

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración y Gestión Comercial

“FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSPORTES
R&D EIRL, EN LA CIUDAD DE PIURA, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración y Gestión comercial

Autoras:

Daniela Sophia Aguilar Ruffner
Karina Silvana Cabanillas Costa

Asesor:

Dr. Rocio Pretel Justiniano

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios, quien me dio fortaleza para continuar en un camino arduo, lleno de malos y también gratos momentos. Quien con su sabiduría y amor me guio y alentó cuando las cosas se ponían difíciles y llegar a la meta parecía imposible; porque sigue estando allí cuando lo necesitamos y cuando celebramos nuestros logros.

A mi familia, por haberme brindado la oportunidad de estudiar solventando los gastos y apoyándome cuando necesité ayuda.

A mis docentes, por siempre tratar de dar lo mejor para que el estudio sea dinámico y didáctico.

A mis amigos, quienes contribuyeron con un granito de felicidad por clase a la que asistíamos, haciéndolas más llevaderas y divertidas.

Karina Cabanillas

A mi madre, por ser siempre tan incondicional y amorosa.

A mi hermano Rodrigo, por su apoyo y cada palabra de aliento en los mejores y peores momentos.

Especialmente a mi padre y mi principal inspiración, por haber sido héroe, aliado médico, profesor, y el mejor padre. Esto es por ti.

Daniela Aguilar

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por llenar mi vida de bendiciones y amor.

Un profundo agradecimiento para nuestra asesora de tesis y cada uno de los docentes, con quienes tuve la oportunidad y dicha de aprender de sus experiencias y conocimientos.

Agradezco a mi familia por brindarme su apoyo y comprensión en toda la etapa universitaria.

Finalmente, agradecer a mis compañeros y amigos por la bonita amistad formada en las aulas de clases, en especial a Daniela Aguilar, motivarlos a seguir adelante y no dejarse vencer por los diferentes obstáculos que pueden presentarse a lo largo de la vida.

Karina Cabanillas

A mi asesora de tesis, quien nos ha orientado y dado aliento para dar nuestro mejor esfuerzo. A mis docentes, quienes nos impartieron sus conocimientos en cada clase.

A mis amigos, por haber sido parte de mi crecimiento personal y profesional, especialmente a mi amiga y compañera de tesis, Karina Cabanillas.

A mis padres y hermanos, quienes con mucho amor no han dejado de apoyarme en cada paso que he dado.

A mis fieles compañeras de cuatro patas, Mota y Frida, por haberme acompañado en toda la realización de esta tesis.

Daniela Aguilar

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. MÉTODO	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	33
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Jerarquía de necesidades de Maslow	15
Tabla 2. Factores de la motivación	18
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	23
Tabla 4. Rangos promedio – Motivación.....	24
Tabla 5. Rangos promedio – Desempeño laboral.....	24
Tabla 6. Correlación – Motivación y desempeño laboral	26
Tabla 7. Correlación entre factores higiénicos o extrínsecos y desempeño laboral	30
Tabla 8. Correlación entre factores motivacionales o intrínsecos y desempeño laboral	32
Tabla 9. Frecuencia por preguntas – Factores intrínsecos	44
Tabla 10. Frecuencia por preguntas – Factores extrínsecos.....	45
Tabla 11. Frecuencia por preguntas – Factores de resultados	46
Tabla 12. Frecuencia por preguntas – Factores de comportamiento	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El Management Según Maslow	16
Figura 2. Evaluación de Desempeño de la Organización	20
Figura 3. Factores que influyen en el desempeño.....	20
Figura 4. Factores motivacionales y desempeño laboral	25
Figura 5. Promedio de factores motivacionales por dimensiones	27
Figura 6. Nivel de desempeño laboral	28
Figura 7. Factores extrínsecos y desempeño laboral	29
Figura 8. Factores intrínsecos y desempeño laboral	31

RESUMEN

El presente estudio fue elaborado con el propósito de concientizar a las empresas pertenecientes al sector transporte en la región de Piura sobre el valor de la motivación laboral en sus colaboradores, puesto que aún existen organizaciones que perciben al empleado como una máquina sin metas personales. El objetivo de la investigación es “Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021”.

Con el fin de conocer la situación actual en cuanto a las variables de estudio, se analizaron distintas empresas a nivel internacional, nacional y local. Seguidamente, se determinaron las definiciones de las variables, teniendo en cuenta las distintas dimensiones y la teoría de “los dos factores” de Herzberg.

Se definió el cuestionario como instrumento de recolección de datos para ambas variables, siguiendo el modelo de la escala de Likert, con una escalada de “nunca” a “siempre”. Una vez aplicados los cuestionarios, se procedió a analizar los resultados y dar respuesta a los objetivos planteados, por lo que se hizo uso de la correlación de Spearman, con el fin de establecer la relación entre “factores motivacionales” y “desempeño laboral”. Obteniendo como resultado un valor Rho de .874, afirmando la existencia de una correlación positiva alta entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D, en la ciudad de Piura, 2021.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A lo largo del desarrollo humano, la motivación ha sido identificada como un factor que interviene para lograr objetivos y alcanzar determinadas metas personales; los individuos buscan alcanzar sus propósitos con el objeto de recabar su reconocimiento y trascendencia en la sociedad.

La motivación es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. (Zuta, Castro y Zela, 2018).

Según la consultora PwC, el Perú en uno de los países latinoamericanos con mayor índice de rotación laboral (20%), siendo una de las principales causas la falta de motivación laboral, ya que el capital humano es vital para las organizaciones. (El Peruano, 2021, sección Opinión).

Según Enrique Pérez-Wicht, coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, un colaborador motivado puede llegar a ser 80% más productivo, que, si se ve influenciada por una baja inteligencia emocional por parte de la empresa, se puede reducir hasta un 50%. (Gestión, 2017, sección Tendencias).

A nivel internacional, se encontró la tesis de Calvo, M. (2019) titulada *“Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Hospitalario Guayana”*. Este estudio tenía la finalidad de “analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Hospitalario Guayana”, a favor de ello, se aplicó una investigación descriptiva correlacional, debido a la naturaleza y el propósito de la misma. Por otra parte, de un total de 103 colaboradores, se tomó una muestra de 87 personas, a estas personas se les aplicó el cuestionario para su posterior análisis de datos en base a la escala de Likert. Con lo cual,

Clavo comprobó la relación entre las variables estudiadas, afirmando que el desempeño laboral depende de la motivación que los colaboradores perciban y en base a una serie de factores como las metas, relaciones interpersonales, reconocimiento por parte de los superiores, planes de incentivos y demás.

Asimismo, Lagos, V. (2015) en su tesis *“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”*, sostuvo como objeto de estudio el estudiar los factores motivadores en la empresa de estudio según la teoría de *“motivación e higiene de Herzberg”*. Como producto del proceso investigativo, Víctor Lagos (2015) desarrolló un enfoque no experimental cualitativo, con una muestra de 75 personas que conformaron el total de colaboradores. Se optó como modelo de análisis y estudio la Teoría de Herzberg, con lo cual se halló que las relaciones interpersonales con jefes o colegas y el reconocimiento son los principales factores motivadores presentes. En base a estos resultados, Víctor Lagos concluye su trabajo de investigación afirmando que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una empresa y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desenvolvimiento de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible.

La siguiente investigación encontrada es una tesis realizada por Juárez, D. (2016) titulada *“Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala”* con el fin de determinar la relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales o intrínsecos. Con base en esta problemática, se realizó una investigación descriptiva de tipo correlacional, con un diseño correlacional - causal, que pretende responder a la pregunta de investigación basada en la posible existencia de correlación entre ambas variables. Asimismo, se tomó una muestra conformada por 32 docentes pertenecientes a la entidad educativa. La investigación

se realizó utilizando un cuestionario constituido por 25 cláusulas como instrumento para el análisis de datos. Obteniendo como conclusión que no existe relación significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en los maestros de la institución educativa, además que tampoco se encuentra correlación entre las diferentes dimensiones y el desempeño laboral.

A nivel nacional, Torres y Quijaite (2018) elaboraron una tesis titulada *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transportes Leonel SAC, Santa Anita – 2018”*, en la cual tuvieron como objetivo el determinar la manera en la que se relaciona la motivación con el desempeño laboral. La metodología aplicada fue no experimental y de carácter transversal, la muestra fue de 30 colaboradores utilizando la escala de likert en una encuesta. Los resultados reconocieron la existencia de relación entre ambas variables. Es decir, toda mejora que promueva el interés de los sujetos al desarrollar ciertas actividades en la empresa se manifestará en sus conductas o ejercicio práctico en el centro de labores de acuerdo a la naturaleza de los procedimientos o tareas asignadas.

