con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un alto nivel del factor operativo, 03 conductores evidencian un bajo nivel de factores operativos y 03 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 26 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 07 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación de logro. Se visualiza que pocos conductores evidencian un alto nivel de factores operativos, con un porcentaje del 14%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores operativos con un 43% y el bajo nivel de factores operativos con un 43% en los conductores de la empresa.

Tabla 21: Relación entre el nivel de Tendencia alta a motivación de logro con los Niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	2.00	67%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	33%

Fuente: Elaboración propia

Figura 27. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel Tendencia a alta de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 21, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de logro con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un alto nivel de factor operativo, por otro lado 02 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 27 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 03 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un alto nivel de factores operativos.

Tabla 22: Relación entre el nivel de alta a motivación de logro con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	4.00	67%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	2.00	33%

Fuente: Elaboración propia

Figura 28. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de logro con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Interpretación: De acuerdo con la tabla 22, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación de logro con los niveles de factores operativos. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un alto nivel de factor operativo, por otro lado 04 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 28 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 06 conductores en el nivel de alta motivación de logro. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un alto nivel de factores operativos.

Tabla 23: Relación entre el nivel de muy alta a motivación de logro con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020

MUY ALTA MOTIVACIÓN DE LOGRO	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	2.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 23, podemos visualizar la proporción del nivel muy alta motivación de logro con los niveles de factores operativos. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores operativos.

Tabla 24: Nivel de motivación de afiliación de los conductores de la E.T. UnidosChama S.A., SJL 2020.

MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
MUY BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	22.00	49%
BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	5.00	11%
TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	5.00	11%
TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	6.00	13%
ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	6.00	13%
MUY ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	1.00	2%
TOTAL	45.00	100%

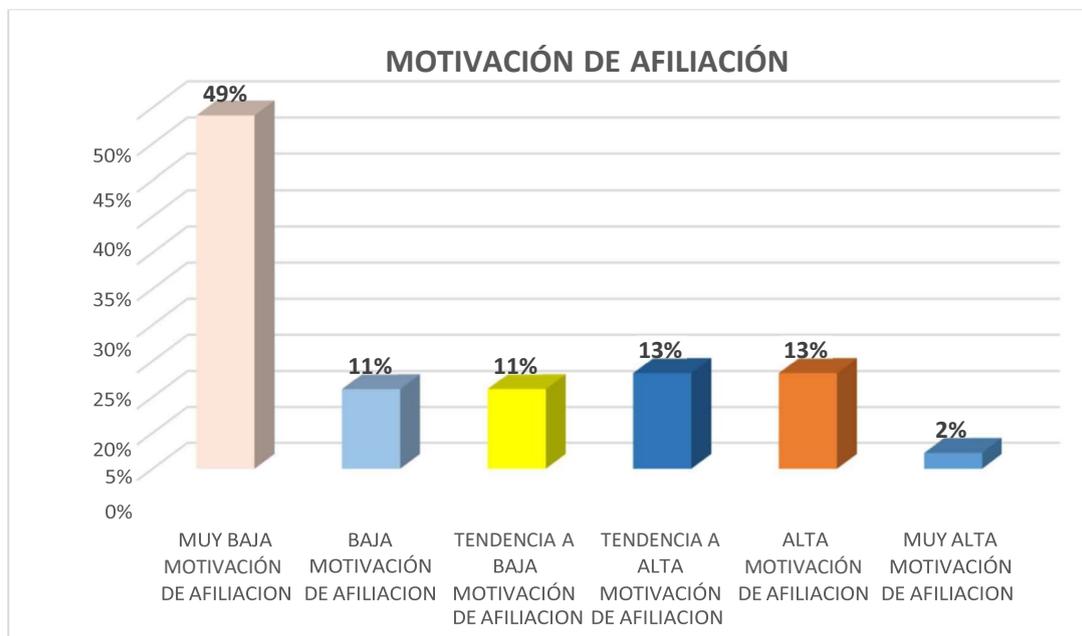
Fuente: Elaboración propia

Figura 29. Distribución de niveles de motivación de afiliación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Figura 30. Distribución en porcentaje de niveles de motivación de afiliación de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 24 y figura 29, podemos visualizar que la muestra de los 45 conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A., 22 conductores se ubican en el nivel de muy baja motivación de afiliación, 05 conductores se ubican en el nivel de baja motivación de afiliación y 05 conductores se ubican en el nivel de Tendencia a Baja de motivación de afiliación. Sumando en su totalidad de 32 conductores que se encuentran con un nivel bajo de motivación de afiliación. Asimismo, se observa que 06 conductores se ubican en el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación, 06 conductores se encuentran en el nivel de alta motivación de afiliación y 01 conductor se ubica en el nivel de muy alta motivación de afiliación. Se considera el total de 13 conductores que se encuentran con un nivel alto de motivación de afiliación.

