



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de
una empresa de transporte Piura, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Trelles Guaylupo, Kiara Alessandra (orcid.org/0000-0002-5870-5607)

ASESORES:

Dr. Mendívez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional y a mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez. Y de manera grata a los profesores del curso, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado sus orientaciones para desarrollarme profesionalmente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PIURA, 2023.", cuyo autor es TRELLES GUAYLUPO KIARA ALESSANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 16-07- 2023 23:09:19
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID: 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 17- 07-2023 08:29:18

Código documento Trilce: TRI - 0595458



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRELLES GUAYLUPO KIARA ALESSANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PIURA, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TRELLES GUAYLUPO KIARA ALESSANDRA DNI: 73006910 ORCID: 0000-0002-5870-5607	Firmado electrónicamente por: TRELLESGU el 18-07- 2023 13:46:12

Código documento Trilce: INV - 1219675



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población muestral de los colaboradores.....	16
Tabla 2. Proceso de validación de los instrumentos	18
Tabla 3. Proceso de medición de la confiabilidad	18
Tabla 4. Niveles de factores motivacionales asociados con los niveles de desempeño de los colaboradores	20
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	21
Tabla 6. Influencia entre los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores.....	22
Tabla 7. Influencia de la dimensión factores higiénicos en el desempeño de los colaboradores.....	23
Tabla 8. Influencia de la dimensión factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores.....	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación.....	14
--	----

RESUMEN

El presente trabajo tiene como título: Factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. La metodología presentó enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional causal, diseño no experimental, corte transversal. Su población y muestra conformado por 95 colaboradores, como técnica utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento, presentó validez por juicio de expertos, obteniendo coeficiente Alfa de Cronbach de 0,825 para factores motivacionales y 0,636 para desempeño de los colaboradores. Como resultado, la correlación de Spearman de 0,284** y $p=0,05 < 0,05$ acepta la hipótesis general y rechaza la nula, para las hipótesis específicas factores higiénicos obtuvo $Rho=0,225^{**}$ y $p=0,028 < 0,05$; para factores motivacionales $Rho=0,259^{**}$ y $p=0,011 < 0,05$; confirmando influencias. Se concluyó que, existe influencia positiva y significativa de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023; porque la relación que presentaron las variables de investigación fue una influencia positiva baja, a través de la prueba estadística de Rho Spearman.

Palabras clave: Factores motivacionales, desempeño laboral, motivación, desempeño, desempeño de los colaboradores.

ABSTRACT

The present work has the title: Motivational factors in the performance of the collaborators of a Piura transport company, 2023. The objective of which was to determine the influence of motivational factors in the performance of the collaborators of a Piura transport company, 2023. The Methodology presented quantitative approach, basic type, causal correlational level, non-experimental design, cross section. Its population and sample made up of 95 collaborators, as a technique it used the survey and the questionnaire as an instrument, it presented validity by expert judgment, obtaining Cronbach's Alpha coefficient of 0.825 for motivational factors and 0.636 for collaborators' performance. As a result, Spearman's correlation of 0.284** and $p=0.05 < 0.05$ accepts the general hypothesis and rejects the null. For the specific hygienic factors hypotheses, $Rho=0.225^{**}$ and $p=0.028 < 0.05$ were obtained; for motivational factors $Rho=0.259^{**}$ and $p=0.011 < 0.05$; confirming influences. It was concluded that there is a positive and significant influence of motivational factors on the performance of employees of a transport company Piura, 2023; because the relationship presented by the research variables was a low positive influence, through the Rho Spearman statistical test.

Keywords: motivational factors, job performance, motivation, performance, employee performance.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el desempeño laboral como el valor agregado del ingreso bruto (VAB) que, en promedio, proporciona cada empleado, lo que permite evaluar la eficacia y el calibre del capital humano utilizado en el proceso productivo (Bohórquez et al., 2020; Espinoza Galvez et al., 2021). En particular, la historia del desempeño laboral a menudo facilita la comprensión de las disparidades salariales (Chagray, 2020) y demuestra la necesidad de políticas que apoyen la educación superior y la formación (Bautista et al., 2020; Escribano, 2018). Además, es fundamental tener en cuenta que, según la OIT, aumentar el desempeño es una de las formas clave de elevar los estándares de vida, acabar con la pobreza e impulsar la competitividad (Sociedad de Comercio Exterior del Perú [ComexPerú], 2020).

Los factores motivacionales en el lugar de trabajo es una cualidad que siempre debe estar presente entre el personal (Parrales et al., 2022; Guzmán et al., 2020), debido a que implica un cambio en la calidad al realizar una tarea, así como, un medio para preservar una atmósfera acogedora y proactiva (Amasifuen et al., 2022; Mamani y Palacios, 2023). Los empleados motivados tienen más probabilidades de estar comprometidos y dispuestos a contribuir (Nolazco et al., 2021), por lo tanto, la motivación es factor importante en cualquier organización para el desempeño de sus colaboradores (Orellana, 2019).

El mercado laboral mundial sufrió un daño significativo en 2020 a causa de la pandemia, con un 8,8 % menos de horas de trabajo. El valor de las horas de trabajo perdidas en países de ingresos medios-bajos se mantuvo en 11,3 %, muy por encima del promedio mundial de 8,8 %. Esto se debió principalmente a los impactos más severos de la crisis en esas naciones (OTI, 2021). Es así que, ha sido fundamental la capacidad de las organizaciones para motivar a los empleados y reunir a todos como un equipo para la recuperación del ritmo regular del trabajo después del coronavirus (Dolores-Atlahua et al., 2021). Por su parte, la investigación realizada por la OIT, sobre la inclusión laboral refiere que sólo el 25 % de los trabajadores se sienten apreciados en el trabajo, y los que se sienten apreciados tienden a ocupar puestos de mayor rango. Igualmente, el estudio demuestra que las ocupaciones caracterizadas por altos niveles de igualdad, diversidad e inclusión también tienden a ser aquellas en las que se alcanzan los

niveles más altos de creatividad, productividad y desempeño por parte del trabajador (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022).

En América Latina existen varios factores que afectan el desempeño y la motivación de los colaboradores, es así que a pesar de que la demanda de habilidades tecnológicas sigue creciendo y seguirá haciéndolo, solo el 36 % se capacita en el uso de herramientas analíticas. Asimismo, solamente el 43 % de los directores ejecutivos de América Latina afirman que las organizaciones ofrecen iniciativas de capacitación diseñadas para ayudar a los empleados a adquirir nuevas habilidades, además, solo el 24 % de los empleados dicen estar satisfechos o muy contentos con su trabajo, y el 74 % de ellos cree que los salarios competitivos y los planes de jubilación decentes son los motivadores más importantes (OxfordEconomics, 2020).

Las corporaciones siempre luchan por reducir la tasa de rotación de empleados que oscila entre el 5 y el 10 %, para el caso de América Latina, Perú tiene la tercera tasa más alta en rotación de personal con el 18 %. Ante esto, se destaca otros elementos que contribuyen a una alta tasa de rotación de empleados, entre ellos la falta de deseo y motivación de permanecer empleado en el mismo negocio, la falta de beneficios laborales, salario por debajo del promedio y un ambiente de trabajo hostil (Conexión ESAN, 2019). En tal sentido, el Perú ocupó el puesto 134 entre 141 economías, lo que lo convierte en uno de los más pobres en el reclutamiento y despido de empleados (World Economic Forum, 2019).

En Piura, en una empresa de transporte se ha observado que los colaboradores no realizan las tareas, funciones y responsabilidades que forman parte de sus roles; no cumplen con el horario pactado en el contrato del trabajo, no se desempeñan con las actitudes y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo que ayuden a la prosperidad del colaborador y la de la empresa. Asimismo, no ponen en práctica las políticas, normas y procedimientos que ayuden a fomentar un buen comportamiento en la organización. Ante lo descrito se realiza el siguiente cuestionamiento ¿Cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023?

La investigación tuvo un aporte práctico que permitió contribuir con recomendaciones y/o sugerencias después de haber obtenido los resultados para dar respuesta al problema investigado y tomar acciones en beneficio de la empresa.

La justificación teórica estuvo referida a profundizar las dos teorías que se utilizaron para explicar el problema que presentan las variables de estudio referidas a los factores motivacionales, según Herzberg (1968) y el desempeño laboral Newstrom (2011) a partir de las cuales se contribuyó con el conocimiento científico y brindó una bibliografía útil para nuevas investigaciones. También, el estudio tuvo un aporte metodológico al estar elaborado bajo los procedimientos, técnicas y lineamientos científicos que permitieron diseñar dos instrumentos que cumplieron con el rigor científico de la validación y confiabilidad para la aplicación a la muestra de estudio.

Como objetivo general: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. Asimismo, se desprenden los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia de la dimensión factores de higiene en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. Determinar la influencia de la dimensión factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

Como hipótesis de estudio se tuvo: H_1 . Existe influencia positiva y significativa de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. Y como hipótesis nula H_0 . No existe influencia positiva y significativa de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Bohórquez et al. (2020), en el estudio realizado en Ecuador tuvo como objetivo principal analizar la motivación y desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del Cantón Salinas. Emplearon un estudio de enfoque mixto, descriptivo propositivo, de acuerdo con los hallazgos, el 25% de los trabajadores reportaron no estar contentos ni insatisfechos con su capacidad para cumplir con sus demandas fisiológicas mientras laboran para el GAD Municipal del cantón Salinas. Además, el 35 % de los empleados sintió la necesidad de poder o la capacidad de liderar a otros, y el 35 % de los empleados quiso equidad mediante la distribución de los recursos. Sin embargo, todos los empleados manifestaron que sus conocimientos y habilidades lograron apoyar significativamente al crecimiento de las tareas que se les asignaron, y el 100% de los empleados mencionaron que son eficientes y efectivos en el desempeño de sus labores diarias. En efecto, se apreció un nivel aceptable de motivación, lo que impactó favorablemente a la capacidad de rendimiento en los empleados del GAD municipal del cantón Salinas.

Manjarrez et al. (2020), el estudio se realizó en el país ecuatoriano de Quevedo con el objetivo de conocer los factores que impulsan a los empleados de los hoteles, el método utilizado fue descriptivo, los datos se analizaron con SPSS 22.0 para Windows versión 22.0 y los métodos incluyeron entrevistas y cuestionarios. Entre los métodos teóricos empleados se encontraban técnicas analíticas sintéticas y lógico-históricas. Los resultados mostraron que los hoteles de la investigación tenían aspectos motivadores comunes, que incidían en la productividad y la rentabilidad. Los hallazgos revelan que mientras el 37% de los trabajadores a veces recibe estimulación moral, el 34% casi siempre recibe estimulación, y solo el 29% recibe estimulación constante por el hecho de que sus supervisores reconozcan su trabajo, el 47% de los empleadores casi siempre aplica políticas salariales y el 34% lo hacen ocasionalmente, pero la gran mayoría no contó con tales políticas y en su lugar se refirieron a la compensación legal que les correspondía. Porque no hay correlación entre las responsabilidades de los empleados y su reconocimiento económico, y porque tienen pocas oportunidades de ascenso y, en algunos casos y se deduce que el salario es un detrimento importante para el desempeño laboral en el área en estudio.