Además, en el Perú, se encontró a Ydrogo (2019) en su tesis titulada *“Factores de motivación y desempeño laboral de los empleados en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A. de la ciudad de Huacho, año 2018”* determinó como objetivo general precisar el efecto de los factores motivacionales en el desempeño laboral en la empresa de transportes, en Huacho. La metodología aplicada fue un explicativo y transeccional con un diseño no experimental, la muestra fue de 124 empleados y se tomó la encuesta como técnica de recolección y su posterior análisis de datos. Como resultados, se recabó que el 91.94% de los empleados investigados a causa de los motivadores intrínsecos relacionados con el trabajo, poseen un nivel medio, y el 8.06 % de los encuestados cuenta con una alta motivación. Mientras que, por parte de los factores higiénicos o extrínsecos, el 95.16 % de los empleados encuestados tienen una motivación de nivel medio hacia abajo, y sólo el 4.84

% de los empleados poseen una motivación alta. Además, se demostró que no es significativo el efecto de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. Debido a que se puntualizó que entre las variables factores de motivación y desempeño laboral existe una correlación negativa moderada. Lo antes señalado explica que el 50 % de los individuos en estudio tienen un nivel medio respecto al desempeño laboral y el otro 50 % un nivel alto en la misma dimensión, a pesar de que 95.97 % de los empleados encuestados, o sea la mayoría, tienen una motivación de nivel medio hacia abajo.

Asimismo, Cutti, M. (2019) en su tesis titulada *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019”* delimitó como objetivo general el demostrar y analizar la relación entre ambas variables (desempeño y motivación laboral) en la empresa de estudio ubicada en la provincia de Huancayo. Se aplicó una metodología descriptiva correlacional conforme al tipo de estudio cuantitativo aplicado y no experimental. Asimismo, se tomó una muestra de un total de 15 colaboradores de la misma empresa, haciendo uso del cuestionario como instrumento de recolección. La aplicación y análisis del cuestionario arrojó resultados tales como: teniendo en cuenta un 0.05 de nivel de significancia, se encuentra evidencia estadística para confirmar la hipótesis alterna que plantea la existencia de una relación directa entre las variables desempeño laboral y motivación en la empresa de transportes huancaíno, de estos resultados se infiere que el impropio desempeño laboral en Móvil Bus es el porqué de la mediocre motivación.

Dentro de la ciudad de Piura, se encontró una tesis de maestría realizada por Casas, P. (2017) titulado *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Piura”*. Este trabajo investigativo determinó a manera de objetivo el analizar la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de áreas consideradas

administrativas en dicha casa de estudios superior en la provincia de Piura. Esta investigación asumió un enfoque cuantitativo y un tipo de estudio correlacional con una muestra total de 80 oficinistas administrativos de la universidad piurana durante el año 2015. Este proceso de investigación permitió que se obtengan los siguientes resultados (Casas, 2017, pg. 93-94): El 75% del total de trabajadores no se encuentra totalmente motivados, lo cual conlleva a que dicho personal no realice un óptimo desempeño laboral lo que puede verse reflejado en el logro de metas de la institución. Los trabajadores han señalado que la desmotivación laboral en su círculo de trabajo se debe a la ausencia de la capacitación al personal, el trato que existe hacia los trabajadores, la estructura del organismo de educación superior y el salario.

En base a los resultados alcanzados, Percy Casas obtiene como resolución que el éxito de las organizaciones depende considerablemente de la motivación presente en cada individuo que forma parte de ella y que la buena o mala gestión de la misma se ve reflejado en los objetivos impuestos y planteados por la empresa.

Además, a nivel local, Ascate, W. (2018) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir, 2018”* trató de “determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir 2018” (Ascate, 2018, p 21), adquiriendo la “Teoría de los dos factores” propuesta por Frederik Herzberg como modelo de estudio. El estudio presentado se realizó bajo un diseño no experimental, de tipo descriptivo transversal, además se tomó una muestra conformada por 50 empleados del área de asesoría de la CMAC de la provincia de Sullana. La investigación se realizó utilizando la encuesta como técnica para las dos variables, y contando con dos cuestionarios como instrumento, haciendo uso del Alpha de Cronbach para la debida validación de los instrumentos. Teniendo en cuenta estos aspectos, se obtuvo a modo de conclusión que efectivamente se encuentra una correlación positiva y

alta entre el la motivación y desempeño laboral de la organización, evidenciando que un excelente o mal desempeño laboral se ve sustentado en gran medida por la existencia o nula existencia de motivación.

Las investigaciones encontradas nos permiten reconocer la importancia de implementar la motivación para fomentar un óptimo y destacado desempeño por parte de los colaboradores. Asimismo, el tener en cuenta los distintos factores de motivación (extrínsecos o higiénicos e intrínsecos o motivacionales), para conocer el comportamiento, intereses y gustos de cada colaborador; y consecuentemente asignar e implementar planes acordes al perfil del trabajador.

Por ello, es vital que las organizaciones se preocupen por incorporar personal capacitado, pero además que velen por la retención de su personal. Si bien es cierto, el salario es un gran atractivo para que cualquier individuo se decida por una u otra empresa en la cual labora. Sin embargo, este no es el único factor motivacional. En la actualidad, los colaboradores no solo buscan que la empresa les otorgue un salario acorde a sus funciones, tareas y responsabilidades atribuidas a su el trabajo, sino también diferentes aspectos como un acertado y apropiado clima laboral, higiene en sus centros de trabajo, buen horario, incentivos salariales y no salariales, recompensas por logros, entre muchos otros.

Específicamente, en el caso de la empresa Transportes R&D EIRL, una empresa ubicada en la ciudad de Piura dedicada a brindar el servicio de transportes de carga pesada deseaba que se realice un análisis respecto al nivel de motivación de los colaboradores y como esta influye en el desempeño laboral de los mismos, por ello, se tuvo en cuenta los distintos factores de motivación (extrínsecos o higiénicos e intrínsecos o motivacionales), para determinar el comportamiento, los intereses y gustos de cada colaborador; y consecuentemente asignar e implementar planes de mejora acordes al perfil del trabajador.

Se considera de vital importancia que Transportes R&D se preocupe por incorporar personal capacitado, pero además que vele por la retención de su personal.

Por consiguiente, el presente estudio tiene como finalidad responder a la siguiente pregunta: ¿cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021?

Asimismo, se plantea como objetivo general determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021. De igual modo, se establecen como objetivos específicos: identificar los factores higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos presentes en la empresa, determinar el nivel de desempeño laboral presente en los colaboradores, determinar la relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores, determinar la relación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL. Además, se considera pertinente establecer como hipótesis que existe relación positiva entre los factores higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, en el año 2021.

Para culminar, el tema de investigación se vio altamente atractivo debido al contexto por el cual se viene atravesando. Frente a una pandemia, la población ha manifestado efectos secundarios que repercuten en la salud mental de los mismos. Ribot, Chang y Gonzalez (2020) exponen en su artículo científico “Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población” que, en situaciones de desastres, epidemias y otras emergencias humanitarias, se producen cambios bruscos en las dinámicas relacionales, lo cual tiene un impacto importante en la salud mental (en ocasiones, poco abordada por ser menos visible en estadios iniciales).

La justificación para realizar esta investigación radica en que hay ocasiones en que la desmotivación o la ausencia de aprovechamiento de las actividades que acarrea el puesto

aparece, esto puede llevar al trabajador a un estado de apatía que le conduce a no realizar las funciones habituales de manera eficiente y provechosa para el mismo y para la entidad.

A continuación, se detallan las bases teóricas aplicadas en la presente investigación. Con respecto a la primera variable, según Lagos (2015) la motivación se define como un componente de suma importancia para el desarrollo de un buen comportamiento organizacional, debido a que permite dirigir el esfuerzo, la conducta y energía, proporcionándole al trabajador la oportunidad de desempeñarse de manera óptima, sentirse conforme con sus tareas asignadas y por último incentivándolo al logro de objetivos como equipo.

Al respecto, se puede hablar de las diferencias teorías sobre la motivación laboral. Una de las más conocidas es la teoría de la Jerarquía de necesidades, propuesta por Maslow (1954) quien indica que existe un patrón general de reconocimiento y satisfacción de las necesidades que los individuos siguen en general en la misma secuencia. También teorizó que una persona no podría reconocer o perseguir la siguiente necesidad superior en la jerarquía. También teorizó que una persona no podría reconocer o perseguir la siguiente necesidad superior en la jerarquía hasta que su necesidad actualmente reconocida fuera sustancial o completamente satisfecha, un concepto llamado prepotencia.