Podemos observar en la figura 30, el nivel de motivación de afiliación con mayor número de conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A. se encuentra en el nivel de muy baja motivación de afiliación en los conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A. con un porcentaje del 49%. Por otro lado, observamos que el nivel con menor número de conductores es el nivel de muy alta motivación de afiliación, con un porcentaje de 2%.

Tabla 25: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de afiliación con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A, SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	5.00	23%
DESEMPEÑO REGULAR	13.00	59%
DESEMPEÑO ALTO	4.00	18%

Fuente: Elaboración propia

Figura 31. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de motivación de afiliación muy baja con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 25, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 05 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 13 conductores evidencian un desempeño regular y 04 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 31 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 22 conductores en el nivel de muy baja motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño regular, con un porcentaje del 59%. Continuando con un 23% de los conductores que evidencian un desempeño bajo. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 18% que evidencian un desempeño alto.

Tabla 26: Relación entre el nivel de Baja motivación de afiliación con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	2.00	40%
DESEMPEÑO REGULAR	2.00	40%
DESEMPEÑO ALTO	1.00	20%

Fuente: Elaboración propia

Figura 32. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 26, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 02 conductores evidencian un desempeño regular y 01 conductor evidencia un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 32 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 05 conductores en el nivel de baja motivación de afiliación. Se visualiza que de los conductores evidencian un desempeño alto, con un porcentaje del 20%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el desempeño regular con un 40% y el desempeño bajo con un 40% en los conductores de la empresa.

Tabla 27: Relación entre el nivel de Tendencia a baja motivación de afiliación con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACION	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	5.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 27, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 05 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño regular.

Tabla 28: Relación entre el nivel de Tendencia a alta motivación de afiliación con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	1.00	17%
DESEMPEÑO REGULAR	1.00	17%
DESEMPEÑO ALTO	4.00	67%

Fuente: Elaboración propia

Figura 33. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 28, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un desempeño bajo, 01 conductor evidencia un desempeño regular y 02 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 33 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 04 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño alto, con un porcentaje del 67%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el desempeño regular con un 17% y el desempeño bajo con un 17% en los conductores de la empresa.

Tabla 29: Relación entre el nivel de alta motivación de afiliación con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	2.00	33%
DESEMPEÑO ALTO	4.00	67%

Fuente: Elaboración propia

Figura 34. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel alta de motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Interpretación: De acuerdo con la tabla 29, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño regular, por otro lado 04 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 34 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 06 conductores en el nivel de alta motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño alto, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un desempeño regular.

Tabla 30: Relación entre el nivel de muy alta motivación de afiliación con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 30, podemos visualizar la proporción del nivel de muy alta motivación de afiliación con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un desempeño regular.

Tabla 31: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de afiliación con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	18%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	13.00	59%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	5.00	23%

Fuente: Elaboración propia

Figura 35. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E. .T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 31, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 04 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian bajo nivel de factores actitudinales, 13 conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales y 05 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 35 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 22 conductores en el nivel de muy baja motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factor actitudinal, con un porcentaje del 59%. Continuando con un 23% de los conductores que evidencian un alto nivel de factor actitudinal. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 18% que evidencian un bajo nivel de factores actitudinales.

Tabla 32: Relación entre el nivel de baja motivación de afiliación con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	60%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	2.00	40%

Fuente: Elaboración propia

Figura 36. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 32, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores actitudinales, por otro lado 02 conductores evidencian un regular alto de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 36 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 05 conductores en el nivel de baja motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 60%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 40% que evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 33: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	80%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	20%

Fuente: Elaboración propia

Figura 37. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 33, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un alto nivel de factores actitudinales, por otro lado 04 conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 37 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 05 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 80%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 20% que evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 34: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	17%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	17%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	67%

Fuente: Elaboración propia

Figura 38. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia alta de motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 34, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un bajo nivel del factor actitudinal, 01 conductor evidencia un regular nivel de factores actitudinales y 04 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 38 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 06 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 67%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores actitudinales con un 17% y en el bajo nivel de factores actitudinales con un 17% en los conductores de la empresa.

Tabla 35: Relación entre el nivel de alta motivación de afiliación con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	2.00	33%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	67%

Fuente: Elaboración propia

Figura 39. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 35, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores actitudinales, por otro lado 04 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 39 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 06 conductores en el nivel de alta motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un regular nivel de factores actitudinales.

Tabla 36: Relación entre el nivel de muy alta motivación de afiliación con los Nivelesde factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 36, podemos visualizar la proporción del nivel muy alta motivación de afiliación con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores actitudinales.

Tabla 37: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de afiliación con los Niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	9.00	41%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	12.00	55%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	5%

Fuente: Elaboración propia

Figura 40. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja demotivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E. .T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 37, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación de afiliación con los niveles de factores operativos. Observamos que 09 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A.C. evidencian bajo nivel de factores operativos, 12 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos y 01 conductor evidencia un alto nivel de factores operativos. Asimismo, en la figura 40 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 22 conductores en el nivel de muy baja motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 55%. Continuando con un 41% de los conductores que evidencian un bajo nivel de factores operativos. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 05% que evidencian un alto nivel de factores operativos.