Guzmán et al. (2020), realizó un estudio en Colombia y tuvo como propósito

identificar los factores que motivan a los tecnólogos en radiología médica y su nivel de desempeño laboral, considerando una metodología de corte transversal correlacional, empleando Excel para el análisis porcentual e inferencial, Stata versión 16.0 y el coeficiente de correlación de Pearson. N=77 personas conformaron la población, y N=64 personas formaron parte de la muestra. Los puntajes promedio para los factores más motivadores fueron 9 0151 923 para el crecimiento profesional, 8 8122 259 para las relaciones con los compañeros de trabajo, 8 4062 060 para el logro y 8.2032.520 para la estabilidad laboral. Mientras tanto, el desempeño laboral fue calificado como promedio (7,81%), bueno (28,13%) o excelente (64,06%). De los 15 factores motivacionales examinados, "seguridad en el trabajo" ($r = 0,2511$, $p = 0,04$) y "relaciones con el jefe" ($r = -0,2508$, $p = 0,04$) tuvieron el mayor impacto en el desempeño de los empleados en el trabajo. Demostrando que los aspectos motivacionales influyen en la "seguridad laboral" y las "buenas relaciones laborales con la gerencia" tienen un efecto estadísticamente significativo en el desempeño de los TM de radiología en el trabajo. Se demostró que cuando los empleados otorgaban un mayor valor a sus relaciones de supervisión, su desempeño sufría y cuando otorgaban un mayor valor a otros factores motivacionales, su desempeño mejoraba.

Madero (2019), presentó una investigación en México y como objetivo principal fue determinar cuánto peso le dan las personas a cada uno de los cinco factores de Herzberg, y cuáles son los más importantes para ellos en términos de felicidad de los empleados. Este estudio utilizó un cuestionario de 25 ítems para recopilar datos de una muestra conveniente de 423 adultos. El estudio tuvo como objetivo describir y correlacionar estos individuos. El factor monetario más significativo fue el aguinaldo (MD = 4,69 DS = 0,62), mientras que, el factor no monetario más importante fue un sistema de reconocimiento del desempeño (MD = 4,64 DS = 0,77) y la libertad de elección (DM = 4,64 DS = 0,68). Dado que la flexibilidad organizacional incluye elementos tanto monetarios como no monetarios, como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo y remuneración variable, concluyendo lo importante de analizar estos factores para dar consistencia en los resultados. De manera similar, es importante hacer un seguimiento de dónde se ofrecen posibilidades de capacitación y avance dentro de las organizaciones, ya que, este es un punto de venta importante para muchos empleados.

Vargas et al. (2018) en un estudio realizado en México en base a la literatura teórica y empírica, tuvo como propósito evaluar como la motivación posee efecto en el desempeño, en Cinépolis Plaza Feria Sahuayo. Metodológicamente, se realizó una investigación descriptiva y explicativa que explicó el vínculo entre las variables independientes y dependientes del estudio, la motivación y el desempeño laboral y discutió las ideas asociadas a los aspectos mencionados. El estudio fue mixto, ya que, incluyó componentes tanto cuantitativos como cualitativos de tipo correlacional. Los principales hallazgos incluyeron correlaciones de Pearson de 0,698 entre las variables, 0,892 para indicadores de capacitación y 0,825 para oferta de recompensas e incentivos. Dada la fuerte asociación positiva, se infirió que los aspectos de motivación causan efectos fundamentales en el desempeño. También, se definió la formación con expectativas y la provisión de la recompensa con incentivos, junto con los indicadores que más efectos tuvieron.

A nivel nacional, Cachique et al. (2022) presentaron un estudio en Perú, cuyo objetivo fue analizar la correlación entre la calidad de los servicios a una unidad de ginecología y obstetricia de nivel II-2 y la satisfacción del paciente. El estudio fue de naturaleza cuantitativa e incluyó elementos de observación, correlación y corte transversal. La información se recopiló mediante cuestionarios en formato SERVQUAL. Con una tasa de aprobación del 96,50 por ciento, se determinó que el componente físico de la atención tiene la mayor calidad entre las dimensiones de la atención estudiadas, seguido de la empatía, la seguridad, la capacidad en dar respuestas; además de la confiabilidad. Los resultados obtenidos de la muestra, manifestaron una fuerte correlación entre el trato recibido y su nivel de satisfacción, demostrando que las variables y dimensiones poseen relación.

Perez (2022) en su estudio realizado en Perú consideró como propósito examinar las conexiones entre los aspectos de motivacionales y el desempeño de los empleados en el Municipio Distrital Iberia 2021. Se utilizó un diseño no experimental transversal, descriptivo-correlacional, utilizando un tamaño de muestra de 49 servidores. La Rho de Spearman mostró una correlación de 0,872 y el valor de p asociado fue de 0,000. Se determinó la existencia de asociación entre los aspectos motivacionales y el desempeño en las labores. Se sugiere que los servidores utilicen variables motivadoras para aumentar y fortalecer el desempeño en la organización.

Prado (2020), en su estudio buscó determinar cómo la motivación de los empleados en el Gobierno Regional de Junín - Perú afecta el desempeño, se eligió el paradigma cuantitativo para este estudio porque proporcionó el mejor marco para recopilar y analizar los datos necesarios para abordar las opiniones de los empleados en el estudio y plantear las hipótesis a prueba. Para recopilar datos, se formularon preguntas en relación con los dos aspectos investigados, con un total de 30 preguntas y se empleó una muestra de 30 empleados de la administración regional de Junín. El resultado demuestra que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alternativa, encontrando que los resultados de la motivación fueron ($p=0,649$) y la satisfacción laboral ($p=0,668$). Finalmente, se afirmó que existe una relación causal en la motivación y desempeño de los empleados. El efecto que tiene es proporcionado. El gobierno regional puede lograr mejores resultados cuando sus empleados están inspirados para hacer lo mejor que puedan.

Sanchez (2020), presentó una investigación en Trujillo-Perú, cuyo objetivo fue examinar la relación entre la motivación y la productividad en el trabajo en el personal de ETRAL SAC sede Trujillo 2020. Los participantes de la investigación fueron 21 colaboradores, y los datos se recolectaron mediante una encuesta que incluyó un cuestionario para cada una de las variables del estudio, las cuales fueron desarrolladas bajo la escala de Likert con cinco opciones. Hubo 21 preguntas dedicadas a la variable motivacional y 24 a la de productividad. La investigación utilizó un diseño transversal no experimental y su metodología fue cuantitativa (descriptiva, transaccional y correlacional). Con resultados descriptivos de 82,4% en motivación y 85,8% en el desempeño, obtuvo un $Rho=0.906$ con significancia de 0.000, afirmando correlación altamente significativa; asimismo, si los empleados de ETRAL SAC aumentan la motivación, se obtendrá un incremento en el desempeño laboral.

Escobedo y Quiñones (2020), en su estudio que se realizó en la ciudad de Lima - Callao, tuvo como propósito principal indagar la relación entre Satisfacción y el Desempeño de los trabajadores que laboran en las mypes operadores Callao, 2019. La atención e importancia que se le ha dado a la felicidad de los empleados es lo que despertó el interés por este tema. Esto se debe a que la satisfacción de los empleados es un elemento que determina el desempeño de una persona. La investigación fue cuantitativa, además aplicó como instrumentos dos cuestionarios

que han sido utilizados en el pasado en el contexto de sectores o diferentes tipos de empresas en el Perú. El primer cuestionario, que fue verificado por Sonia Palma, midió la Satisfacción Laboral, y el segundo cuestionario, que fue planteado por Koopmans, analizó el desempeño Laboral. La investigación cuantitativa se realizó en base a los coeficientes de correlación Pearson y Spearman, el cual permitió determinar la naturaleza de la conexión que existe entre las variables que experimentan los empleados que laboran en Mypes Logística Operadores, una empresa internacional marítima, como resultado presentó una asociación positiva de 0.916, consiguiendo que el valor de p sea 0,00 menor que 0,05 y, en consecuencia, haya igualmente significación con estos hallazgos; por lo que se verificó la hipótesis alternativa en ambos casos, se concluyó que existe un vínculo entre las variables investigadas.

Después de haber presentado los antecedentes, se inició con las teorías de la variable factores motivacionales: Quispe et al. (2023) refirió que la motivación humana impulsa a que las personas se enfoquen en sus responsabilidades, es por ello que las entidades cumplen una función importante en el desenvolvimiento de sus trabajadores y su principal función es cumplir con sus labores designadas. Pero a pesar de ello, la gerencia muchas veces no retribuye con ellos al no realizar diversas actividades que los incentiva a estar motivados. Chavenato (2011), refirió que la motivación es el desarrollo de una necesidad, que puede considerarse como una fuerza dinámica y persistente que motiva la acción. En la misma línea, Evans (2015) explicó que la motivación es la fuerza interna que conlleva a un comportamiento, la motivación es el primer paso en el ciclo motivacional. Cada vez que se presenta una necesidad, se altera la homeostasis del organismo, lo que a su vez resulta en una condición de tensión, descontento, incomodidad y un desequilibrio general. Esta condición incita a la persona a participar en una actividad o realizar una acción que tiene el potencial de buscar un alivio a su tensión, liberándola así de las incomodidades y restableciendo el equilibrio. Si la conducta tiene éxito, la persona podrá satisfacer su deseo y, como resultado, experimentará un alivio de la tensión que le provocó la actividad. Por lo tanto, una vez que se ha logrado satisfacer la necesidad, el organismo volverá a su estado anterior, es decir, recupera su equilibrio, que es aquel en el que se ha adaptado al medio que le rodea. Sin embargo, la necesidad no se satisface constantemente a

lo largo del proceso de motivación. También, es posible prevenirlo o compensarlo trasladando sus efectos a otra cosa, persona o circunstancia. En la fase del ciclo motivacional conocida como frustración de las necesidades, la tensión provocada por la aparición de la necesidad encuentra resistencia cuando intenta liberarse.

Maslow (1965), refirió que la premisa de la teoría de la necesidad de los aspectos que gobiernan la conducta humana se encuentran dentro del individuo: una persona está motivada para actuar y comportarse como resultado de fuerzas internas que ya están presentes en él. Hay diversos grados de conciencia acerca de cada uno de estos requisitos y se basa en una jerarquía de necesidades que tienen los humanos. Según Maslow, los requisitos humanos se pueden trazar en forma de pirámide según la relevancia de los requisitos en cuanto a cómo se comportan las personas. Las demandas más fundamentales, también conocidas como "necesidades primarias", se ubican en la parte inferior de la pirámide, mientras que los requisitos más complejos e intelectuales, también conocidos como "necesidades secundarias", se ubican en la parte superior. Clasificándose en las necesidades fisiológicas, donde se consideran las condiciones en las que trabajan los colaboradores y el reconocimiento monetario por parte de la empresa que los contrata, necesidades de seguridad, son las condiciones y seguridad que la empresa proporciona a sus empleados teniendo en cuenta las políticas de trabajo, necesidades sociales, son las formas de relacionarse entre pares y jefes que ayuden a fortalecer la amistad y buen clima en entorno laboral, necesidades del ego, los trabajadores buscan ser reconocidos por la sociedad que valoren sus esfuerzos y trabajo que cumple en una organización y por último la necesidad de autorrealización donde las personas buscan crecer en las diferentes áreas de la vida (Maslow, 1965).