Tabla 1.
Jerarquía de necesidades de Maslow

Nivel	Tipo de necesidad	Ejemplo
1	Fisiológica	Sed, hambre, sexo
2	Seguridad	Seguridad, estabilidad, protección
3	Amor y pertenencia	Para escapar de la soledad, amar y ser amado y ganar un sentido de pertenencia
4	Estima	Respeto propio y respeto a los demás
5	Autorrealización	Cumplir nuestras potencialidades

Nota. Recuperado de Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. Copyright 1996 por Joseph E. Gawel.

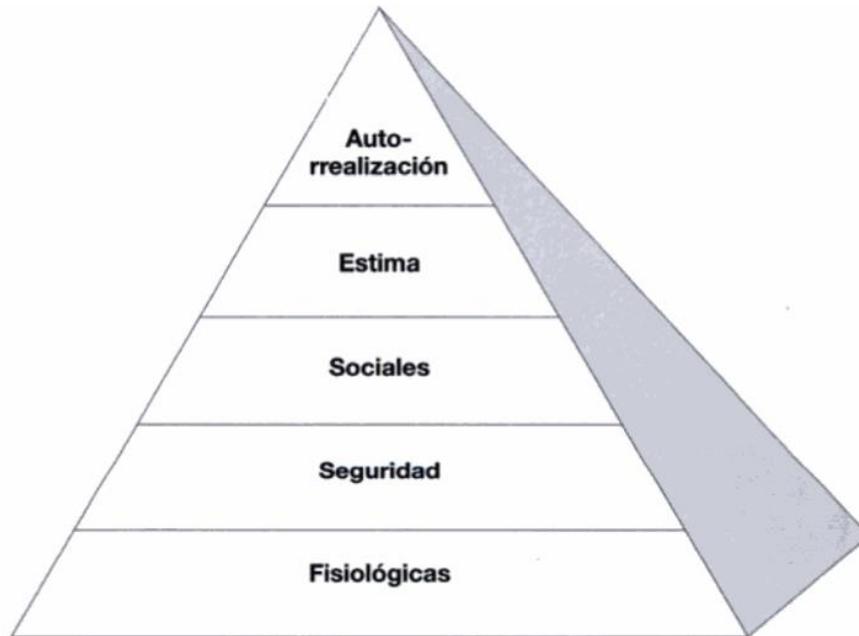


Figura 1. El Management Según Maslow: Una Visión Humanista para la Empresa de Hoy. Copyright 1998 por Abraham H. Maslow.

Por otro lado, tenemos la teoría bifactorial propuesta por Herzberg (1959) quien construyó un paradigma bidimensional de factores que afectan las actitudes de los colaboradores en el trabajo.

La hipótesis de Herzberg sobre la existencia de dos conjuntos de necesidades en el hombre y dos dimensiones independientes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo fue sometida a prueba con una muestra de 203 ingenieros y contables. En esta investigación Herzberg, Mausner y Snyderman, (1959) utilizaron una entrevista semiestructurada como instrumento para recogida de información.

El análisis de los datos permitió identificar para cada situación, una serie de elementos objetivos que eran, a juicio del entrevistado, la causa de su sentimiento de satisfacción o insatisfacción, según el caso, en el trabajo. A estos elementos Herzberg los denominó factores de *primer nivel*. Además, se identificaron los denominados factores de *segundo nivel*. Mientras que un factor de primer nivel es un hecho objetivo, uno de segundo nivel es la reacción psicológica que provocó el hecho en el sujeto. A continuación, se procedió a estudiar los cambios que se producían sobre el nivel de rendimiento, la rotación

y el equilibrio psicológico del trabajador durante el periodo de tiempo considerado, a partir de las opiniones dadas por los entrevistados como de los datos obtenidos sobre su rendimiento durante el mismo periodo de tiempo.

Los resultados de la investigación indicaron que los hechos relacionados con los factores de primer nivel contribuyeron, normalmente, a producir satisfacción en el trabajo, y muy raramente fueron causa de insatisfacción; por ello, fueron denominados satisfactores o motivadores. Por el contrario, los hechos relativos a remuneración, dirección y relaciones humanas, política, normas y procedimiento de gestión de la empresa, supervisión técnica y condiciones de trabajo, fueron normalmente causa de insatisfacción, y muy raramente de satisfacción; por lo cual, fueron denominados insatisfactorias o higienizaste.

Las dimensiones asociadas con los factores de la motivación son los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. La primera dimensión de esta variable son los factores higiénicos o extrínsecos, los cuales según Herzberg (1959), concluyó que son elementos asociados con el entorno y las condiciones de trabajo. La teoría señala que la carencia de estos factores puede desencadenar en la falta de satisfacción, sin embargo, la presencia de estos factores tampoco satisface. En su estudio, Herzberg determinó que los factores que producían satisfacción no coincidían con los que producían insatisfacción. Teniendo en cuenta esto, Herzberg precisó que satisfacción e insatisfacción no son extremos opuestos y que la presencia de uno no desencadena en la ausencia del otro.

Los indicadores que conforman los factores higiénicos o extrínsecos son: supervisión, relaciones interpersonales, políticas laborales, salario y condiciones trabajo. La supervisión hace referencia a la acción de vigilar si las actividades se están cumpliendo de manera conforme, las relaciones interpersonales es la interacción entre dos o más personas, las políticas laborales es un sistema estructurado de los principios que rigen a una empresa, el salario es la compensación que recibe un colaborador a cambio de su trabajo y las

condiciones de trabajo es el conjunto de factores que determinan la situación en la que el trabajador se encuentra.

Por otro lado, los factores motivacionales o intrínsecos es la segunda dimensión de la variable factores de la motivación, los cuales son elementos que enriquecen al trabajo de una persona. De acuerdo con Herzberg (1959) se asociaron con efectos positivos a largo plazo en el rendimiento de los colaboradores a la hora de desempeñarse, mientras tanto los factores extrínsecos o de higiene producían, constantemente, cambios a corto plazo en el rendimiento laboral, actitudes y posturas, los cuales regresaban rápidamente a su nivel anterior.

La dimensión factores motivacionales o intrínsecos está conformado por los siguientes indicadores: realización, responsabilidad, reconocimiento, promoción y el trabajo en sí mismo. La realización es el logro de aspiraciones y/o objetivos de una empresa, el reconocimiento es el reconocer la importancia de algo o a alguien, el trabajo en sí mismo son las tareas a realizar según el puesto de trabajo, la responsabilidad se refiere a dar cumplimiento a las obligaciones y la promoción es el ascenso a un mejor puesto de trabajo.

Marín (1984) señaló que el principal aporte de Herzberg ha sido el destacar la importancia y promover el estudio de los factores internos que generan motivación sobre los trabajadores. Su participación se puede ver relacionada con la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow.

Tabla 2.
Factores de la motivación

Factores Higiénicos o extrínsecos	Factores Motivacionales o intrínsecos
<ul style="list-style-type: none"> • Política y administración de la compañía • Supervisión • Salario • Relaciones interpersonales • Condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización • Reconocimiento • El trabajo en sí mismo • Responsabilidad • Promoción

Nota. Herzberg (1954)

La segunda variable, desempeño laboral, según Newtron (2001) señala que “es el grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la empresa en un tiempo determinado”. (p, 56). Asimismo, señala que el desempeño laboral se encuentra compuesto por una serie de actividades tanto tangibles como observables y medibles, adicionadas a otras que se pueden ver originadas por el comportamiento y actitudes de los sujetos de estudio y, por lo tanto, de la misma organización. Por tanto, las faenas realizadas por cada colaborador en la organización son relevantes a favor del cumplimiento de todos aquellos objetivos y metas establecidos por cada empresa.

El desempeño laboral en una organización se relaciona estrechamente con los empleados que laboran en ella, en virtud de que el cumplimiento efectivo de sus tareas la direccionan al éxito. Por ello, el gerente encargado del área o departamento de recursos humanos debe poner un considerado interés en las cualidades y particularidades de cada colaborador, buscando encontrar y reconocer sus capacidades y habilidades para conseguir otorgar estabilidad, seguridad y satisfacción profesional y laboral, lo que permitirá una mejora en su aporte a la empresa.

Chiavenato (2009) señaló que el desempeño de los empleados de una organización se ve sujeta en gran medida de las estrategias que se implementen, debido a que permiten reconocer y determinar puntos de rotura dentro de la compañía, lo que desencadena en una posible serie de cambios estructurales, se dictan tareas acordes a cada puesto de trabajo e intervienen positivamente en las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo, fortaleciendo la eficacia.