Tabla 38: Relación entre el nivel de Baja motivación de afiliación con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020

BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	3.00	60%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	20%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	20%

Fuente: Elaboración propia

Figura 41. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 38, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación de afiliación con los niveles de factores operativos. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un bajo nivel de factores operativos, 01 conductor evidencia un regular nivel de factores operativos y 01 conductor evidencia un alto nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 41 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 05 conductores en el nivel de baja motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un bajo nivel de factores operativos, con un porcentaje del 60%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores operativos con un 20% y en el alto nivel de factores operativos con un 20% en los conductores de la empresa.

Tabla 39: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los Niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A, SJL 2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	5.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 39, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a baja motivación de afiliación con los niveles de factores operativos. Observamos que 05 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores operativos.

Tabla 40: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los Niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	17%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	4.00	67%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	17%

Fuente: Elaboración propia

Figura 42. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia alta de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 40, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación de afiliación con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un bajo nivel de factores operativos, 04 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos y 01 conductor evidencia un alto nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 42 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 06 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 67%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el bajo nivel de factores operativos con un 17% y en el alto nivel de factores operativos con un 17% en los conductores de la empresa.

Tabla 41: Relación entre el nivel de alta motivación de afiliación con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	17%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	2.00	33%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	3.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 43. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel alta de motivación de afiliación con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 41, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación de afiliación con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian bajo nivel de factores operativos, 02 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos y 03 conductores evidencian un alto nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 49 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 06 conductores en el nivel de alta motivación de afiliación. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un alto nivel de factores operativos, con un porcentaje del 50%. Continuando con un 33% de los conductores que evidencian un regular nivel de factores operativos. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 17% que evidencian un bajo nivel de factores operativos.

Tabla 42: Relación entre el nivel de muy alta motivación de afiliación con los Nivelesde factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY ALTA MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 42, podemos visualizar la proporción del nivel de muy alta motivación de afiliación con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores operativos.

Tabla 43: Nivel de motivación por necesidad de poder de los conductores de la E.T.Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
MUY BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	12.00	27%
BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	15.00	33%
TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	10.00	22%
TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	6.00	13%
ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	2.00	4%
MUY ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	0.00	0%
TOTAL	45.00	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 44. Distribución de niveles de motivación por necesidad de poder de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A, SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Figura 45. Distribución en porcentaje de niveles de motivación por necesidad de poder de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 43 y figura 44, podemos visualizar que la muestra de los 45 conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A., 17 conductores se ubican en el nivel de muy baja motivación de logro, 12 conductores se ubican en el nivel de baja motivación de por necesidad de poder y 10 conductores se ubican en el nivel de tendencia a baja de motivación por necesidad de poder. Sumando en su totalidad de 39 conductores que se encuentran con un nivel bajo de motivación por necesidad de poder.

Asimismo, se observa que 06 conductores se ubican en el nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder y 02 conductores se encuentran en el nivel de alta motivación por necesidad de poder. Se considera el total de 08 conductores que se encuentran con un nivel alto de motivación por necesidad de poder.

Podemos observar en la figura 45, el nivel de motivación por necesidad de poder con mayor número de conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A. se encuentra en el nivel de baja motivación por necesidad de poder en los conductores de la empresa E.T. Unidos Chama S.A.C. con un porcentaje del 33%. Por otro lado, observamos que el nivel con menor número de conductores es el nivel de muy alta motivación de logro, con un porcentaje de 4%.

Tabla 44: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación por necesidad de poder con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	4.00	33%
DESEMPEÑO REGULAR	7.00	58%
DESEMPEÑO ALTO	1.00	8%

Fuente: Elaboración propia

Figura 46. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 44, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 04 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 07 conductores evidencian un desempeño regular y 01 conductor evidencia un desempeño alto. Asimismo, en la figura 46 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 12 conductores en el nivel de muy baja motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño regular, con un porcentaje del 58%. Continuando con un 33% de los conductores que evidencian un desempeño bajo. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 08% que evidencian un desempeño alto.

Tabla 45: Relación entre el nivel de Baja motivación por necesidad de poder con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	10.00	67%
DESEMPEÑO ALTO	5.00	33%

Fuente: Elaboración propia

Figura 47. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 45, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 10 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño regular, por otro lado 05 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 47 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 15 conductores en el nivel baja motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño regular, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un desempeño alto.

Tabla 46: Relación entre el nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A.,SJL 2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
DESEMPEÑO BAJO	4.00	40%
DESEMPEÑO REGULAR	3.00	30%
DESEMPEÑO ALTO	3.00	30%

Fuente: Elaboración propia

Figura 48. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 46, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 04 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño bajo, 03 conductores evidencian un desempeño regular y 03 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 48 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 10 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un desempeño bajo, con un porcentaje del 40%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el desempeño regular con un 30% y el desempeño alto con un 30% en los conductores de la empresa.