Vroom (1965) se centra únicamente en el impulso de producir. Vroom afirmó que el nivel de productividad de los colaboradores está determinado por tres factores internos: Motivación individual, o el impulso para tener éxito en los esfuerzos elegidos por uno, cómo la persona siente que su productividad se relaciona con su éxito en alcanzar sus propias metas, la creencia del individuo en su propio poder para influir en su grado de producción. Descubrió evidencia sólida en su investigación sobre la motivación de que el dinero estimula el desempeño, así como comportamientos específicos, como la camaradería y la devoción a la

organización (Lawler, 1971). Señaló que la mayoría de las empresas usan el dinero de una manera que no es muy efectiva para motivar a sus empleados llegando a la conclusión de que su hipótesis está respaldada por dos argumentos convincentes. La gente quiere dinero porque satisface no solo sus deseos fisiológicos y de resguardo, sino que involucra las necesidades a nivel social que incluye la estima y el autorrealizarse. En otras palabras, el dinero ayuda a las personas a satisfacer todas sus necesidades a la vez. El dinero es una herramienta y no debe verse como un objetivo en sí mismo. Es posible comprar una gran cantidad de cosas, que a su vez satisfacen una variedad de diferentes requisitos personales, usándolas, asimismo, el desempeño de las personas seguramente estará en su nivel más alto si se les hace pensar y se les convence de que es factible que ganen más dinero con su esfuerzo y que hacerlo es vital. Solo necesitas crear ese tipo de percepción entre las personas.

La teoría que sustenta la variable factores motivacionales es de Herzberg (1968), quien definió a la motivación como el rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo y que depende del nivel de satisfacción de cada uno experimentado en su ambiente laboral manifestando que existen dos aspectos que determinan el nivel de deseo de trabajar de un individuo: A) Factores higiénicos: involucra a las diversas situaciones que presentan los colaboradores mientras se encuentran en el trabajo. Estas condiciones incluyen las físicas y ambientales dentro del empleo, el monetario, y los diferentes beneficios sociales que brinda la empresa, asimismo, se debe tener presente las políticas institucionales, la forma como supervisan, las políticas internas, oportunidades y las comunicaciones entre la administración con los trabajadores, B) Factores motivacionales: son las responsabilidades del trabajo, los deberes y las variables motivacionales se incluyen en esta categoría. Brindan a los trabajadores una sensación duradera de placer y niveles mucho mejores de productividad. Cuando alguien completa tareas y actividades que son desafiantes y significativas en el trabajo, está motivado por emociones de logro, progreso personal y reconocimiento profesional. Cuando las variables motivadoras están en su mejor momento, aumentan la satisfacción; cuando están inseguros, bajan. Se les conoce como factores de satisfacción por este motivo.

Se detallan las teorías de variable desempeño laboral: el término "desempeño laboral" se utilizó para describir qué tan bien los trabajadores de una organización determinada llevan a cabo las responsabilidades y deberes asociados con su título y nivel de trabajo dentro del contexto de la empresa, haciendo uso de los conocimientos, habilidades y capacidades que han adquirido con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos (Gonzalez y Garcia, 2021). Asimismo, viene a ser un proceso para establecer qué tan eficiente o efectivo ha sido un negocio (o una persona o un proceso), en un sentido amplio, denota, a nivel organizacional, el grado de eficiencia con que el trabajador cumple con las tareas que se le exigen diariamente (Coulter, 2010). En la misma línea Uribe (2015) conceptualizó el desempeño como la medida en que un trabajador siente un sentido de pertenencia en su puesto, toma la iniciativa dentro de él y valora su trabajo como un reflejo de quiénes son. Los trabajadores de alta participación están involucrados y comprometidos con las tareas en cuestión. Su comportamiento optimista les ayuda a hacer contribuciones útiles en el trabajo. Los empleados con altos niveles de participación laboral están más dedicados a sus trabajos, tienen tasas más bajas de ausentismo y es menos probable que se vayan.

Por lo tanto, el éxito de una empresa se determina por la actuación de sus empleados, cuando éstos asuman o no la responsabilidad en la ejecución de las tareas inherentes a los puestos de trabajo; y esto se logra indicando la forma en que deben asumir y cumplir con sus funciones y la forma en que pueden redirigir los objetivos que se han trazados por la empresa, lo que permite promover la eficiencia en el desempeño de cada empleado que la integra (Palmar y Valero, 2014). Asimismo, el desempeño laboral, lo despliega cada empleado en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta las tareas que realizan, los objetivos y resultados que desean alcanzar, y su potencial de desarrollo, así como, especialmente, teniendo en cuenta su contribución a la organización (Lechuga, 2019). Asimismo, los aportes de Chang y San Martín (2015) el DL. Es el reflejo de los principales objetivos que los colaboradores desean alcanzar articulados a los logros de la empresa.

Loli (2019), el DL no se limita tan solo a un buen desempeño sino a obtener una buena producción, sino, también tiene que ver el comportamiento de los colaboradores frente a las responsabilidades que asume de su puesto de trabajo. Asimismo, la capacidad de completar tareas como habilidad demostrada por

alguien que ocupa un puesto de trabajo y realiza sus funciones de manera que beneficie a la empresa, ya sea en el ámbito tecnológico con bienes o servicios, es una de las principales características del DL. Esta habilidad se mide en base a metas, planes individuales e institucionales demostrando buen liderazgo, y conocimientos de lo que tiene que realizar en sus funciones (Olivera, 2021). Otros factores, como el liderazgo gerencial, la dinámica de grupo, el trabajo en equipo, las oportunidades de progreso profesional, etc. Se destacan cuando un empleado realiza su trabajo dentro de la organización con una misión de cumplimiento de las metas establecidas por la institución (Lluncor, 2021).

La variable desempeño laboral, según (Newstrom, 2011) se enmarca en los factores actitudinales o personales. Estos se enfocan en los comportamientos que adoptan las personas en el desempeño de las responsabilidades a su cargo, entre los cuales se encuentran: La adaptabilidad, como la capacidad de adaptarse a nuevas ocupaciones, comprender y asimilar procedimientos y pasar por procesos de formación y cambio son ejemplos de adaptabilidad. La asistencia y la puntualidad: incluyen cumplir con el cronograma, estar presente en el lugar de trabajo y preocuparse por los retrasos en la tarea asignada. Responsabilidad: es adherirse a los comportamientos y compromisos que son necesarios para el trabajo con el fin de lograr las metas. A la luz de lo anterior, la iniciativa en el desempeño laboral se basa en la noción de que da como resultado la adaptación a nuevas condiciones y pensamientos inteligentes para transformarlos en acciones adaptables a nuevas circunstancias o cambiar procesos, procedimientos o convenciones para mejorar el desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se presentó un estudio cuantitativo; lo cual, sostuvo como objetivo la recolección de la información para contrastar las hipótesis utilizando como base la estadística para probar las teorías que sustentaron con base científica a las variables. Por lo tanto, Valderrama (2015) manifiesta que son estudios que usan la recolección de información para probar las hipótesis de estudios.

El estudio también fue de tipo básico, porque su finalidad fue proporcionar un conjunto de teorías que se pusieron en práctica a través de la aplicación de los instrumentos que ayudaron a determinar la relación causal de las variables y dimensiones, teniendo como finalidad el aporte al conocimiento científico que permitan tomar como antecedente esta investigación para su análisis en otros trabajos científicos (Carrasco, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

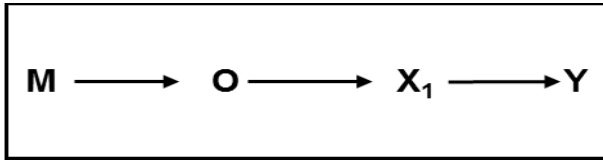
La investigación presentó un diseño no experimental debido que las variables estudiadas carecieron de manipulación, y no se contaron con un grupo de control; en tal sentido, se buscó analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral, hechos que fueron estudiados en el lugar de trabajo. Por lo tanto, las investigaciones no experimentales son aquellas que no tienen un control directo por parte del investigador (Palomino et al., 2019).

La investigación tuvo un nivel correlacional causal porque mantuvo como finalidad explicar el comportamiento de las variables en relación con sus causas y consecuencias (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, fue un estudio transversal, observando y evaluando la muestra mediante instrumentos en un solo momento. En otras palabras, se levantaron las opiniones de la muestra de manera simultánea. Según, Ñaupas et al (2018) en éstas investigaciones la recopilación de los datos es tomado en un solo momento.

Se presenta el diseño de las investigaciones correlacionales causales:

Figura 1

Esquema de investigación



Nota. Se muestra el esquema de investigaciones correlacionales causales.

Dónde:

M = Muestra

O = Observación de la muestra (colaboradores de una empresa de transporte).

X₁ = Causa (Factores motivacionales).

Y = Variable problema (desempeño de los colaboradores).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Factores motivacionales

- **Definición conceptual:** Herzberg (1968), conceptualiza la motivación como el rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo y que depende del nivel de satisfacción de cada uno experimentado en su ambiente laboral manifestando que existen dos aspectos que determinan el nivel de deseo de trabajar de un individuo.
- **Definición operacional:** es el procedimiento que permitió medir la variable, construyó un cuestionario articulado con teoría de los factores motivaciones, en el que se consideró cada una de las dimensiones e indicadores.
- **Indicadores:** Los indicadores de la dimensión factores higiénicos fueron: relaciones interpersonales, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, condiciones en el empleo y condiciones de sueldo. Además, los indicadores de la segunda dimensión factores motivacionales fueron: responsabilidad en el trabajo, logros laborales y reconocimientos.
- **Escala de medición:** de tipo ordinal.
- **Niveles:** presentó tres niveles; el nivel alto, medio y bajo.

3.2.2 Variable dependiente: Desempeño de los colaboradores

- **Definición conceptual:** Newstrom (2011) refiere que el desempeño laboral se enmarca en los factores actitudinales o personales. Estos se enfocan en los comportamientos que adopta el individuo para el desenvolvimiento de las responsabilidades a cargo.
- **Definición operacional:** son los procedimientos para medir la variable, donde se empleó un cuestionario bajo la teoría fundamentada científicamente, por lo tanto, los ítems fueron elaborados de acuerdo a los indicadores y dimensiones.
- **Indicadores:** Los indicadores de la primera dimensión adaptabilidad fueron: adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo y adaptaciones a nuevos procedimientos. Por otro lado, el indicador de la segunda dimensión asistencia y puntualidad fue: cumplir con el horario de trabajo. Finalmente, los indicadores de la tercera dimensión denominada responsabilidad fueron: cumplir con las tareas asignadas y lograr metas.
- **Escala de medición:** Ordinal.
- **Niveles:** Alto, medio y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para la participación del estudio se consideraron 95 colaboradores. La población es considerada como los elementos que cumplen las mismas características sujetas a estudio con el objetivo de buscar o intentar brindar conclusiones (Silvestre & Huamán, 2019). Por tal motivo, se trabajó con la totalidad de la población, es decir con los 95 colaboradores de la empresa (Sánchez & Reyes, 2017).