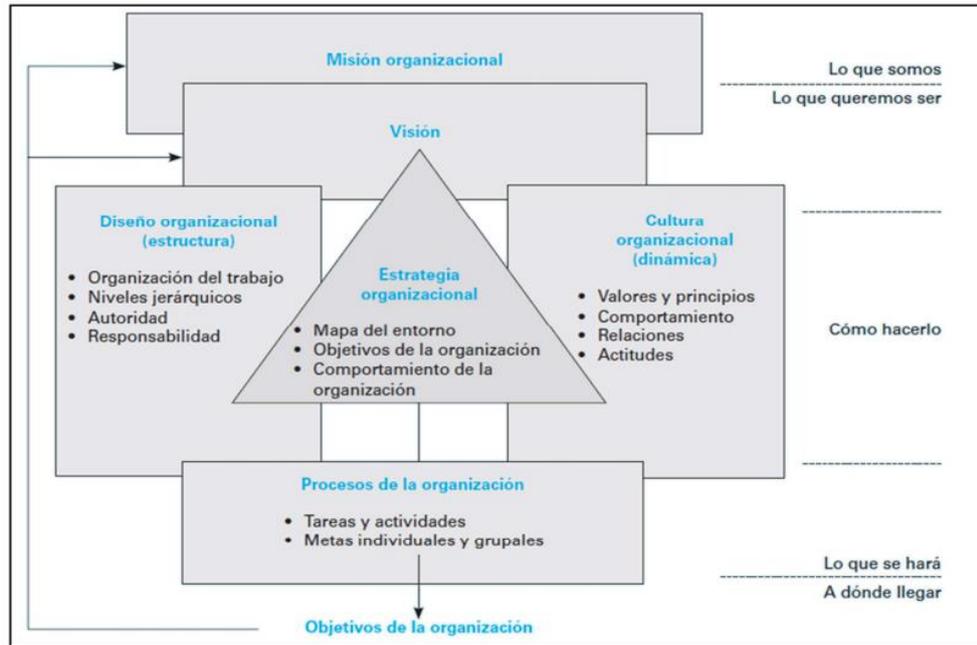


Figura 2. Evaluación de Desempeño de la Organización. Copyright 2009 por Chiavenato. Reimpreso con permiso.

Asimismo, Chiavenato (2000) manifiesta que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo a futuro”. (p. 202). Lo que quiere decir que dicha evaluación permite reconocer factores que tiene impactos positivos o negativos en el trabajador, lo que posibilita su desarrollo y progreso en el puesto.

Bohlander & Snell (2008) afirman que todo individuo tiene debilidades y fortalezas únicas que impactan en el desempeño, estos factores son: Capacidad, motivación y ambiente, dichos factores pueden afectar de forma positiva o negativa el desempeño.

MOTIVACIÓN	AMBIENTE	CAPACIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Ambición de carrera • Conflicto del empleado • Frustración • Justicia/satisfacción • Metas/expectativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo/materiales • Diseño del puesto • Condiciones económicas • Sindicatos • Reglas y políticas • Apoyo de administración • Leyes y regulaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades interpersonales • Habilidades de solución de problemas • Habilidades analíticas • Habilidades de comunicación • Limitaciones físicas

Figura 3. Factores que influyen en el desempeño. Copyright 2008 por Bohlander & Snell. Reimpreso con permiso.

Para la evaluación del desempeño de los colaboradores se utilizan características de valoración previamente definidos. Se hace uso de un cuadro de doble entrada: las filas horizontales representan los criterios de evaluación y las filas verticales los grados de variación de estos criterios. En algunas organizaciones se utiliza este método para logra comparar los resultados entre los evaluados e identificar las características más importantes para la empresa.

De acuerdo con Castillo (2012), existen dos dimensiones de la variable desempeño laboral: factores de comportamiento y factores de resultados. “Al escoger los factores se deben tener en cuenta que sean medibles, observables y relevantes con el trabajo” (p.282).

Los factores de comportamiento hacen referencia al conjunto de conductas, determinado por el entorno. La dimensión factores de comportamiento se encuentra comprendido por la iniciativa de los trabajadores y el logro de objetivos.

La segunda dimensión, factores de resultados se refiere al producto de trabajo de un colaborador, midiendo su productividad, que se encuentra conformado por la cantidad y la calidad de trabajo.

CAPÍTULO II. MÉTODO

La presente investigación sigue un enfoque cuantitativo, Malhotra (2004) determina que “la investigación cuantitativa busca cuantificar los datos y, en general, aplica algún tipo de análisis estadístico”. (p. 137).

El tipo de investigación es descriptivo, Namakforoosh (2000) señala que la investigación descriptiva permite saber dónde, quien, cuando y el porqué del estudio, explicando características y cualidades de un determinado individuo, concepto u objeto (p 91). Asimismo, es de tipo correlacional, ya que la investigación busca analizar y determinar la relación y asociación entre las variables “motivación” y “desempeño laboral”.

Se sigue un diseño no experimental, debido a que las variables no pasan por una manipulación, desarrollando la investigación desde el análisis de las variables en su naturaleza.

En cuanto a la población, se encuentra constituida por el total del personal de la empresa Transportes R&D EIRL, conformado por un total de 18 colaboradores, distribuidos en 3 administrativos y 15 operativos. Es vital mencionar que la población es el conjunto de individuos que comparten aspectos similares, importantes para el estudio en mención (Hernández, 2001).

Por otra parte, la muestra es un subgrupo representativo conformado por elementos que pertenecen a la población (Gómez, 2006). Por ese motivo, en el presente estudio se hizo uso del muestreo intencional o por juicio, un tipo de muestreo no probabilístico que se basa en el estricto juicio del o los investigadores. Determinándose como muestra de estudio a los colaboradores operativos, es decir, 15 conductores.

En lo que respecta a las técnicas de recolección de datos, se empleó la encuesta para la presente investigación, que según Díaz (2001) es “una búsqueda sistemática de

información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener”.

De igual manera, se hace uso de instrumento validado y confiable, tales como un cuestionario estructurado, adaptado y aplicado a los colaboradores operativos de la empresa Transportes R&D EIRL. El instrumento está constituido por la variable independiente “motivación”, que contiene un total de 20 ítems, de los cuales 10 pertenecen a la dimensión “factores intrínsecos”, y los demás corresponden a los “factores extrínsecos”, según la teoría de “bifactorial” de Frederick Herzberg. La variable dependiente “desempeño laboral” contiene 14 ítems, de dividido por partes iguales en “factores de resultados” y “factores de comportamiento”. El cuestionario está definido y medido por la escala de Likert, donde 1 es “nunca” y 5 “siempre”.

Tal como se visualiza en la Tabla 3, se pasó el instrumento por la prueba del Alfa de Cronbach, teniendo un valor de 0.967, lo que quiere decir que el cuestionario tiene una magnitud del coeficiente de confiabilidad muy alto, siendo sumamente confiable para su uso.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,967	,968	34

El procedimiento que se sigue en la presente investigación empieza con la búsqueda de un cuestionario, es cual pueda ser adaptado a la unidad de estudio, teniendo en cuenta las variables factores motivacionales y desempeño laboral, además que respete las dimensiones e indicadores usadas. Luego, se aplicó los cuestionarios a los colaboradores operativos conductores que tengan una antigüedad en la empresa mayor a 3 meses. Seguidamente, se tabularon las respuestas de cada encuestado por medio Microsoft Excel, a lo que finalmente, se procedió a desarrollar el análisis estadístico por medio del programa SPSS versión 26, mediante el cual se establecieron rangos de “promedio de respuesta” por ambas variables.

Tabla 4.
Rangos promedio - Motivación

Variable	Valor	Rango
Motivación	Nunca	0 - 20
	Casi nunca	21 - 40
	A veces	41 - 60
	Casi siempre	61 - 80
	Siempre	81 - 100

Elaboración propia

Tabla 5.
Rangos promedio - Desempeño laboral

Variable	Valor	Rango
Desempeño laboral	Nunca	0 - 14
	Casi nunca	15 - 28
	A veces	29 - 42
	Casi siempre	43 - 56
	Siempre	57 - 70

Elaboración propia

En análisis de datos se desarrolló mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual nos permite determinar la relación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral.