Tabla 47: Relación entre el nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	3.00	50%
DESEMPEÑO ALTO	3.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 49. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 47, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación por necesidades de poder con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un desempeño regular, por otro lado 03 conductores evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 49 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 06 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder. Se visualiza una similitud en porcentaje en el desempeño regular con un 50% y el desempeño alto con un 50% en los conductores de la empresa.

Tabla 48: Relación entre el nivel de alta motivación por necesidad de poder con los Niveles de Desempeño de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A, SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
DESEMPEÑO REGULAR	1.00	50%
DESEMPEÑO ALTO	1.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 50. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta motivación por necesidad de poder con los niveles de desempeño laboral de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 48, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación por necesidades de poder con los niveles de desempeño laboral. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un desempeño regular, por otro lado 01 conductor evidencian un desempeño alto.

Asimismo, en la figura 50 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de desempeño laboral que presentan los 02 conductores en el nivel de alta motivación por necesidad de poder. Se visualiza una similitud en porcentaje en el desempeño regular con un 50% y el desempeño alto con un 50% en los conductores de la empresa.

Tabla 49: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de necesidad con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	25%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	8.00	67%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	8%

Fuente: Elaboración propia

Figura 51. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores dela E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 49, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación por necesidad de poder con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian bajo nivel de factores actitudinales, 08 conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales y 01 conductor evidencia un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 51 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 12 conductores en el nivel de muy baja motivación por motivación de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factor actitudinal, con un porcentaje del 67%. Continuando con un 25% de los conductores que evidencian un bajo nivel de factores actitudinales. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 08% que evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 50: Relación entre el nivel de Baja motivación de necesidad con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	8.00	53%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	7.00	47%

Fuente: Elaboración propia

Figura 52. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. UnidosChama S.A, SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 50, podemos visualizar la proporción del nivelde baja motivación por necesidad de poder con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 08 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores actitudinales, por otro lado 07 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 52 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 15 conductores en el nivel de baja motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 53%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 47% que evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Tabla 51: Relación entre el nivel de Tendencia a baja motivación de necesidad con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
BAJO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	2.00	20%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	40%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	4.00	40%

Fuente: Elaboración propia

Figura 53. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de Tendencia a baja de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores dela E.T. Unidos Chama S.A, SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 51, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un bajo nivel del factor actitudinal, 04 conductores evidencian un regular nivel de factores actitudinales y 04 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales. Asimismo, en la figura 53 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 10 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la menor cantidad de los conductores evidencian un bajo nivel de factores actitudinales, con un porcentaje del 20%. Además, se observa una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores actitudinales con un 40% y en el alto nivel de factores actitudinales con un 40% en los conductores de la empresa.

Tabla 52: Relación entre el nivel de Tendencia a alta motivación de necesidad con los Niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	50%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	3.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 54. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de Tendencia a alta de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 52, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación por necesidades de poder con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 03 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores actitudinales, por otro lado 03 conductores evidencian un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 54 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 06 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder. Se visualiza una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores actitudinales con un 50% y el alto nivel de factores actitudinales con un 50% en los conductores de la empresa.

Tabla 53: Relación entre el nivel de alta motivación de necesidad con los Niveles defactores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	50%
ALTO NIVEL DE F. ACTITUDINALES	1.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 55. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de necesidad con los niveles de factores actitudinales de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 53, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación por necesidades de poder con los niveles de factores actitudinales. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A.. evidencia un regular nivel de factores actitudinales, por otro lado 01 conductor evidencia un alto nivel de factores actitudinales.

Asimismo, en la figura 55 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores actitudinales que presentan los 02 conductores en el nivel de a alta motivación por necesidad de poder. Se visualiza una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores actitudinales con un 50% y el alto nivel de factores actitudinales con un 50% en los conductores de la empresa.

Tabla 54: Relación entre el nivel de Muy Baja motivación de necesidad con los Nivelesde factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

MUY BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	7.00	58%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	4.00	33%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	8%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 56. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de muy baja demotivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