Tabla 1

Población muestral de los colaboradores

Estudiantes de décimo año		Total de colaboradores
Hombres 55	Mujeres 40	95

Nota: Se detalla el control de asistencia.

- **Criterios de inclusión:** se incluyeron aquellos colaboradores de las distintas áreas que pasaron el periodo de prueba de tres meses, los colaboradores contratados y por locación de servicios y los que firmaron el consentimiento informado, bajo los criterios éticos del estudio y de voluntad propia, los cuales fueron considerados como participantes del estudio.
- **Criterios de exclusión:** se omitió la participación de colaboradores por motivos de salud, no se presentaron a la hora y fecha pautada de aplicación de encuesta. Así como, a las personas que por voluntad propia desistieron como participantes de la investigación y los que dejaron preguntas sin marcar o realizaron marcaciones múltiples en una sola respuesta.

3.3.2 Muestra

Se refiere a un subconjunto que involucra la población en estudio, que se considera representativa del total (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). En ese sentido se trabajó con una muestra censal, se consideró la población igual a la muestra.

3.3.3 Muestreo

Es una técnica que permite la selección de la muestra; por lo tanto, se conforma por dos tipos de muestreo: probabilístico y no probabilístico (Córdova, 2019). Para el muestreo utilizado en el estudio fue no probabilístico, es decir, no se trabajó sobre las bases de la estadística, sino, en función a la experiencia del investigador considerando sus propios criterios.

3.3.4 Unidad de análisis

Es la parte esencial de donde se analizarán y recogerán las informaciones pertinentes para medir el estudio; puesto que, son representadas por las muestras

en algunos casos (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). En efecto, para el estudio la unidad estuvo conformada por colaboradores de la empresa de Transportes Dora E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica permite la indagación, revisión y recolección de la información para la encuesta, el cual contó con reactivos o ítems realizados de manera directa e indirectamente a los colaboradores pertenecientes a la unidad de análisis. Por su parte, se define la encuesta como los procedimientos que ayudan a recoger datos complementarios para el análisis de la información (Valderrama, 2015).

Como instrumento se empleó el cuestionario, que mayormente involucra la técnica de la encuesta. Según Carrasco (2019), en ella no es preciso la presencia de la persona a encuestar, para su construcción es realizado bajo la perspectiva de las variables; además, detalla de forma ordenada de las preguntas, en coherencia con los problemas, objetivos y las hipótesis. Bajo ese enfoque, se midieron las variables, factores motivacionales y desempeño de los colaboradores se diseñaron dos instrumentos de acuerdo con las dimensiones e indicadores que fueron propuestos por las teorías consideradas en la matriz de operacionalización. Asimismo, los instrumentos contaron con opciones de respuestas en escala de Likert, opciones que fueron elegidas por los trabajadores de acuerdo a sus opiniones.

Para la variable factores motivacionales, fue realizado y aplicado un instrumento con 20 ítems; por su parte, el desempeño de los colaboradores uno con 16 ítems; sin embargo, para ambos instrumentos se implementaron las escalas de Likert denomina ordinal con tres alternativas: 1 = Nunca, 2 = A veces 3 = Siempre. Cada puntaje fue convertido en una escala ordinal de tres niveles de valores: bajo, medio y alto. Cabe resaltar que los cuestionarios fueron aplicados bajo *Google Form*.

Asimismo, los instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos, por 3 profesionales con experiencias en investigación, los cuales tuvieron el trabajo de verificar cada uno de los ítems que se encontraban articulados a los indicadores y dimensiones que permitieron la medición de las variables, mostrados en la tabla 2.

Tabla 2*Proceso de validación de los instrumentos*

	Experto	Grado académico	Juicio
1	Nélida Isabel Rodríguez de Peña	Doctora	Aceptable
2	Carmen Isaura Díaz Álvarez	Doctora	Aceptable
3	Lidia Mercedes Olaya Guerrero	Magíster	Aceptable

Nota. Se muestran los resultados de la validez por juicio de expertos.

Respecto a la confiabilidad, permite medir los instrumentos de forma repetida a los mismos individuos, resultando datos iguales probabilísticos. Además, para realizar la medición, las informaciones son sometidas bajo análisis estadísticos en el software SPSS a fin de conocer la fiabilidad por el Alfa de Cronbach, donde se encuentran autores que refieren rangos entre 0.70 y 0.90 para ser instrumentos fiables (Hernández & Mendoza, 2018). En ese sentido, en el estudio se realizó una prueba piloto a una muestra de 20 colaboradores, obteniendo como resultados los presentados en la tabla 3.

Tabla 3*Proceso de medición de la confiabilidad*

Variable	Coeficiente	N de elementos
Factores motivacionales	0,825	20
Desempeño de los colaboradores	0,636	16

Nota. Se observan los resultados de confiabilidad para cada variable de estudio.

3.5. Procedimientos

Para dar cumplimiento a la realización de la investigación se emplearon gestiones, tales como: 1. Se solicitó la carta de presentación a la escuela de posgrado con el objetivo de solicitar al gerente de la empresa de transporte la carta de autorización para realizar la aplicación de los instrumentos. Estos documentos fueron ingresados por mesa de partes. 2. Después de la respuesta se procedió a realizar una reunión para explicar la finalidad de la investigación y presentar los consentimientos informados a los colaboradores que voluntariamente decidieron colaborar como muestra para la investigación. 3. Culminada la investigación se procedió a presentar una copia a dirección. Ver anexos los documentos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El primer paso que se utilizó fue la estadística descriptiva para la presentación de frecuencias, porcentaje y figuras que ayudaron a entender el nivel de las variables y dimensiones, en segundo lugar, se eligió la prueba de normalidad de Kolmogorov que permitió conocer la normalidad de las variables y dimensiones para la determinación de la prueba estadística que contrastaron las hipótesis, estadística inferencial y se tomó en cuenta el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron como principios los siguientes: principios de la autonomía, el participante fue libre de elegir si colaboraba con la investigación, por tanto, si en caso un encuestado quiso retirarse antes del desarrollo del estudio, lo pudo haber hecho sin ningún impedimento por parte del investigador. Principio de beneficencia, la investigación buscó que cada uno de los colaboradores se sientan tranquilos durante el desarrollo de esta. Principio de justicia, todos los colaboradores fueron tratados por igual respetando sus particularidades. Asimismo, la información consignada en cada capítulo fue de fuentes científicas, citadas y referenciadas según APA séptima edición, por tal motivo se respetó lo indicado en la guía RVI N°062-2023-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

El objetivo general fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

Tabla 4

Niveles de factores motivacionales asociados con los niveles de desempeño de los colaboradores

		Desempeño de los colaboradores (Nivel) Total				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Factores motivacionales (Nivel)	Medio	Recuento	0	12	3	15
		% del total	0,0%	12,6%	3,2%	15,8%
	Alto	Recuento	1	31	48	80
		% del total	1,1%	32,6%	50,5%	84,2%
Total	Recuento	1	43	51	95	
	% del total	1,1%	45,3%	53,7%	100,0%	

Nota. Detalle de los resultados cruzados. Fuente: Spss v25

Interpretación

Según la tabla 4, se observaron en los resultados que de los 95 colaboradores de la empresa de transporte Piura en el 2023, 48 sujetos representado por el 50,5% de la muestra total (100%), presentaron un nivel alto en los factores motivacionales, este mismo nivel se asoció con el nivel alto de desempeño de los colaboradores. Por lo que se evidenció que los colaboradores están involucrados con los factores motivacionales, así como también se percibe un adecuado desempeño.

4.2 Prueba de normalidad

En el presente estudio se desarrolló la prueba de normalidad para cada variable, es así que se empleó Kolmogórov-Smirnov; debido a que el tamaño de muestra fue mayor a 50.

Criterios:

Sig. < 0.05 adopta una distribución no normal.

Sig. \geq 0.05 adopta una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,509	95	,000
Factores higiénicos	,456	95	,000
Factores motivacionales	,481	95	,000
Desempeño de los colaboradores	,354	95	,000
Adaptabilidad	,440	95	,000
Asistencia y puntualidad	,512	95	,000
Responsabilidad	,478	95	,000

En la tabla 5, en los resultados una vez aplicada la prueba de normalidad se percibe que los valores de Sig., en ambas variables y dimensiones resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos poseen una distribución no normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para realizar la comprobación de las hipótesis.

4.3. Análisis inferencial

Esta prueba posibilita la comprobación ya sea de la autenticidad o de la falsedad de las hipótesis estadísticas; por lo cual es relevante que se adhieran un nivel de significancia que determine la fiabilidad a los resultados, cuyo valor fijado de probabilidad debe ubicarse por debajo del 5% (0.05). En donde, es ahí cuando la hipótesis alterna cerciora la existencia de relación y asociación si se obtiene un resultado debajo del 0.05 y se da el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis general

La hipótesis alterna del estudio fue: Existe influencia positiva y significativa de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

Hipótesis nula fue: No existe influencia positiva y significativa de los factores motivacionales el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

Tabla 6

Influencia entre los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores

Correlaciones		Factores motivacionales	Desempeño de los colaboradores
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,284** ,005
	Desempeño de los colaboradores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,284** ,005
		N	95
		N	95

Nota. **. La correlación es positiva baja.

Interpretación

En los resultados de la tabla 6 se observó que los factores motivacionales influyen de manera positiva baja en el desempeño de los colaboradores de la empresa de transporte, donde el coeficiente de correlación de Spearman fue ,284** y el Sig. (bilateral) ,005 < p=0,05 por lo que se confirmó que, se acepta la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 7

Influencia de la dimensión factores higiénicos en el desempeño de los colaboradores

Correlaciones		Factores de higiene	Desempeño de los colaboradores
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,225**
	Desempeño de los colaboradores	N	95
		Coefficiente de correlación	,225
		Sig. (bilateral)	,028
		N	95

Nota. **. La correlación es positiva baja.

Interpretación

Según la tabla 7 se ha logrado verificar que, el valor Rho de Spearman que se obtuvo al correlacionar la dimensión factores higiénicos en el desempeño de los colaboradores fue de 0,225*, que según el estadístico corresponde a una influencia positiva baja, asimismo el Sig. (bilateral) que se obtuvo de los elementos de este estudio fue de $p=0,028 < 0,05$, indicando que se respalda la hipótesis de estudio y se rechaza la nula.