Es importante mencionar que, la presente investigación con fines académicos, no es participa de actos de copia o plagio, por lo que se declara fidedigna, habiéndose realizado con información transparente y con datos reales, considerando antecedentes y haciendo uso de Normas APA para las citaciones correspondientes.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La empresa materia de estudio se dedica al transporte de carga pesada, tales como productos hidrobiológicos, materiales de construcción, frutas y verduras. Está constituida en la ciudad de Piura, desde el año 2011.

Tiene un total de 18 colaboradores, 3 administrativos, (administrador, asistente y coordinador), y 15 operativos (conductores), quienes se encargan de realizar el servicio de transporte de los diferentes productos, asegurándose de que el producto llegue en las condiciones óptimas, asimismo tienen como responsabilidad el mantener limpias y ordenadas sus unidades, además de asegurarse del correcto funcionamiento de las mismas.

A continuación, se detallan los hallazgos obtenidos a través del cuestionario:

En cuanto al objetivo general: *Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.*

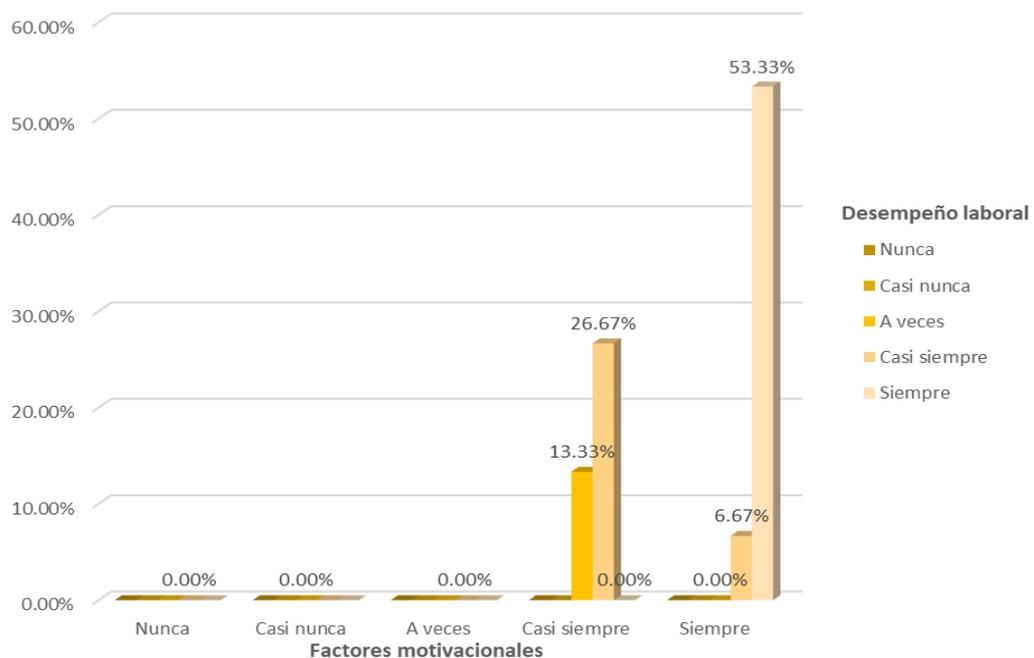


Figura 4. Factores motivacionales y desempeño laboral

Tal como se puede observar en la figura 4, el 53.33% de los trabajadores operativos declara estar siempre motivados y que por su parte estos siempre cuentan con un adecuado

desempeño laboral; por otra parte, el 6.67% afirma que la empresa siempre emplea factores motivacionales y que casi siempre estos ellos muestran un correcto desempeño de sus funciones. Además, el 26.67% menciona estar casi siempre motivados en la empresa y que su desempeño es casi siempre adecuado; finalmente, el 13.33% dice estar casi siempre motivados y que a veces su desempeño es el esperado.

Para determinar si la motivación se relaciona positiva o negativamente en el desempeño laboral de Transportes R&D, se analiza el coeficiente de Spearman, por medio de las hipótesis:

H0: No existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, en el año 2021.

H1: Existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, en el año 2021.

Tabla 6.
Correlación - Motivación y desempeño laboral

			Factores Motivacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,874**
		Sig. (bilateral)		.000
	Desempeño Laboral	N	15	15
		Coeficiente de correlación	,874**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	15	15

Como se observa en la tabla 6, el resultado del valor p es de 0.000 siendo menor que 0.05, en consecuencia, se puede afirmar que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de .874, determinando que existe correlación positiva alta entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los colaboradores operativos de la empresa Transportes R&D.

Al respecto del objetivo específico 1: *Identificar los factores higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos presentes en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.*

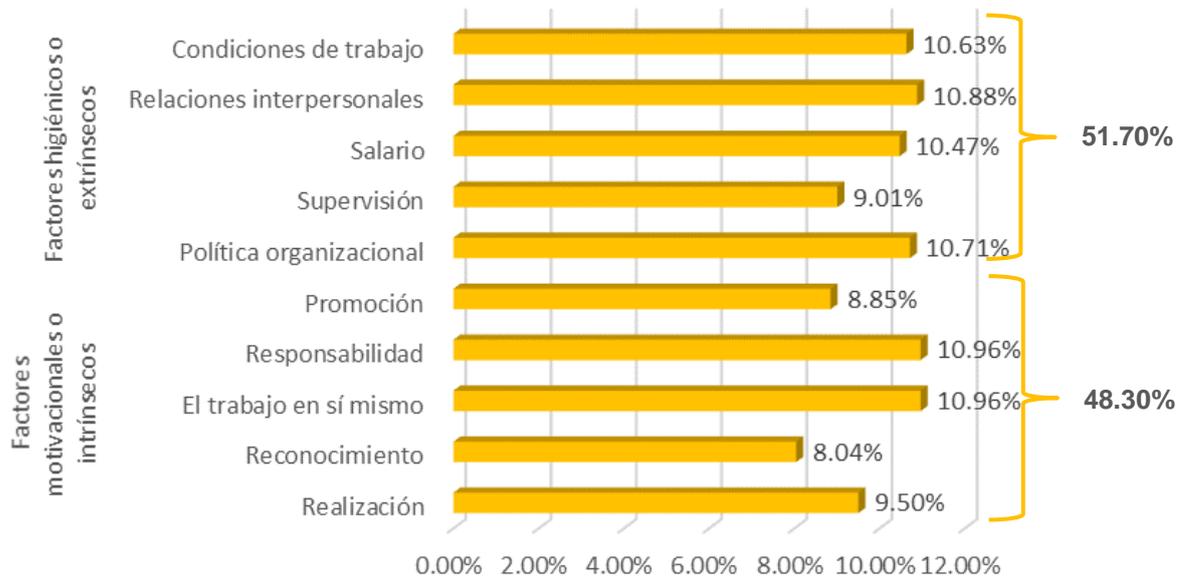


Figura 5. Promedio de factores motivacionales por dimensiones

Tal como se puede observar en la Figura 5, los factores higiénicos o extrínsecos ocupan un porcentaje de 51.70%, siguiendo los motivacionales o factores intrínsecos con 48.30%. Asimismo, se pueden observar los aspectos que generan mayor motivación presentes en la empresa como responsabilidad y el trabajo en sí mismo con 10.96% cada uno (intrínsecos), y relaciones interpersonales con 10.88%. Los factores menos presentes son el reconocimiento y promoción (intrínsecos) con 8.04% y 8.85% respectivamente, y por el lado de los factores extrínsecos se encuentra la supervisión con 9.01%.