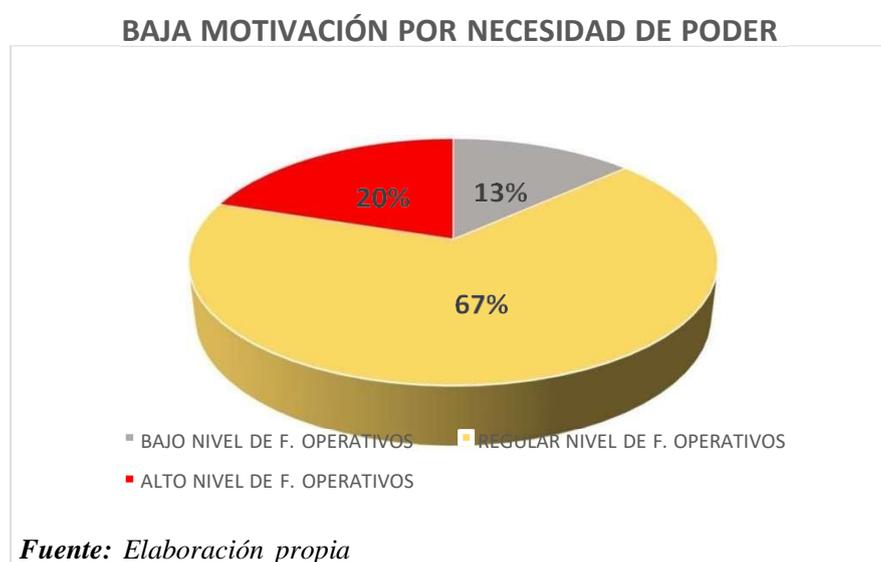
Interpretación: De acuerdo con la tabla 54, podemos visualizar la proporción del nivel de muy baja motivación por necesidad de poder con los niveles de factores operativos. Observamos que 07 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian bajo nivel de factores operativos, 04 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos y 01 conductor evidencia un alto nivel de factores operativos. Asimismo, en la figura 56 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 12 conductores en el nivel de muy baja motivación por motivación de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 58%. Continuando con un 33% de los conductores que evidencian un bajo nivel de factores operativos. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 08% que evidencian un alto nivel de factores operativos.

Tabla 55: Relación entre el nivel de baja motivación de necesidad con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	2.00	13%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	10.00	67%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	3.00	20%

Fuente: Elaboración propia

Figura 57. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de baja de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 55, podemos visualizar la proporción del nivel de baja motivación por necesidad de poder con los niveles de factores operativos. Observamos que 02 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian bajo nivel de factores operativos, 10 conductores evidencian un regular nivel de factores operativos y 03 conductores evidencian un alto nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 57 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 15 conductores en el nivel de baja motivación por motivación de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 67%. Continuando con un 20% de los conductores que evidencian un alto nivel de factores operativos. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 13% que evidencian un bajo nivel de factores operativos.

Tabla 56: Relación entre el nivel de Tendencia a baja motivación de necesidad con los Niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A BAJA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	6.00	60%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	4.00	40%

Fuente: Elaboración propia

Figura 58. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de Tendencia a baja demotivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 56, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder con los niveles de factores operativos. Observamos que 06 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores operativos, por otro lado 04 conductores evidencian un alto nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 58 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 10 conductores en el nivel de tendencia a baja motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 60%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 40% que evidencian un alto nivel de factores operativos.

Tabla 57: Relación entre el nivel de Tendencia a alta motivación de necesidad con los Niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

TENDENCIA A ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	4.00	67%
ALTO NIVEL DE F. OPERATIVOS	2.00	33%

Fuente: Elaboración propia

Figura 59. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de Tendencia a alta de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 57, podemos visualizar la proporción del nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder con los niveles de factores operativos. Observamos que 04 conductores de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencian un regular nivel de factores operativos, por otro lado 02 conductores evidencian un alto nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 59 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 06 conductores en el nivel de tendencia a alta motivación por necesidad de poder. Se visualiza que la mayoría de los conductores evidencian un regular nivel de factores operativos, con un porcentaje del 67%. Por otro lado, observamos un mínimo de conductores del 33% que evidencian un alto nivel de factores operativos.

Tabla 58: Relación entre el nivel de alta motivación de necesidad con los Niveles defactores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.

ALTA MOTIVACIÓN POR NECESIDAD DE PODER	FI	%
BAJO NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	50%
REGULAR NIVEL DE F. OPERATIVOS	1.00	50%

Fuente: Elaboración propia

Figura 60. Distribución en porcentaje de la proporción del nivel de alta de motivación de necesidad con los niveles de factores operativos de los conductores de la E.T. Unidos Chama S.A., SJL 2020.



Interpretación: De acuerdo con la tabla 58, podemos visualizar la proporción del nivel de alta motivación por necesidades de poder con los niveles de factores operativos. Observamos que 01 conductor de la E.T. Unidos Chama S.A. evidencia un regular nivel de factores operativos, por otro lado 01 conductor evidencia un bajo nivel de factores operativos.

Asimismo, en la figura 60 podemos observar la distribución en porcentajes de los niveles de factores operativos que presentan los 02 conductores en el nivel de alta motivación por necesidad de poder. Se visualiza una similitud en porcentaje en el regular nivel de factores operativos con un 50% y el bajo nivel de factores operativos con un 50% en los conductores de la empresa.

5.2. Análisis de Resultados

Con la intención de determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama, fue necesario promediar los datos de cada dimensión y variable generada por los resultados de las encuestas realizadas a los conductores.

Los diferentes coeficientes de correlación generados se interpretaron mediante los siguientes criterios:

Tabla 59: Criterios de interpretación de correlación.

Criterios de rechazo o aceptación de la Hipótesis nula.