Tabla 8

Influencia de la dimensión factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores

Correlaciones			Factores motivacionales	Desempeño de los colaboradores
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,011
	Desempeño de los colaboradores	N	95	95
		Coefficiente de correlación	,259	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	95	95

Nota. **. La correlación es positiva muy débil.

Interpretación

Al observarse la tabla 8 se ha logrado constatar que, la correlación de la dimensión factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores tuvo una influencia positiva muy débil, al obtener un valor Rho de Spearman de ,259* y un Sig. (bilateral) de $p=,011 < 0,05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que fueron obtenidos en la investigación se interpretarán de acuerdo a los objetivos planteados, razón por la cual el objetivo general fue: determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. La motivación humana permite impulsar a las personas a enfocarse en sus responsabilidades, donde las organizaciones son partícipes indispensables del desarrollo de sus trabajadores, siendo la tarea principal cumplir con las actividades que les sean asignadas (Quispe et al., 2023). Por su parte, el desempeño de los colaboradores permite describir su desenvolvimiento en una organización, donde llevan responsabilidades y deberes, de acuerdo a su perfil profesional dentro del contexto de la empresa, haciendo uso de los conocimientos, habilidades y capacidades que han adquirido con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos (González y García, 2021). Según los resultados de ámbito inferencial, en la prueba de hipótesis general se confirmó que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los trabajadores, mediante la correlación de Spearman de 0,284; señalando una influencia positiva baja; por lo cual, obtuvo significancia de 0,005 y permitió aceptar la hipótesis alterna, que refiere de que existe una influencia de carácter positivo y significativo en las variables de estudio. Considerando la teoría que sustenta los factores motivacionales se enfatiza la de Herzberg (1968), quien definió la motivación como el rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo, lo cual hace referencia al nivel de satisfacción que cada persona experimenta en su contexto laboral, bajo dos aspectos fundamentales, higiénicos y motivacionales que determinan el nivel y deseo de trabajar que posee un individuo. Por su parte, Newstrom (2011) explica sobre el desempeño de los colaboradores, enfatizando que el desempeño se encuentra enmarcado a los aspectos actitudinales, orientados al comportamiento de los individuos al desempeñar las labores.

En base a los antecedentes, la investigación corrobora con la investigación de Guzmán et al. (2020) quienes demostraron una correlación estadísticamente significativa en los factores motivacionales y el desempeño laboral, con una correlación de carácter positivo y débil $Rho=0.2511$ y significancia de $p= 0.04$; por lo que se demostró que a un alto nivel de priorización del factor motivacional de confianza laboral se evidenciaba un alto nivel de rendimiento. Además, coincide

con Prado (2020), que presentó un estadístico de correlación por Rho Spearman, cuyo valor fue 0.524, y una significancia de 0.003, representando una correlación de nivel alto, concluyendo que, sí se haya una correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores, debido a que a un alto nivel de motivación se identifica un incremento del rendimiento de los colaboradores pertenecientes al Gobierno Regional de Junín. Asimismo, se confirma con el estudio de Perez (2022) que mostró una correlación de 0,872 y un p valor de 0,000, donde se aseguró la existencia de conexión entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, sugiriendo que se apliquen los factores a los servidores para fomentar el desempeño laboral. También, Vargas et al. (2018) presentó hallazgos de correlaciones de 0,698 entre las variables, y en sus dimensiones 0,892 resultando una fuerte asociación positiva, se infirió que la motivación tiene un efecto indispensable en el desempeño laboral. Al respecto, Sanchez (2020) evidenció correlación entre motivación y desempeño que resulto ser altamente significativo con un valor de la significancia de 0.000 menor a 0.05 con un Rho de Spearman de 0.906 indicando correlación directa; puesto que, si hay una mayor motivación, también mayor será el rendimiento de los trabajadores integrantes de la empresa Etral SAC en Trujillo. Al mismo tiempo, guarda relación con la investigación de Escobedo y Quiñonez (2020) que obtuvieron una correlación positiva con Rho= 0.916 y un valor p de 0,00 menor a 0,05; por lo tanto, se aseguró de la existencia de una correlación significativa. Dicho resultado permitió la validación de ambos casos de la hipótesis alterna que señala la existencia de la conexión entre las variables de estudio. Cabe mencionar, que discrepa con las investigaciones de Bohórquez et al. (2020), Manjarrez et al. (2020), dado que son estudios descriptivos señalaron que la motivación impacta favorablemente en el rendimiento laboral de los empleados y respectivamente percibieron aspectos motivadores comunes, que incidían en la productividad y la rentabilidad; mientras que Madero (2019) en su estudio precisó los cinco factores de Herzberg y cuáles son los más importantes para ellos en términos de felicidad de los empleados.

En ese sentido, la motivación se transforma en aquel factor indispensable para el desempeño de los colaboradores de una compañía; lo cual, debe ser considerada para adquirir resultados de carácter positivo en los colaboradores, si se encuentra complacido se empeña en ofrecer mejores servicios, adquiriendo un

alto nivel de responsabilidad con la empresa, con su crecimiento y con el cumplimiento de los objetivos planteados, de modo que direcciona el valor con la entrega y persistencia para conseguir los propósitos organizacionales.

Analizando el objetivo específico 1, el cual consistió en determinar la influencia de la dimensión factores higiénicos en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. Cabe mencionar que los factores higiénicos hacen referencia a las diferentes circunstancias que envuelven a los colaboradores mientras se encuentran en el trabajo (Herzberg, 1968). Asimismo, es el desempeño que se observa en el trabajo de cada colaborador, considerando las tareas de realización, las finalidades y los resultados que quiere conseguir, así como su potencial de desarrollo, y sobre todo el aporte con responsabilidad que brinde a la organización (Lechuga, 2019). Se pudo apreciar que en los resultados del análisis inferencial, se obtuvo que la correlación de los factores higiénicos en el desempeño de los trabajadores resultó positiva, sin embargo, al solo obtener un valor de 0,225 según Rho de Spearman significó que su influencia fue baja, no obstante, al mismo tiempo se obtuvo una significancia de $p=0,028 < 0,05$ que permitió comprobar de que existe una influencia positiva de nivel bajo entre la dimensión de los factores higiénicos y el desempeño de los colaboradores. Ante estos resultados se pudo asegurar lo señalado por Herzberg (1968), quien sostuvo que los factores higiénicos son los que influyen no solo a nivel físico y ambiental durante el desarrollo del trabajo, sino que implican los diferentes beneficios sociales que ofrece la empresa en el que se consideran tanto las políticas, las supervisiones como las oportunidades y los reglamentos que son capaces de incidir y determinar el desempeño de los colaboradores.

Por tanto, frente a los hallazgos de este estudio se presentó una similitud con la investigación realizada por Madero (2019) titulada "Factores de la teoría de Herzberg y el efecto de los estímulos en la satisfacción de los colaboradores", quien en sus conclusiones aseguró que los esquemas de identificación al rendimiento fueron aquellos incentivos no monetarios más significativos para las personas de su estudio, asegurando que los factores higiénicos son un aspecto determinante para que las personas trabajen de una mejor manera. Del mismo modo, la investigación desarrollada por Manjarrez et al. (2020), constató que el 47% de las

políticas de la organización eran aplicadas casi siempre, mientras que el 34% eran dadas solo algunas veces, el cual ha conllevado a concluir que la gran mayoría no contó con dichas políticas de modo que esa situación conspiró en contra del desempeño de los colaboradores al no disponer de políticas establecidas a nivel organizacional, por tanto, se afirmó que es indispensable que se establezcan políticas en la empresa que sean capaces de direccionar su visión a mejorar los niveles de eficiencia y a constituir un compromiso que sea idóneo para el desempeño laboral. También, resulta consecuente con el estudio realizado por Guzmán et al. (2020), cuyos resultados reflejaron que las relaciones interpersonales entre los colaboradores del estudio fueron uno de los factores más importantes al alcanzar una media de 8.812 y un coeficiente de correlación Pearson de 0.0684 que conllevaron a la obtención de una correlación estadísticamente significativa, por tanto, se concluyó que una buena comunicación interna entre los colaboradores no solo mejora la relación y cohesión entre los mismos, sino que posibilita un buen rendimiento laboral, de manera similar, también su estudio probó que a un alto nivel de priorización referente a la garantía laboral, también será alto el nivel del desempeño laboral, por tanto, son éstas asociaciones significativas las que inciden en que el desempeño laboral resulte óptimo.

Entonces, en función a los hallazgos descritos no cabe duda de que los factores higiénicos más que elevar de forma sustancial la satisfacción laboral de los colaboradores constituye un carácter preventivo que condicionan el desempeño y el trabajo, cuya carencia y precariedad puede conllevar a insatisfacciones, por tales motivos, resulta pertinente reconocer que tanto el ambiente, los tratos, las relaciones interpersonales como las políticas, seguridad y condiciones afectan la vida laboral, el desarrollo del trabajo, la voluntad y hasta la motivación dentro de las organizaciones, por lo tanto, un buen desempeño laboral de los colaboradores implica el establecimiento de políticas e iniciativas idóneas que sean capaces de fortalecer las motivaciones y con ello lograr que los colaboradores se empoderen para generar desarrollos positivos que promuevan el crecimiento de la empresa.

Al interpretar el objetivo específico 2, lo cual precisó determinar la influencia de la dimensión factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023. Por consiguiente la dimensión factores motivacionales según Herzberg (1968), es un aspecto que debe ser considerado;

puesto que, involucra las responsabilidades, deberes y logros que ofrecen a los empleados un disfrute continuo y una productividad mucho mayor. Cuando alguien completa tareas y actividades desafiantes y significativas en el trabajo, está motivado por una sensación de logro, avance personal y reconocimiento profesional. Es así que, cuando los factores motivacionales son adecuados aumentan la satisfacción; por eso se consideran factores alineados a la satisfacción. Se constató que los resultados del análisis inferencial evidenciaron que los factores motivacionales tuvieron una influencia positiva muy débil en el desempeño de los colaboradores al solo alcanzar un valor Spearman de 0,259, seguido de una significancia de $p=0,011 < 0,05$ que respaldó de que existe una influencia positiva, pero a una escala muy débil entre los factores motivacionales y el desempeño de los colaboradores. Frente a estos hallazgos, se puede respaldar lo planteado por Maslow (1965), quien en su teoría que aborda sobre las necesidades aseguró que aquellos factores que inspiran a la conducta humana son las que se encuentran dentro de los mismos individuos, ya que, una persona actúa acorde a las fuerzas internas que están dentro del mismo, las cuales se pueden trazar en una pirámide de acuerdo a la importancia de los requisitos, de manera similar, también se respalda con lo planteado por Vroom (1965), quien indicó que los factores motivacionales son los que determinan el rango de utilidad de los trabajadores, pues la creencia de los propios individuos permite influenciar el grado de desempeño para el logro de las metas.