Con respecto al objetivo específico 2: *Determinar el nivel de desempeño laboral que poseen los colaboradores operarios de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.*

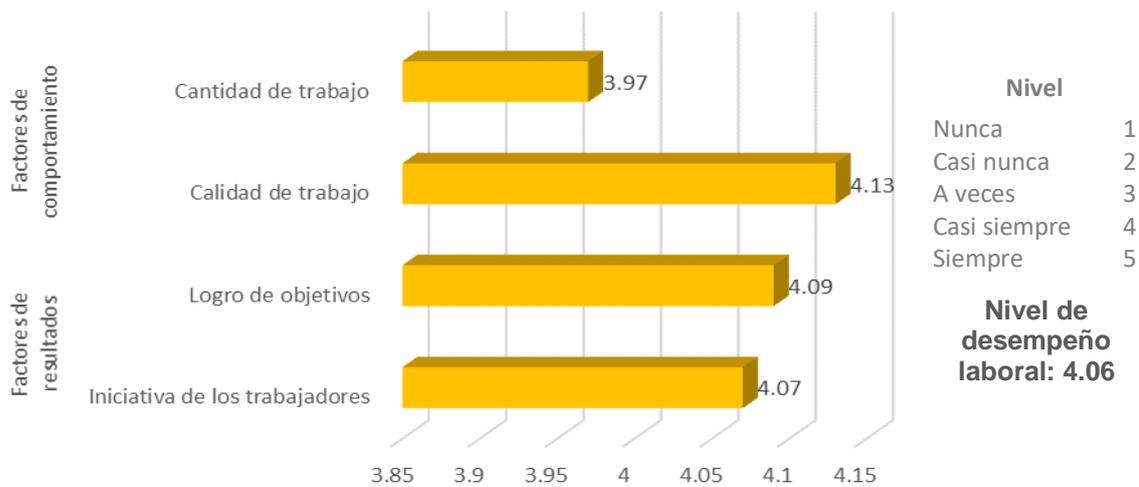


Figura 6. Nivel de desempeño laboral

En la Figura 6, se puede observar que, la calidad de trabajo desempeñada en Transportes R&D cuenta con un promedio 4.13, lo que quiere decir que casi siempre se desarrolla una calidad esperada en las actividades de los operativos, seguido muy de cerca por el logro de objetivos con 4.09. La iniciativa de los trabajadores operativos cuenta con un promedio de 4.07. Finalmente, en un nivel más bajo se encuentra la cantidad de trabajo con 3.97, lo que demuestra que solo a veces el trabajo se desarrolla de manera eficiente en cuanto al tiempo y proporción de actividades realizadas. Por otro lado, en cuando a niveles generales, Transportes R&D cuenta con un desempeño laboral calificado en 4.06, lo que quiere decir que casi siempre los niveles de los resultados y comportamientos vistos en la organización son los óptimos.

Objetivo específico 3: *Determinar la relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.*

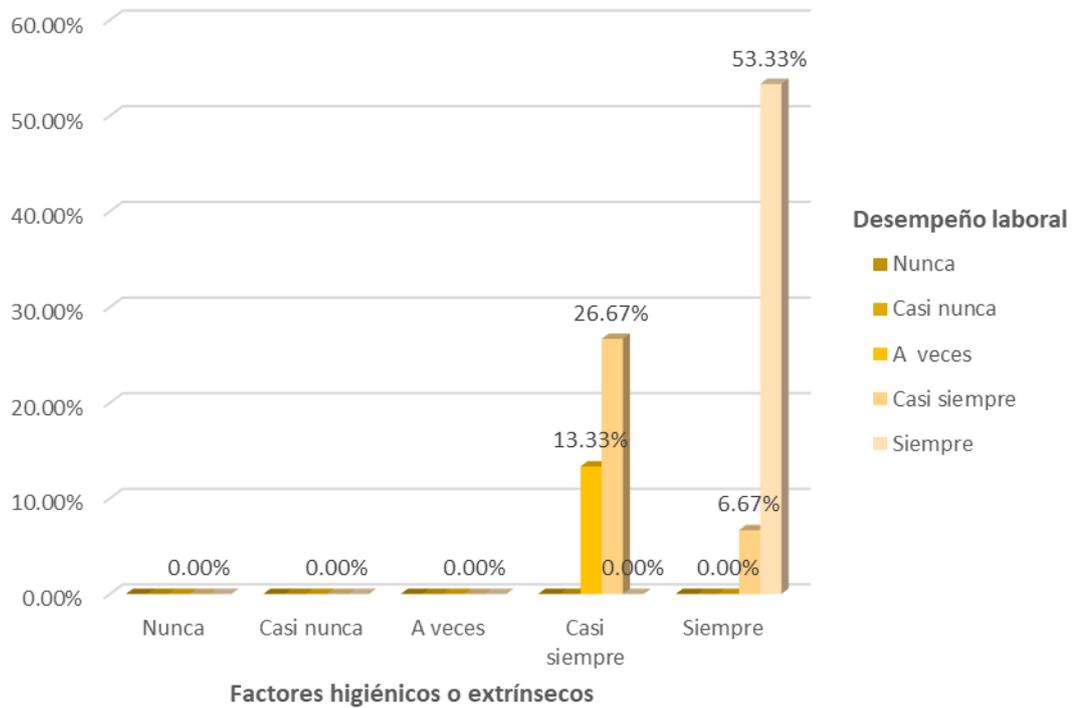


Figura 7. Factores extrínsecos y desempeño laboral

Según los resultados arrojados por la Figura 7, el 53.33% de encuestados menciona estar siempre motivados extrínsecamente y que por su parte los empleados siempre cuentan con un óptimo desempeño; en cambio, el 26.67% señala que casi siempre la organización aplica dichos factores y por lo tanto la calificación de su desempeño es la misma. Además, el 13.33% afirma que casi siempre la empresa emplea estos factores, mientras que, por su lado, a veces se evidencia un buen desempeño laboral. Por último, el 6.67% señala que la motivación higiénica o extrínseca está presente siempre y que casi siempre su desempeño es el esperado.

Para determinar si los “factores higiénicos o extrínsecos” se relaciona positiva o negativamente en el “desempeño laboral”, se analiza el coeficiente de Spearman.

H0: No existe relación positiva entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la región Piura, en el año 2020.

H1: Existe relación positiva entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la región Piura, en el año 2020.

Tabla 7.
Correlación entre factores higiénicos o extrínsecos y desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Factores Extrínsecos
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,874**
		Sig. (bilateral)		.000
	N		15	15
	Factores Extrínsecos	Coefficiente de correlación	,874**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		15	15	

La Tabla 7 arroja un valor p de 0.000, por lo que existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa. Asimismo, se detalla que el coeficiente de Spearman es de .874, determinando que existe correlación alta positiva entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral en Transportes R&D.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4: *Determinar la relación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.*

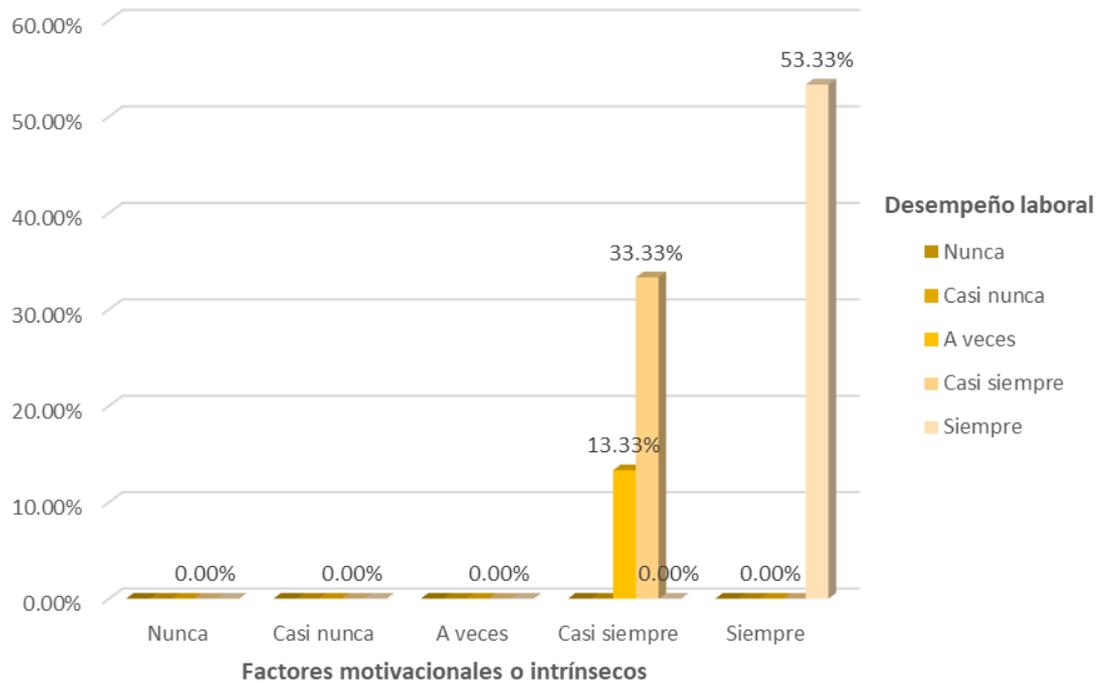


Figura 8. Factores intrínsecos y desempeño laboral

Según lo mostrado en la Figura 8, el 53.33% de encuestados menciona que siempre se encuentran motivados intrínsecamente y que siempre cuentan con un adecuado desempeño laboral; por otra parte. El 33.33% afirma que la empresa de transportes casi siempre emplea factores motivacionales o intrínsecos y que por su parte su nivel de desempeño es casi siempre el esperado. Por último, el 13.33% determina que los factores motivacionales o intrínsecos están presentes casi siempre y que su desempeño laboral es bueno a veces.