$r = 0.00$	No hay correlación estadística	Se acepta la Ho.
$0 < r < 0.20$	Existe correlación no significativa	Se acepta la Ho.
$0.21 < r < 0.40$	Existe correlación baja	Se rechaza la Ho.
$0.41 < r < 0.60$	Existe correlación moderada	Se rechaza la Ho.
$0.61 < r < 0.80$	Existe correlación significativa	Se rechaza la Ho.
$0.81 < r < 1.00$	Existe correlación muy significativa	Se rechaza la Ho.

Fuente: Elaboración propia

5.2.1. Prueba de Hipótesis General

H.0. : La motivación laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

H.1. : La motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

Si el valor del resultado de la significancia es inferior al nivel de significación de 0,05 ($\alpha = 5\%$), se rechaza la hipótesis nula (H0), de lo contrario, si es mayor no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 60: Correlaciones de Hipótesis General

		MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION LABORAL	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observa en la tabla 60, existe una correlación moderada de 0.529, según el coeficiente de Pearson y presenta una resultante de significancia de Sig= 0.00, el cual está por debajo del nivel de significancia considerada. Se rechaza la Hipótesis nula (H0), por lo tanto, existe una relación entre la motivación y el desempeño laborales de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

5.2.2. Prueba de Hipótesis Especificas

a. Hipótesis Especifico 01

H.0.: La motivación de logro no se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

HE1: La motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

Tabla 61: Correlaciones de Hipótesis Especifico 01

		MOTIVACION DE LOGRO	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION DE LOGRO	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observa en la tabla 61, existe una correlación moderada de 0.581, según el coeficiente de Pearson y presenta una resultante de significancia de Sig= 0.00, el cual está por debajo del nivel de significancia considerada. Se rechaza la Hipótesis nula (H0), por lo tanto, existe una relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

b. Hipótesis Especifico 02

H.0.: La motivación de necesidad de poder no se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

HE2: La motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

Tabla 62: Correlaciones de Hipótesis Especifico 02

		MOTIVACION POR NECESIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION POR NECESIDAD	Correlación de Pearson	1	,188
	Sig. (bilateral)		,216
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,188	1
	Sig. (bilateral)	,216	
	N	45	45

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observa en la tabla 62, existe una correlación no significativa de 0.188, según el coeficiente de Pearson y presenta una resultante de significancia de Sig= 0.216, el cual está por encima del nivel de significancia considerada. Se acepta la Hipótesis nula (H₀), por lo tanto, no existe una relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

c. Hipótesis Especifico 03

H.0.: La motivación de afiliación no se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

HE3: La motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

Tabla 63: Correlaciones de Hipótesis Especifico 03

		MOTIVACION DE AFILIACION	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION DE AFILIACION	Correlación de Pearson	1	,457**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,457**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observa en la tabla 63, existe una correlación moderada de 0.457, según el coeficiente de Pearson y presenta una resultante de significancia de Sig= 0.002, el cual está por debajo del nivel de significancia considerada. Se rechaza la Hipótesis nula (H₀), por lo tanto, existe una relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los conductores de la E.T. UNIDOS CHAMA S.A. de la Ruta (SO04) en el año 2020.

5.3. Discusión de Resultados

De acuerdo con el Objetivo general de la investigación, “Determinar de qué manera la Motivación Laboral se relaciona con el Desempeño de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. (Ruta S004) en el año 2020”. Se puede sostener el cumplimiento de la hipótesis general expuesta, los resultados adquiridos de las encuestas realizadas a los conductores y la ejecución de la prueba de Pearson, determinó que la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. Los resultados del análisis estadístico nos indica que se obtuvo una correlación moderada de 0.529 con un valor de significancia de 0.00 rechazando la Hipótesis nula. Los resultados obtenidos son semejantes a los resultados encontrados por Aguirre, M. (2019) recalcando una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial de Sedapal en Villa El Salvador.

En referencia a la Hipótesis Especifica 01, la motivación logro existe una relación moderada con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. (Ruta S004) en el año 2020 Se puede sostener el cumplimiento dela hipótesis especifica 1 expuesta, los resultados adquiridos de las encuestas realizadas a los conductores y la ejecución de la prueba de Pearson, determinó que la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. Los resultados del análisis estadístico nos indica que se obtuvo una correlación moderada de 0.581 con un valor de significancia de 0.00 rechazando la Hipótesis nula.

Para la Hipótesis Especifica 02, la motivación de necesidad de poder existe una correlación no significativa con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. (Ruta S004) en el año 2020, No se

puede sostener con firmeza el cumplimiento de la Hipótesis específica 2 mencionada, los resultados adquiridos de las encuestas realizadas a los conductores y la ejecución de la prueba de Pearson, se determinó que la motivación de necesidad de poder no se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa Transporte Unidos Chama S.A.