Por tanto, los hallazgos del estudio concuerdan con la investigación realizada por Sanchez (2020) evidenciando resultados de correlación $Rho= 0.471$ y un $p_valor=0,031$, con una asociación entre la dimensión motivación intrínseca correspondientes a crecimiento, reconocimientos y responsabilidad, con la variable desempeño, donde se pudo notar de una correlación directamente y significativa entre dicha dimensión con la variable de estudio. Asimismo, Prado (2020) coincide con un nivel de significancia del 0.05, con correlación de Spearman de 0.668 afirmando que encontró una conexión de forma directa entre la dimensión factores motivadores y la variable desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes al Gobierno Regional de Junín, 2019. También, Perez (2022) concuerda debido a que obtuvo un $p_valor=0,000$ menor a 0.05, con un $Rho=0,773$, que indicó una

correlación perfecta y fuerte; lo que significa que se admite la hipótesis alterna, infiriendo un vínculo entre la necesidad de logro y el rendimiento laboral.

Con lo antes expuesto, se asegura que los factores motivacionales son las que determinan diferentes factores dentro del desempeño laboral, además, son de ellas de las que dependen una gran parte del éxito de las organizaciones, ya que, un trabajador motivado es quien rinde de una mejor manera en el desempeño de sus labores al sentirse conforme en su puesto y en la realización de sus asignaciones, por tanto, resulta pertinente considerar la autonomía de los colaboradores, dado que, son la llave para promover sus motivaciones al consentir de que éstos se desenvuelvan en sus diferentes tareas de forma independiente, incluso se puede llegar a considerar de que la motivación interna resulta ser más importante que la externa.

VI. CONCLUSIONES

1. El estudio determinó la influencia positiva y significativa de los factores motivacionales frente al desempeño de los trabajadores de una empresa, obteniendo un coeficiente de correlación, cuyo valor fue 0,284* resultando una influencia positiva de carácter bajo y un nivel significativo de ($p=0,000 < 0.05$); esto quiere decir que, se haya una influencia positiva y significativa del factor motivacional en el desempeño de los trabajadores de una empresa de transporte Piura, 2023. En ese sentido, el factor motivacional se fundamenta en el rendimiento laboral que se produce al satisfacer la necesidad de la adaptabilidad a las responsabilidades, el cumplimiento con las labores y la responsabilidad, donde la satisfacción de tales factores se convierte en un elemento subjetivo para promover la motivación dentro de la organización.
2. Se determinó que la dimensión factores higiénicos tiene influencia en el desempeño de los colaboradores, lo cual se pudo constatar mediante el coeficiente de correlación de 0,225* y la significancia de ($p=0,028 < 0.05$), resultando una influencia positiva baja. Se infiere que, la presencia de ciertos factores faltantes que causan insatisfacción, llamados factores de higiene; que hace referencia a aquellas condiciones de carácter físico y ambiental que envuelven a los trabajadores, en el que si bien es cierto no incrementa el nivel satisfactorio, sino que más bien la falta de este, generaría insatisfacciones. De tal forma que, al no poseer de situaciones laborales adecuadas, el trabajador demostrará mínimo rendimiento laboral.
3. Se determinó que la dimensión factores motivacionales tiene influencia en el desempeño de los colaboradores, de acuerdo con los resultados a nivel inferencial que se obtuvo con el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0,259* y el Sig. de ($p= 0,011 < 0,05$). Esto significa que tuvo una influencia positiva muy débil. Se infiere que, si la motivación no se encuentra bien se puede ver reflejada en la disminución de la productividad y un elevado nivel de oposición a las variaciones, tornándose irresponsabilidades, en el que se ven afectadas las intenciones, los logros y los propósitos. Sin embargo, si los factores motivacionales incrementan el rendimiento del trabajo mejorará.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades de la empresa de transporte Piura, efectuar diferentes actos que permitan el fortalecimiento de las variables que fueron analizadas en el estudio, puesto que, de acuerdo a los resultados inferenciales se ha podido corroborar de que existe una correlación, de manera que, se pueden aumentar los factores motivacionales promoviendo tratos sociales de carácter positivo, ofrecer incentivos, gratitudes y la creación de espacios que resulten cálidos y propicios; mientras que al desempeño de los colaboradores, se deben motivar constantemente a sus empleados a través de sesiones de nivel psicológico acorde a la motivación y a capacitaciones.
- Se recomienda que la jurisdicción de la empresa de transporte Piura puedan mejorar los factores higiénicos en el desempeño de los colaboradores, canalizando remuneraciones de incentivo por las destacadas labores realizadas, se implementen áreas de fortalecimiento interpersonal, bien sea, a través de encuentros que pueden ser mensuales o trimestrales, brindar charlas sobre la seguridad adecuada en el trabajo, asegurarse de que los empleados conozcan las políticas organizacionales.
- A las autoridades de la compañía de transporte Piura, empoderar la labor de los colaboradores, basado en aspectos motivacionales, donde se asignen responsabilidades que constituyan un desafío y práctica en función a la valoración ya sea del desempeño de los colaboradores o de los directivos de la empresa, emplear círculos de fortalecimiento profesional y compartir estrategias para reforzar los logros laborales.

REFERENCIAS

- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2022). Climate and job satisfaction in State organization. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(50), 50. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.04.008>
- Bautista, C., Cienfuegos, F., y Aquilar, P. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. In *Revista de Investigación Valor Agregado* 7(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave de una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cachique, O. , Barrios, L., Arispe, A., y Rivera-Lozada, O. (2022). Calidad de atención y satisfacción del usuario de un hospital especializado nivel II-2 de Lima. *Revista de Investigación de La Universidad Norbert Wiener*, 11(2), a0013. <https://doi.org/10.37768/unw.rinv.11.02.a0013>
- Carrasco, D. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial: San Marcos.
- Chagray, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral , caso : empresa Lechera Peruana. Organizational environment and work performance , case :* 11(2), 21–29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-3297.pdf>
- Chang, Vega Maria Margarita San Martin, N. N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chavenato, I. (2011). *Administración de los recursos Humanos*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Conexión ESAN. (2019). Motivación laboral: Nuevas tendencias globales. *Esan*, 52(1), 1–5. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Córdova, B. I. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Editorial: San Marcos.
- Coulter, R. (2010). *Administración*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Dolores-Atlahua, A., Luna-Cruz, W., y López-Guzmán, E. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6–1), 65–79. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>
- Escobedo, C., y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Escribano, H. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/REVEDU.V42I2.27033>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza M., y Asca P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Evans, J. (2015). *Administración y control de la calidad*. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci__n_para_la_calidad_y_l
- Gonzalez, W. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities*.

<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

Guzmán, N., Sánchez, G., Placencia, M., y Silva, V. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87–103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>

Hernández - Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>

Herzberg, F. (1968). *Unidad 5 Lecturas Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?* (pp. 1–13). <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como motiva usted a sus empleados.pdf>

Lawler, E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: a psychological view.* https://openlibrary.org/books/OL5447338M/Pay_and_organizational_effectiveness_a_psychological_view

Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Lluncor, M. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Loli, P. (2019). *Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la admistración Pública y Privada en el Perú.* <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2958>

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(10), 1–18.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Mamani-Guzmán, C., y Palacios-Sarmiento, T. (2023). Compromiso organizacional , satisfacción laboral , y su repercusión en el desempeño del personal Organizational commitment , job satisfaction , and their impact on employee performance. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2219/2062>

Manjarrez, N., Boza, A., y Mendoza, Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. 359–365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Maslow, A. (1965). *Eupsychian Management*. <https://www.amazon.com/-/es/Abraham-H-Maslow/dp/025600353X>

Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., y Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*.

Nolazco, L., Bustamante, C., Moreno, R., y Carhuanchu, M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>

Olivera, J. (2021). *Artículo Original Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores Organizational climate and its influence on the work performance of workers*. 8, 3–12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>

Orellana P. (2019). *Motivación laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

- Organización Internacional del Trabajo [OTI]. (2021). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. *Observatorio de La OIT: La COVID - 19 y El Mundo Del Trabajo*, 1–28. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf
- OxfordEconomics. (2020). *The Looming Talent Crisis*. <https://d2rpq8wtqka5kg.cloudfront.net/276492/open20140917052500.pdf?Expires=1681622901&Signature=MD8TPigeLV28xnvfR4uIY1B-F3lfGQEJvqBpCj6aaBBN~t7umZljzs0wRcxcP386xdSIKQUqYAgwSk9~iusUbo-NbkUGELCE~nAMXD~eRO6OZV4qNS8axPe3e2Q93Ql6pDwz1COUqD7dEvWlaCtJUzNijg2gNM>
- Palmar, R.; Valero, J. M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia 1 Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of*. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomino, O., Peña, C., Zevallos, Y., y Orizano, Q. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Parrales-reyes, J. ., Villao-reyes, J., Pisco-suarez, G. y Comercial, I. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Científica Dominio De Las Ciencias*, 8, 177–186.
- Prado, L. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf

- Perez, C. (2022). Factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84775/Perez_CD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, G.; Durán, V.; Benites, A.; Bringas, V. Labor motivation in SMEs in the construction sector, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101);113-125. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145331346&doi=10.52080%2frvgluz.28.101.8&origin=inward&txGid=e0c79d09d826b7d3acf440490beed6e3>
- Sánchez, C. ., y Reyes, M. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (B. S. A. S.R.L. (ed.)).
- Sanchez, J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Universidad Privada del Norte*.
- Silvestre, M. I., y Huamán, N. C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y redacción de la tesis universitaria*. Editorial: San Marcos.
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú [ComexPerú]. (2020). *Desempeño del Mercado Laboral Peruano*.
- Uribe, P. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.
- Vargas, G., Muratalla–Bautista, G., y González, L. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 117–130.

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/CE/article/view/7751/111128>

Vroom, H. (1965). *Motivación y trabajo*.
<http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>

World Economic Forum. (2019). *Global Competitiveness Report 2019 World Economic Forum*. World. https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth/?DAG=3&gclid=CjwKCAjwue6hBhBVEiwA9YTx8DhQ2D0gpgsDteLyO0Vbi2vv2l9hKhINmxV8Tc86yQDDaBOdKtFk6hoCLt0QAvD_BwE

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE
Factores motivacionales	Herzberg (1968), define la motivación como el rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo y que depende del nivel de satisfacción de cada uno experimentado en su ambiente laboral manifestando que existen dos aspectos que determinan el nivel de deseo de trabajar de un individuo.	Para medir la variable se construirá un cuestionario articulado con teoría de los factores motivaciones considerando cada una las dimensiones y sus indicadores.	Factores higiénicos	<u>Relaciones interpersonales</u> <u>Políticas de la empresa</u> <u>Seguridad en el trabajo</u> <u>Condiciones en el empleo</u> <u>Condiciones de sueldo</u>	Ordinal
			Factores motivacionales	<u>Responsabilidad en el trabajo</u> <u>Logros laborales</u> <u>Reconocimientos</u>	
Desempeño de los colaboradores	Newstrom (2011) explican que el desempeño laboral se enmarca en los factores actitudinales o personales. Estos se enfocan en los comportamientos que adopta el individuo en el desempeño de las funciones del cargo.	Para medir la variable se elaborará un cuestionario considerando la teoría con la cual se fundamenta científicamente la variable y los ítems estarán elaborados de acuerdo con los indicadores y dimensiones.	Adaptabilidad	<u>Adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo</u> <u>Adaptaciones a nuevos procedimientos</u>	Ordinal
			Asistencia y puntualidad	<u>Cumplir con el horario de trabajo</u> <u>Cumplir con las tareas asignadas</u> <u>Lograr metas</u>	
			Responsabilidad		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE FACTORES MOTIVACIONALES

El presente instrumento pretende medir los factores motivacionales, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 20 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentran a la derecha del cuestionario.