Para determinar si la dimensión factores motivacionales o intrínsecos tiene relación positiva o negativa en la dimensión “desempeño laboral”, se hace uso del coeficiente de correlación de Pearson:

H0: No existe relación positiva entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la región Piura, en el año 2020.

H1: Existe relación positiva entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la región Piura, en el año 2020.

Tabla 8.

Correlación entre factores motivacionales o intrínsecos y desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Factores Intrínsecos
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,961**
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)		.000
		N	15	15
	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	,961**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	15	15

La Tabla 8 arroja un valor p de 0.000, por lo que existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa. Asimismo, se detalla que el coeficiente de Spearman es de .961, determinando que existe correlación muy alta positiva entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en Transportes R&D.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Los resultados obtenidos evidencian la hipótesis planteado, que expresa la relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de la empresa Transportes R&D, obteniendo resultados concluyentes con un nivel de correlación de 0.874, aceptándose la existencia de influencia positiva alta de ambas variables, comparativamente, se puede mencionar el estudio de Ascate (2018) quien afirma en su estudio que la motivación es un elemento esencial para sostener un desempeño laboral adecuado en los trabajadores dentro de la empresa, por lo que se puede demostrar que existe una relación positiva de causa – efecto entre ambas variables. Lo cual se contrasta con la presente investigación en el sentido que se ha determinado también una relación positiva, respondiendo al objetivo planteado.

Respecto a la motivación, los datos muestran que los factores higiénicos extrínsecos se encuentran más presentes en la motivación de los colaboradores ya que representa un 51.70% de esta, siendo los factores más predominantes las relaciones interpersonales con 10.88%, la política organizacional con 10.71% y las condiciones de trabajo con 10.63%. Por otro lado, los factores motivacionales intrínsecos representan un 48.70% de la motivación en los colaboradores, siendo los más representativos el trabajo en sí mismo y la responsabilidad con 10.96% cada uno. Sobre lo mencionado, se contrasta con lo que indica Herzberg (1959) quien denominó factores de higiene a los factores extrínsecos y factores de motivación a los factores intrínsecos. Por consiguiente, con base en argumentos propios recomendó acentuar los factores de carácter intrínseco y los factores de índole extrínseco. Se considera coherente la teoría de Herzberg para el estudio, puesto que ambos tipos de factores (intrínsecos y extrínsecos) determinan el accionar de los

trabajadores a favor o en contra de los resultados esperados de la empresa, en base a sus pensamientos, actitudes, y las decisiones que determinen estos.

Referente al desempeño laboral que presentan los colaboradores de la empresa, en una escala del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre, el estudio muestra que con un nivel de 4.07, casi siempre los trabajadores muestran iniciativa en su centro de labores; además, casi siempre logran los objetivos de la compañía con una puntuación de 4,09; lo mismo ocurre con el indicador de calidad de trabajo, con una frecuencia de 4.13. Finalmente, la cantidad de trabajo realizada se muestra como menor con un 3.97 (a veces). Recordemos que estos resultados van a tener implicancia en el desempeño de la organización y sus resultados, al respecto, Chiavenato (2009) señaló que el desempeño de los empleados de una organización se ve sujeta en gran medida de las estrategias que se implementen, debido a que permiten reconocer y determinar puntos de rotura dentro de la compañía, lo que desencadena en una posible serie de cambios estructurales, se dictan tareas acordes a cada puesto de trabajo e intervienen positivamente en las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo, fortaleciendo la eficacia. A partir de esto podemos deducir que la organización puede identificar la iniciativa de los trabajadores, el nivel de logro de objetivos, la calidad y cantidad de trabajo. Los aspectos considerados debilidades o fortalezas que permitan lograr los resultados esperados en base a objetivos tanto para el caso estudiado y primordialmente para la empresa Transportes R&D son indicadores óptimos.

En cuanto a la relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral de la empresa Transportes R&D E.I.R.L se ha evidenciado y aceptado la hipótesis alterna que establece la existencia de influencia positiva alta de las variables, con un nivel de correlación de 0.874. Respecto a esto Santacruz (2017),

señala que un nivel bajo de desempeño laboral se debe a las malas condiciones físicas y ambientales de trabajo, debido a que afecta la calidad de trabajo. Lo cual, se puede ver evidenciado en la presente investigación, ya que la falta de los factores higiénicos desencadena en la ausencia de la motivación, así como una buena presencia de estos factores influye positivamente en el desempeño.

Finalmente, la relación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral de la empresa Transportes R&D E.I.R.L se ha evidenciado en el estudio, obteniendo como resultado un nivel de correlación de 0.961, aceptando la hipótesis alterna que establece la existencia de influencia positiva alta de las variables. Al respecto, Lagos (2015) menciona que incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos la han propuesto. Esto se contrasta con el presente estudio, ya que la presencia de factores motivacionales o intrínsecos influye directamente en el desempeño y en el incremento de este.

4.2 Conclusiones

- El estudio ha determinado que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021; dicha relación se presenta como positiva alta con un valor de 0.874, a un nivel de confianza del 95%, lo que valida la hipótesis planteada.
- La investigación ha permitido identificar los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos, siendo responsabilidad, el trabajo en sí mismo, relaciones interpersonales, política organizacional y condiciones de trabajo los más presentes en la empresa Transportes R&D EIRL, Piura, 2020; donde los factores extrínsecos poseen mayor frecuencia de aplicabilidad respecto a

los factores extrínsecos. Esto permite deducir que las decisiones que se tomen a nivel organizacional tendrán un impacto significativo en el desempeño del trabajador.

- Se ha determinado que el nivel de desempeño laboral que poseen los colaboradores es medianamente alto, evidenciado en su práctica relativamente frecuente de iniciativa, logro de objetivos, calidad y cantidad de trabajo, teniendo especial focalización en la calidad de trabajo. En consecuencia, la empresa Transportes R&D podría medir el desempeño de sus colaboradores por la calidad de su trabajo, principalmente.
- Se ha validado que existe una correlación alta positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D, con un nivel de 0.874. Cabe mencionar que la motivación extrínseca, constituida por factores condicionados por estrategias de la misma organización como las relaciones que se mantengan entre compañeros de trabajo, condiciones físicas, políticas y administración de la empresa y salario percibido, van a influir e intervenir de manera positiva o negativa en el desempeño organizacional.
- Se ha verificado que existe una correlación alta positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D, con un nivel de 0.961. Si bien es cierto, para efectos de los resultados de esta investigación, los colaboradores priorizan los factores extrínsecos en su desempeño laboral, también valoran una influencia de la promoción, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, reconocimiento y realización como condiciones propias que emanan de estos para obtener los resultados esperados por la empresa.

REFERENCIAS

- Ascate, W. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir 2018*. Universidad César Vallejo. Trujillo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27321/ascate_nw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14 ed.). México: Thomson.
- Calvo, M. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Hospitalario Guayana*. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. Recuperado de <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/35614.pdf>
- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura*. Universidad Nacional de Piura. Piura. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1101>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2 ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9 ed.). México: McGraw-Hill.
- Cutti, M. (2019). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019*. Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7760/1/IV_FCE_308_TI_Cutti_Tello_2019.pdf
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: ESIC.

Gawel, J. (1996). *Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs*. Practical Assessment, Research, and Evaluation: Vol. 5, Article 11.

Grande, J. (5 de diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hacer el líder. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.

Hernández, B. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. Madrid: Díaz de Santos.

Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>

Keith, D. (1979). *Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior*.

Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Universidad del Bío-Bío. Chile. Recuperado de <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. México: Pearson

Maslow, A. (2005). *El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy*. España: PAIDÓS.

Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. (22 de mayo de 2017). *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Namakforoosh, M. (2000). *Metodología de la investigación*. (2 ed.). México: Limusa.