Para la Hipótesis Específica 03, la motivación afiliación existe una relación moderada con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama

S.A. (Ruta S004) en el año 2020 Se puede sostener el cumplimiento de la hipótesis específica 3 expuesta, los resultados adquiridos de las encuestas realizadas a los conductores y la ejecución de la prueba de Pearson, determinó que la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A. Los resultados del análisis estadístico nos indica que se obtuvo una correlación moderada de 0.457 con un valor de significancia de 0.02, valor que no supera el nivel de significancia mínima, rechazando la Hipótesis nula.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. En el trabajo de investigación realizado, tenemos como resultado un nivel de significancia de 0.00, en la correlación de la variable independiente con la variable dependiente, rechazando la Hipótesis nula. Se demuestra que existe una correlación moderada entre las dos variables, podemos concluir que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transportes Unidos Chama S.A.
2. Se determino que en la mayoría de los conductores de la empresa se encuentran con una baja motivación laboral, el cual influye en el desempeño de los conductores, presentando más del 50% de los conductores un desempeño laboral regular.
3. Se determinó que existe una relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A.C, tenemos como resultado un nivel de significancia de 0.00, en la correlación de la motivación de logro y desempeño laboral. Como resultado nos indica que la mayoría de los conductores presenta una muy baja motivación de logro, indicándonos que los conductores no están motivados para recibir nuevos retos.
4. Se determinó que existe una relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral de los conductores de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A.C, tenemos como resultado un nivel de significancia de 0.002, en la correlación de la motivación de afiliación y desempeño laboral. Como resultado nos indica que la mayoría de los conductores presenta una muy baja motivación de afiliación, indicándonos que los conductores se les hace difícil interactuar en grupo de trabajo, haciendo que la comunicación y el intercambio de ideas sean difíciles.

6.2. Recomendaciones

1. En base a los resultados del trabajo de investigación, se recomienda a la empresa implementar políticas de incentivos a los conductores, en base a las metas y objetivos definidos, con la finalidad de aumentar la motivación y potenciar las habilidades de los conductores de la empresa. Como resultado, la empresa aumentaría la cantidad de conductores motivados e incrementaría las habilidades de sus conductores, aumentando el desempeño laboral en la empresa.
2. Se recomienda al área de Operaciones definir las metas y objetivos en la producción de los conductores de la empresa, considerando el número de vueltas que realiza un conductor con la finalidad de poder medir su desempeño. A su vez la empresa debe implementar un programa de compensación para los conductores que realizan una mayor producción, como también a los conductores que cuidan el consumo de combustible y el cuidado de su unidad. Como resultado la empresa aumentaría la productividad de los conductores y reducirían los gastos operativos de mantenimiento (preventivo y correctivo) que realizan habitualmente.
3. Se recomienda brindar capacitaciones continuas – 02 veces por mes de manejo seguro y seguridad vial a los conductores de la empresa, con la finalidad de potenciar sus conocimientos y habilidades en la conducción, para la reducción de accidentes en el transcurso del viaje. Por otro lado, aumentamos la seguridad y la motivación de los conductores en la empresa con las capacitaciones realizadas.
4. Se recomienda incrementar y mejorar la comunicación de los conductores con el área de operaciones, fomentando la participación de los conductores en las reuniones de trabajos con la finalidad de escuchar nuevas recomendaciones de mejoras en las operaciones.

6.3. Referencias Iniciales

Candel, M. (2012). Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego. España.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. MC GRAW HILL.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. MC GRAW HILL.

Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño Humano. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional La Dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. MC GRAW HILL.

Cutti, M. (2019). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019 [Tesis de Bachiller, Universidad Continental]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7760/1/IV_FCE_308_TI_Cutti_Tello_2019.pdf

Klingner, E, & Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector.

Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Diaz de Santo S.A.

Montenegro, J. (2016). Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa

[Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional
Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>

Paspuel, L. (2014). El desempeño laboral. Persons.

Real Academia Española. (S/F). Desempeño. En diccionario de la lengua española (edición de bicentenario. Recuperado el 06 de diciembre de 2020, de www.rae.com)

Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson Prentice Hall.

Robbins, S., & Timothy, J. (2013). Comportamiento Organizacional... Persons.

Rojas, V. (2017). LOS EFECTOS DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN CYJ CONSTRUCTORES Y CONTRATISTAS S.A.C., LIMA 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

Repositorio Institucional . Obtenido de
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf

Roldan, M. (2018). Motivacion y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes TRC EXPRESS S.A.C. Trujillo 2018 [Tesis para titulación, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. Obtenido de
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11689/roldandelacruz_marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador].

Repositorio Institucional Obtenido de
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Serres, M. (2014). Diseño de un sistema de evaluación del desempeño para una.

Tejada, J. M. (2002). El Transporte Colectivo Urbano: Aplicación del Enfoque de Sistemas para un mejor Servicio. FERMENTUM, 285- 302.

Yovera, U. (2019). Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019 [Tesis para Bachiller, Universidad Peruana las Américas]. ¿Repositorio Institucional Obtenido <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1018/T.%20INVESTIGACION%20-%20YOVERA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Zeballos, R. (2019). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE INDUSTRIA DE CERÁMICAS MATTAZ ZEBALLOS SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE SUCRE [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA- RIZS.pdf>

Apéndice A
Cuestionario para medir la Motivación Laboral

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO.