Dimensión	N°	Ítems	Siempre (3)	A Veces (2)	Nunca (1)
Factores higiénicos	1	Estoy complacido con la forma en que me comunico con mi supervisor y jefe.			
	2	Los jefes realmente apoyan y reaccionan a los comentarios de sus colaboradores			
	3	Disfruto de las relaciones positivas con mis compañeros de trabajo			
	4	Mi empresa distribuye sus políticas y procedimientos.			
	5	Comprendo plenamente la misión y visión de la institución.			
	6	Existen excelentes condiciones de salubridad, salud e higiene en el lugar de trabajo.			
	7	Me proporcionan todos los recursos y herramientas que necesito para hacer mi trabajo.			
	8	Creo que la disposición física del trabajo me permite funcionar de manera cómoda y productiva.			
	9	Tengo todos los beneficios que me corresponde por ley.			
	10	Estoy contento (a) con las recompensas que he conseguido hasta ahora.			
	11	El dinero que me pagan es justo considerando la cantidad de esfuerzo que pongo en mi trabajo.			

Factores motivacionales	12	Me brindan la autonomía para hacer mi trabajo en base a los estándares que son importantes para mí.			
	13	Tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.			
	14	Me adhiero al horario especificado y soy puntual.			
	15	Mi trabajo tiene un gran impacto en el desarrollo de la institución.			
	16	Mi trabajo ayuda directamente en el logro de los objetivos.			
	17	El trabajo que realizo me ayuda a crecer profesionalmente.			
	18	Las funciones que desempeño son acordes con mi cargo.			
	19	Recibo elogios de mi supervisor (a) por un trabajo bien hecho.			
	20	Recibo sugerencias o críticas que me son útiles y las utilizo para mejorar.			

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES

El presente instrumento pretende medir el desempeño de los colaboradores, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 16 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	N°	Ítems	Siempre (3)	A Veces(2)	Nunca(1)
Adaptabilidad	1	Cuando termina el día, siento que estoy realmente agotado (a)			
	2	En mi opinión, tengo demasiadas cosas que hacer.			
	3	No puedo quitarme la idea de que las cosas que hago no valen la pena.			
	4	Estoy contento (a) con lo que hago en mi puesto de trabajo			
	5	No tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo.			
	6	A menudo me siento poco preparado (a) para mi trabajo.			
	7	Me adapto con facilidad con los cambios que suceden en la institución.			
	8	Comprendo con facilidad las políticas y procedimientos de la empresa y los pongo en practica			
Asistencia y puntualidad	9	Estoy de acuerdo con el horario de mi jornada laboral			

	10	Me gusta el ritmo de trabajo porque me permite cumplir con mis responsabilidades			
	11	Me gusta levantarme temprano para ir a trabajar y marcar mi asistencia en la hora programada.			
	12	El sistema de turnos de mis trabajo esta de acuerdo a mi disponibilidad de tiempo.			
Responsabilidad	13	Para obtener excelentes resultados en el trabajo, me considero una persona responsable y honesta en la realización de las tareas y actividades que se me asignan			
	14	Hago las asignaciones y responsabilidades que se me asignan a tiempo.			
	15	Realizo mis actividades con autonomía, evitando que el supervisor este pendiente de mi trabajo			
	16	Tomar decisiones en este momento es mi deber.			

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de factores motivacionales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nélida Isabel Rodríguez de Peña
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de factores motivacionales
Autor:	Trelles Guaylupo Kiara Alessandra
Adaptado:	Elaboración propia
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Empresa de Transporte
Significación:	Está conformada por 20 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones factores higiénicos y factores motivacionales, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Factores higiénicos. - Factores motivacionales. 	Herzberg (1968), define la motivación como el rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo y que depende del nivel de satisfacción de cada uno experimentado en su ambiente laboral manifestando que existen dos aspectos que determinan el nivel de deseo de trabajar de un individuo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Factores motivacionales" elaborado por Trelles Guaylupo Kiara Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: el presente instrumento para evaluar los factores motivacionales, se compone de dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.

- Primera dimensión: Factores higiénicos
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir relaciones interpersonales, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, condiciones en el empleo, condiciones de sueldo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relaciones interpersonales.	1. Estoy complacido con la forma en que me comunico con mi supervisor y jefe. 2. Los jefes realmente apoyan y reaccionan a los comentarios de sus colaboradores. 3. Disfruto de las relaciones positivas con mis compañeros de trabajo.	3	4	4	Se sugiere que los ítem midan o respondan directamente con la dimensión
Políticas de la empresa	4. Mi empresa distribuye sus políticas y procedimientos. 5. Comprendo plenamente la misión y visión de la institución.	3	3	4	Se sugiere que los ítem midan o respondan directamente con la dimensión
Seguridad en el trabajo.	6. Existen excelentes condiciones de salubridad, salud e higiene en el lugar de trabajo. 7. Me proporcionan todos los recursos y herramientas que necesito para hacer mi trabajo.	4	4	4	
Condiciones en el empleo.	8. Creo que la disposición física del trabajo me permite funcionar de manera cómoda y productiva. 9. Tengo todos los beneficios que me corresponde por ley.	3	3	4	Se sugiere que los ítem midan o respondan directamente con la dimensión
Condiciones de sueldo.	10. Estoy contento (a) con las recompensas que he conseguido hasta ahora. 11. El dinero que me pagan es justo considerando la cantidad de esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores motivacionales
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad en el trabajo, logros laborales, reconocimientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Responsabilidad en el trabajo.	12. Me brindan la autonomía para hacer mi trabajo en base a los estándares que son importantes para mí. 13. Tengo mucha responsabilidad en mi trabajo. 14. Me adhiero al horario especificado y soy puntual. 15. Mi trabajo tiene un gran impacto en el desarrollo de la institución.	3	3	3	Se sugiere que los ítem midan o respondan directamente con la dimensión
Logros laborales.	16. Mi trabajo ayuda directamente en el logro de los objetivos. 17. El trabajo que realizo me ayuda a crecer profesionalmente. 18. Las funciones que desempeño son acordes con mi cargo.	4	4	4	
Reconocimientos.	19. Recibo elogios de mi supervisor (a) por un trabajo bien hecho. 20. Recibo sugerencias o críticas que me son útiles y las utilizo para mejorar.	4	4	4	



Dra. Nelida Rodríguez de Peña

DNI: 02872139

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño de los colaboradores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Néida Isabel Rodríguez de Peña
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de desempeño de los colaboradores.
Autor:	Trelles Guaylupo Kiara Alessandra
Adaptado:	Elaboración propia
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	18 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de transporte
Significación:	Está conformado por 18 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones de adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad. - Asistencia y puntualidad. - Responsabilidad. 	Newstrom (2011) explican que el desempeño laboral se enmarca en los factores actitudinales o personales. Estos se enfocan en los comportamientos que adopta el individuo en el desempeño de las funciones del cargo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Desempeño de los colaboradores" elaborado por Trelles Guaylupo Kiara Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: el presente instrumento busca evaluar el desempeño de los colaboradores, se compone de tres dimensiones: adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad.

- Primera dimensión: Adaptabilidad.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo y adaptaciones a nuevos procedimientos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo.	1. Cuando termina el día, siento que estoy realmente agotado (a)	3	3	4	Se sugiere que los ítem midan o respondan directamente con la dimensión
	2. En mi opinión, tengo demasiadas cosas que hacer.				
	3. No puedo quitarme la idea de que las cosas que hago no valen la pena.				
	4. Estoy contento (a) con lo que hago en mi puesto de trabajo				
	5. No tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo.				
	6. A menudo me siento poco preparado (a) para mi trabajo.				
Adaptaciones a nuevos procedimientos.	7. Me adapto con facilidad con los cambios que suceden en la institución.	4	4	4	
	8. Comprendo con facilidad las políticas y procedimientos de la empresa y los pongo en práctica				

- Segunda dimensión: Asistencia y puntualidad.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el cumplimiento con el horario de trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento con el horario de trabajo.	9. Estoy de acuerdo con el horario de mi jornada laboral.	4	4	4	
	10. Me gusta el ritmo de trabajo porque me permite cumplir con mis responsabilidades.				
	11. Me gusta levantarme temprano para ir a trabajar y marcar mi asistencia en la hora programada.				
	12. El sistema de turnos de mi trabajo está de acuerdo a mi disponibilidad de tiempo.				



- Tercera dimensión: Responsabilidad.
 - Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el cumplimiento de las tareas asignadas, lograr metas.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplir con las tareas asignadas.	13. Para obtener excelentes resultados en el trabajo, me considero una persona responsable y honesta en la realización de las tareas y actividades que se me asignan 14. Hago las asignaciones y responsabilidades que se me asignan a tiempo. 15. Realizo mis actividades con autonomía, evitando que el supervisor este pendiente de mi trabajo	3	4	4	
Lograr metas.	16. Tomar decisiones en este momento es mi deber.	3	3	3	

Dra. Nelida Rodríguez de Peña

DNI: 02872139

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de factores motivacionales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carmen Isaura Díaz Álvarez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	UCV - PIURA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de factores motivacionales
Autor:	Trelles Guaylupo Kiara Alessandra
Adaptado:	Elaboración propia
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de Transporte
Significación:	Está conformada por 20 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones factores higiénicos y factores motivacionales, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Factores higiénicos. - Factores motivacionales. 	Herzberg (1968), define la motivación como el rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo y que depende del nivel de satisfacción de cada uno experimentado en su ambiente laboral manifestando que existen dos aspectos que determinan el nivel de deseo de trabajar de un individuo.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Factores motivacionales" elaborado por Trelles Guaylupo Kiara Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: el presente instrumento para evaluar los factores motivacionales, se compone de dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.

- Primera dimensión: Factores higiénicos
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir relaciones interpersonales, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, condiciones en el empleo, condiciones de sueldo

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relaciones interpersonales.	1. Estoy complacido con la forma en que me comunico con mi supervisor y jefe. 2. Los jefes realmente apoyan y reaccionan a los comentarios de sus colaboradores. 3. Disfruto de las relaciones positivas con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Políticas de la empresa	4. Mi empresa distribuye sus políticas y procedimientos. 5. Comprendo plenamente la misión y visión de la institución.	4	4	4	
Seguridad en el trabajo.	6. Existen excelentes condiciones de salubridad, salud e higiene en el lugar de trabajo. 7. Me proporcionan todos los recursos y herramientas que necesito para hacer mi trabajo.	4	4	4	
Condiciones en el empleo.	8. Creo que la disposición física del trabajo me permite funcionar de manera cómoda y productiva. 9. Tengo todos los beneficios que me corresponde por ley.	4	4	4	
Condiciones de sueldo.	10. Estoy contento (a) con las recompensas que he conseguido hasta ahora. 11. El dinero que me pagan es justo considerando la cantidad de esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Factores motivacionales
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad en el trabajo, logros laborales, reconocimientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Responsabilidad en el trabajo.	12. Me brindan la autonomía para hacer mi trabajo en base a los estándares que son importantes para mí. 13. Tengo mucha responsabilidad en mi trabajo. 14. Me adhiero al horario especificado y soy puntual. 15. Mi trabajo tiene un gran impacto en el desarrollo de la institución.	4	4	4	
Logros laborales.	16. Mi trabajo ayuda directamente en el logro de los objetivos. 17. El trabajo que realizo me ayuda a crecer profesionalmente. 18. Las funciones que desempeño son acordes con mi cargo.	4	4	4	
Reconocimientos.	19. Recibo elogios de mi supervisor (a) por un trabajo bien hecho. 20. Recibo sugerencias o críticas que me son útiles y las utilizo para mejorar.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40412516



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño de los colaboradores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carmen Isaura Díaz Álvarez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Universitaria
Institución donde labora:	UCV -PIURA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de desempeño de los colaboradores.
Autor:	Trelles Guaylupo Kiara Alessandra
Adaptado:	Elaboración propia
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	16 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de transporte
Significación:	Está conformado por 16 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones de adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">- Adaptabilidad.- Asistencia y puntualidad.- Responsabilidad.	Newstrom (2011) explican que el desempeño laboral se enmarca en los factores actitudinales o personales. Estos se enfocan en los comportamientos que adopta el individuo en el desempeño de las funciones del cargo.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Desempeño de los colaboradores" elaborado por Trelles Guaylupo Klara Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: el presente instrumento busca evaluar el desempeño de los colaboradores, se compone de tres dimensiones: adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad.

- Primera dimensión: Adaptabilidad.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo y adaptaciones a nuevos procedimientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo.	1. Cuando termina el día, siento que estoy realmente agotado (a)	4	4	4	
	2. En mi opinión, tengo demasiadas cosas que hacer.				
	3. No puedo quitarme la idea de que las cosas que hago no valen la pena.				
	4. Estoy contento (a) con lo que hago en mi puesto de trabajo				
	5. No tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo.				
	6. A menudo me siento poco preparado (a) para mi trabajo.				
Adaptaciones a nuevos procedimientos.	7. Me adapto con facilidad con los cambios que suceden en la institución.	4	4	4	
	8. Comprendo con facilidad las políticas y procedimientos de la empresa y los pongo en práctica				

- Segunda dimensión: Asistencia y puntualidad.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el cumplimiento con el horario de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento con el horario de trabajo.	9. Estoy de acuerdo con el horario de mi jornada laboral.	4	4	4	
	10. Me gusta el ritmo de trabajo porque me permite cumplir con mis responsabilidades.				
	11. Me gusta levantarme temprano para ir a trabajar y marcar mi asistencia en la hora programada.				
	12. El sistema de turnos de mi trabajo está de acuerdo a mi disponibilidad de tiempo.				

- Tercera dimensión: Responsabilidad.
 - Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el cumplimiento de las tareas asignadas, lograr metas.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplir con las tareas asignadas.	13. Para obtener excelentes resultados en el trabajo, me considero una persona responsable y honesta en la realización de las tareas y actividades que se me asignan	4	4	4	
	14. Hago las asignaciones y responsabilidades que se me asignan a tiempo.				
	15. Realizo mis actividades con autonomía, evitando que el supervisor este pendiente de mi trabajo				
Lograr metas.	16. Tomar decisiones en este momento es mi deber.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40412516

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de factores motivacionales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lidia Mercedes Olaya Guerrero
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Economista
Institución donde labora:	Ucv - Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de factores motivacionales
Autor:	Trelles Guaylupo Kiara Alessandra
Adaptado:	Elaboración propia
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de Transporte
Significación:	Está conformada por 20 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones factores higiénicos y factores motivacionales, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Factores higiénicos. - Factores motivacionales. 	Herzberg (1968), define la motivación como el rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo y que depende del nivel de satisfacción de cada uno experimentado en su ambiente laboral manifestando que existen dos aspectos que determinan el nivel de deseo de trabajar de un individuo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Factores motivacionales" elaborado por Trelles Guaylupo Klara Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: el presente instrumento para evaluar los factores motivacionales, se compone de dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.

- **Primera dimensión: Factores higiénicos**
- **Objetivos de la dimensión:** la dimensión pretende medir relaciones interpersonales, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, condiciones en el empleo, condiciones de sueldo

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relaciones Interpersonales.	1. Estoy complacido con la forma en que me comunico con mi supervisor y jefe. 2. Los jefes realmente apoyan y reaccionan a los comentarios de sus colaboradores. 3. Disfruto de las relaciones positivas con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Políticas de la empresa	4. Mi empresa distribuye sus políticas y procedimientos. 5. Comprendo plenamente la misión y visión de la institución.	4	4	4	
Seguridad en el trabajo.	6. Existen excelentes condiciones de salubridad, salud e higiene en el lugar de trabajo. 7. Me proporcionan todos los recursos y herramientas que necesito para hacer mi trabajo.	4	4	4	
Condiciones en el empleo.	8. Creo que la disposición física del trabajo me permite funcionar de manera cómoda y productiva. 9. Tengo todos los beneficios que me corresponde por ley.	4	4	4	
Condiciones de sueldo.	10. Estoy contento (a) con las recompensas que he conseguido hasta ahora. 11. El dinero que me pagan es justo considerando la cantidad de esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Factores motivacionales
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad en el trabajo, logros laborales, reconocimientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Responsabilidad en el trabajo,	12. Me brindan la autonomía para hacer mi trabajo en base a los estándares que son importantes para mí. 13. Tengo mucha responsabilidad en mi trabajo. 14. Me adhiero al horario especificado y soy puntual. 15. Mi trabajo tiene un gran impacto en el desarrollo de la institución.	4	4	4	
Logros laborales.	16. Mi trabajo ayuda directamente en el logro de los objetivos. 17. El trabajo que realizo me ayuda a crecer profesionalmente. 18. Las funciones que desempeño son acordes con mi cargo.	4	4	4	
Reconocimientos.	19. Recibo elogios de mi supervisor (a) por un trabajo bien hecho. 20. Recibo sugerencias o críticas que me son útiles y las utilizo para mejorar.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 03598710



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño de los colaboradores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lidia Mercedes Olaya Guerrero	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Economista	
Institución donde labora:	Ucv - Piura	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario de desempeño de los colaboradores.
Autor:	Trelles Guaylupo Kiara Alessandra
Adaptado:	Elaboración propia
Procedencia:	Piura – Perú
Administración:	Por el mismo autor
Tiempo de aplicación:	16 minutos
Ambito de aplicación:	Empresa de transporte
Significación:	Está conformado por 16 ítems de acuerdo a cada indicador, agrupados según las dimensiones de adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, la escala que emplea es ordinal de tipo Likert. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">- Adaptabilidad.- Asistencia y puntualidad.- Responsabilidad.	Newstrom (2011) explican que el desempeño laboral se enmarca en los factores actitudinales o personales. Estos se enfocan en los comportamientos que adopta el individuo en el desempeño de las funciones del cargo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario "Desempeño de los colaboradores" elaborado por Trelles Guaylupo Klara Alessandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicito brinde sus observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: el presente instrumento busca evaluar el desempeño de los colaboradores, se compone de tres dimensiones: adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad.

- Primera dimensión: Adaptabilidad.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo y adaptaciones a nuevos procedimientos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Adaptaciones a nuevas responsabilidades en el trabajo.	1. Cuando termina el día, siento que estoy realmente agotado (a)	4	4	4	
	2. En mi opinión, tengo demasiadas cosas que hacer.				
	3. No puedo quitarme la idea de que las cosas que hago no valen la pena.				
	4. Estoy contento (a) con lo que hago en mi puesto de trabajo				
	5. No tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo.				
	6. A menudo me siento poco preparado (a) para mi trabajo.				
Adaptaciones a nuevos procedimientos.	7. Me adapto con facilidad con los cambios que suceden en la institución.	4	4	4	
	8. Comprendo con facilidad las políticas y procedimientos de la empresa y los pongo en práctica				

- Segunda dimensión: Asistencia y puntualidad.
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el cumplimiento con el horario de trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento con el horario de trabajo.	9. Estoy de acuerdo con el horario de mi jornada laboral.	4	4	4	
	10. Me gusta el ritmo de trabajo porque me permite cumplir con mis responsabilidades.				
	11. Me gusta levantarme temprano para ir a trabajar y marcar mi asistencia en la hora programada.				
	12. El sistema de turnos de mi trabajo está de acuerdo a mi disponibilidad de tiempo.				



- Tercera dimensión: Responsabilidad.
 - Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el cumplimiento de las tareas asignadas, lograr metas.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplir con las tareas asignadas.	13. Para obtener excelentes resultados en el trabajo, me considero una persona responsable y honesta en la realización de las tareas y actividades que se me asignan. 14. Hago las asignaciones y responsabilidades que se me asignan a tiempo. 15. Realizo mis actividades con autonomía, evitando que el supervisor este pendiente de mi trabajo	4	4	4	
Lograr metas.	16. Tomar decisiones en este momento es mi deber.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 03598710

Anexo 4. Consentimiento informado.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

Investigador (a) (es): Trelles Guaylupo, Kiara Alessandra

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.”,

cuyo objetivo es determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de negocios -MBA de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa de Transportes Dora EIRL. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora

Trelles Guaylupo, Kiara Alessandra

Email: kitregu@gmail.com

Docente asesor: Mendívez Espinoza, Yván Alexander.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5. Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Anexo 6. Carta de aceptación de la empresa

Piura, 18 de mayo de 2023

Srta:

TRELLES GUAYLUPO KIARA ALESSANDRA

ALUMNA DEL III CICLO DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA DE LA UCV CAMPUS PIURA

Presente. –

Es grato dirigirme a usted para saludarla, y en respuesta a su solicitud le informo que la empresa TRANSPORTES DORA E.I.R.L, le autoriza la aplicación de su tesis titulada: **Factores motivacionales en el desempeño de los colaboradores de una empresa de transporte Piura, 2023.**

Asimismo, se le comunica que la empresa le brindará el apoyo e información que se requiera para la aplicación del mismo.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

EMPRESA DE TRANSPORTES
DORA E.I.R.L.

Raquel B. Cardoza Quenech,
REPRESENTANTE LEGAL

Anexo 7. Resultado del Alfa de Cronbach

Escala: Factores Motivacionales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	20

Escala: Desempeño de los colaboradores

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,636	16