PREGUNTAS		DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS COMPANEROS DE TRABAJO							
1	Trato de entenderlos.						
2	Cuestionó lo que opinan.						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros.						
EN EL TRABAJO							
4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo						
5	Pienso mucho en lo que voy a decir						
6	Acepto las ordenes						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi						
8	Participo de lo que ellos acuerdan						
9	Me gusta aportar ideas						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO							
10	Tomo la iniciativa						
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo						
12	Al final doy a conocer mis opiniones						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO							
13	Demuestro todo mi aprendizaje						
14	Me adhiero al trabajo						
15	Aporto ideas para que todo salga bien						
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI							
16	Las nuevas ideas la consultarían con el jefe						
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie						
AMIS AMIGOS DEL TRABAJO							
18	Los trato a todos por igual						
19	Les digo lo que tienen que hacer						
20	Les escucho sus ideas						

CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS							
21	Todos cooperan						
22	Suelen no aportar ideas						
23	Todos quieren llegar al mismo objetivo						
CUANDO UN COMPANERO DE TRABAJO SE DISTRAE							
24	Hablo con él						
EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA							
25	Ayuda a perfeccionar el trabajo						
26	Brinda mejores aportes						
27	Maneja mejor el área de trabajo						
LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO							
28	Realizan un buen trabajo						
29	Me comprenden mejor						
30	Saben ponerse en tu lugar						
CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA							
31	Recibe nuestros aportes						
32	Toma sus propias decisiones						
33	Consulta antes de tomar una decisión						
RESPECTO A MIS CONOCIDOS							
34	Trato de que se organicen						
35	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar						
36	Los impulso a hacer las cosas bien						
CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES							
37	Se me hace fácil llegar a un acuerdo						
38	Se quedan callados porque saben que yo dirijo						
A MIS COMPANEROS DE TRABAJO							
39	Acepto lo que decide el grupo						
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL							
40	Nos organizamos adecuadamente						
DURANTE LA CELEBRACION							
41	Me adapto a lo que dice el grupo						
CUANDO LA CELEBRACION TERMINA							
42	Me quedo conforme						
43	Me siento satisfecho						

Apéndice B
Cuestionario para medir la Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES:

Responda las siguientes preguntas de manera objetiva, de acuerdo con el desempeño laboral de cada trabajador. Marque con una (X)

Nunca	0
Algunas veces	1
Frecuentemente	2
Siempre	3

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	N	AV	F	S
	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	0	1	2	3
1	Termina su trabajo oportunamente en los plazos señalados a función de la normatividad institucional.				
2	Cumple con las tareas que se le asigna. Realiza eficazmente su trabajo				
3	Realiza eficazmente su trabajo				
4	Cuando recibo una orden, cumplo con prontitud sin buscar excusas para aplazar el asunto.				
	DISCIPLINA				
3	Realizo las labores de acuerdo a lo planificado.				
4	Me gusta ordenar las cosas.				
7	No me molesta el desorden				
5	Con que frecuencia llega tarde y falta continuamente.				
9	Falta continuamente al trabajo				
	ACTITUD COOPERATIVA				
6	Se muestra amable y respetuoso con los usuarios y compañeros de trabajo.				
7	Brinda una adecuada orientación a los usuarios.				
12	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo.				
13	Utilizo un buen vocabulario en el trabajo				
14	Escucho la opinión de los demás				
	INICIATIVA				
8	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos de trabajo.				
9	Se muestra asequible al cambio				
10	Es proactivo				

18	Tiene gran capacidad para resolver problemas y anticiparse a los conflictos.				
RESPONSABILIDAD					
11	Asume las consecuencias de las actividades realizadas en su trabajo.				
12	Llega puntualmente al centro de salud.				
13	¿Persiste hasta que alcance la meta fijada?				
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
14	Planifica con anticipación sus actividades				
23	Hace uso de indicadores para logra metas establecidas.				
15	Se preocupa por alcanzar las metas propuestas.				
25	El esfuerzo que realizas va acorde con los objetivos del centro de trabajo.				
16	Realiza bien su trabajo y tareas relacionadas con el puesto que desempeña.				
CALIDAD					
27	No comete errores al realizar su trabajo.				
28	Hace uso racional de los recursos				
17	No requiere de una supervisión frecuente en los trabajos que realiza.				
30	La supervisión que requiero en el trabajo es mínima.				
18	Es profesional y competente en el trabajo que realiza.				
19	Se muestra cortés y educado en el trato hacia los demás.				
20	Hago mi trabajo lo mejor posible				
EXACTITUD					
21	¿Siempre se si el trabajo esta bien o mal?				
TRABAJO EN EQUIPO					
22	Muestra una actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.				
23	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.				
24	Apoyo los programas de mejoramiento de la empresa.				
LIDERAZGO					
25	Los líderes son importantes dentro del centro de trabajo				
26	Ud. se considera un líder dentro del centro de trabajo?				