- Newtron, (2001). *Desempeño Laboral*. Madrid. Civitas.
- Palomo, M. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (8 ed.). Madrid: ESIC.
- Ribot, V.; Chang, N.; Gonzales, A. (2020). *Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población*. Revista Habanera de Ciencias Médicas. Cuba. Recuperado de <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307>
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Universidad Central del Ecuador. Quito. Recuperado de <http://200.12.169.19/bitstream/25000/12711/1/T-UC-018-003-2017.pdf>
- Torres, J. & Quijaite, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018*. Universidad María Auxiliadora, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ydrogo (2019). *Factores de motivación y desempeño laboral de los empleados en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A. de la ciudad de Huacho, año 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3428/NORMAN%20ELADIO%20YDROGO%20SANTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuta, N.; Castro, L. & Zela, L. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. Universidad Nacional del Callao. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario de Factores motivacionales

VARIABLE: Motivación

Edad: _____

Sexo: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Instrucciones:

1. Lea atentamente cada una de las preguntas.
2. Señale con una aspa (X) el cuadro correspondiente, según su opinión:
3. Haga lo posible por responder con sinceridad.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
FACTORES INTRÍNECOS	Realización					
	• Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos.					
	• Me siento capaz de realizar nuevas actividades en mi entorno laboral.					
	Reconocimiento					
	• Recibo felicitaciones por la labor que realizo.					
	• Recibo premios y/o incentivos por mi desempeño en el trabajo.					
	El trabajo en sí mismo					
	• Considero que las actividades desarrolladas son importantes para la empresa.					
	• Me siento a gusto con las labores que realizo diariamente.					
	Responsabilidad					
	• Cumpro con el horario de ingreso a la empresa.					
	• Entrego con puntualidad la mercadería a los clientes.					
FACTORES EXTRÍNECOS	Promoción					
	• Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender.					
	• Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en el trabajo.					
	Política y administración de la compañía					
	• Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa.					
	• Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad entre los trabajadores.					
	Supervisión					
	• El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado.					
	• Recibo capacitaciones para el control de accidentes.					
	Salario					
	• El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo.					
	• Estoy conforme con las formas de pago que realiza mi empresa.					
Relaciones interpersonales						
• Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo						
• Existe una buena comunicación con mi coordinador						
Condiciones de trabajo						
• Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo.						
• Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo.						

Fuente: Torres, J. & Quijaite, P. (2019).

ANEXO 2. Cuestionario de Desempeño laboral

CUESTIONARIO 2

VARIABLE: Desempeño Laboral

Edad: _____

Sexo: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Instrucciones:

1. Lea atentamente cada una de las preguntas.
2. Señale con una aspa (X) el cuadro correspondiente, según su opinión:
3. Haga lo posible por responder con sinceridad.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
FACTORES DE RESULTADOS	Iniciativa de los trabajadores					
	• Aporto sugerencias sin que me lo pidan					
	• Busco información cuando desconozco la ruta que voy a realizar					
	• Colaboro con mis compañeros cuando necesitan apoyo para ubicar a los clientes					
	• Ofrezco mi ayuda para agilizar el proceso de estiba					
	Logro de Objetivos					
	• Cumplo con los objetivos planteados por la empresa					
	• Tengo la capacidad de explicar las características de mi trabajo.					
• Puedo solucionar los problemas en mi área por mi propia cuenta.						
FACTORES DE COMPORTAMIENTO	Calidad de trabajo					
	• Los clientes se sienten satisfechos con mi trabajo.					
	• La empresa a la que prestamos servicio se encuentra complacida con el trabajo que realizo					
	• Organizo con anticipación los materiales que necesito					
	Cantidad de trabajo					
	• Desarrollo a tiempo la cantidad de actividades señaladas					
	• Empleo horas adicionales para realizar otras tareas					
	• Realizo actividades que no se encuentra dentro de mis tareas asignadas.					
• Produzco más salidas de lo planificado en el día.						

Fuente: Torres, J. & Quijaite, P. (2019).

ANEXO 3. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación	Elemento que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador estimularlo al logro de objetivos e intereses de la compañía	Herzberg (1959) construyó un paradigma bidimensional de factores que repercuten en las actitudes de los colaboradores en el trabajo: supervisión, relaciones con compañeros y superiores en el trabajo, políticas laborales, salario percibido y condiciones adecuadas de trabajo.	Factores motivacionales o intrínsecos	Realización	Cuestionario
				Reconocimiento	
				El trabajo en sí mismo	
				Responsabilidad	
				Promoción	
			Factores higiénicos o extrínsecos	Política organizacional	
				Supervisión	
				Salario	
				Relaciones interpersonales	
				Condiciones Laborales	
Desempeño laboral	Grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la empresa en un tiempo determinado	Asimismo, Bohlander & Snell (2008) afirman que todo individuo tiene debilidades y fortalezas únicas que impactan en el desempeño, estos factores son: Capacidad, motivación y ambiente, dichos factores pueden afectar de forma positiva o negativa el desempeño del individuo.	Factores de comportamiento	Iniciativa de los trabajadores	Cuestionario
				Logro de objetivos	
			Factores de resultados	Calidad de trabajo	
				Cantidad de trabajo	

Nota. Elaboración propia

ANEXO 4. Matriz de consistencia

CONSISTENCIA METODOLÓGICA							
Título del proyecto	Factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.						
Autores	Aguilar Ruffner, Daniela Sophia; Cabanillas Costa, Karina						
Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	Definiciones	Variables	Tipo de investigación	Participantes	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021?	Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.	Existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.	Elemento que permite dirigir la energía, el comportamiento y el trabajo del colaborador, estimulándolo al logro de objetivos e intereses de la compañía.	Variable 1: Motivación laboral	No experimental	Población de estudio: La muestra está determinada por los conductores de R&D, siendo esta de 15 trabajadores	Cuestionario
			Grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la compañía en un determinado tiempo.	Variable 2: Desempeño laboral			
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Definición operacional		Nivel de investigación	Criterios de inclusión	
	Identificar los factores motivacionales presentes en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.	Existe relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral.	Motivación: Herzberg (1959) construyó un paradigma bidimensional de factores que afectan las actitudes de los colaboradores en el trabajo. El concluyó que factores como la supervisión, relaciones con compañeros y superiores en el trabajo, políticas laborales, salario percibido y condiciones adecuadas de trabajo son factores en lugar de motivadores.		Descriptivo	Trabajadores que laboren como conductores en Transportes R&D	
	Determinar el nivel de desempeño laboral que poseen los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.						
Determinar la influencia de los factores higiénicos o extrínsecos en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.	Existe relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral.	Desempeño Laboral: Bohlander & Snell (2008) afirman que todo individuo tiene debilidades y fortalezas únicas que impactan en el desempeño, estos factores son: Capacidad, motivación y ambiente, dichos factores pueden afectar de forma positiva o negativa el desempeño del individuo.					
Determinar la influencia de los factores motivacionales o intrínsecos en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021.							

Nota. Elaboración propia

ANEXO 5. Resultados de la encuesta

Tabla 9. Frecuencia por preguntas – Factores intrínsecos
Frecuencia por preguntas - Factores intrínsecos

Motivación Factores intrínsecos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos	0	0,0%	4	26,7%	3	20,0%	8	53,3%	0	0,0%	15	100,0%
Me siento capaz de realizar nuevas actividades en mi entorno laboral	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	46,7%	8	53,3%	15	100,0%
Recibo felicitaciones por la labor que realizo	0	0,0%	0	0,0%	10	66,7%	2	13,3%	3	20,0%	15	100,0%
Recibo premios y/o incentivos por mi desempeño en el trabajo	0	0,0%	4	26,7%	6	40,0%	5	33,3%	0	0,0%	15	100,0%
Considero que las actividades desarrolladas son importantes para la empresa	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%	15	100,0%
Me siento a gusto con las labores que realizo diariamente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	60,0%	6	40,0%	15	100,0%
Cumplo con el horario de ingreso a la empresa	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	46,7%	8	53,3%	15	100,0%
Entrego con puntualidad la mercadería a los clientes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	53,3%	7	46,7%	15	100,0%
Cuando desarrollo un buen trabajo tengo la posibilidad de ascender	0	0,0%	3	20,0%	5	33,3%	7	46,7%	0	0,0%	15	100,0%
Puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño en el trabajo	0	0,0%	0	0,0%	5	33,3%	5	33,3%	5	33,3%	15	100,0%

Tabla 10. Frecuencia por preguntas – Factores extrínsecos
Frecuencia por preguntas - Factores extrínsecos

Motivación Factores extrínsecos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Estoy conforme con las decisiones que toma la gerencia de la empresa	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	80,0%	3	20,0%	15	100,0%
Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad entre los trabajadores	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%	15	100,0%
El estilo de liderazgo de mi coordinador es el adecuado	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	6	40,0%	8	53,3%	15	100,0%
Recibo capacitaciones para el control de accidentes	0	0,0%	3	20,0%	10	66,7%	2	13,3%	0	0,0%	15	100,0%
El salario que percibo es adecuado de acuerdo a las labores que realizo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	73,3%	4	26,7%	15	100,0%
Estoy conforme con las formas de pagos que realiza mi empresa	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	8	53,3%	6	40,0%	15	100,0%
Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%	15	100,0%
Existe una buena comunicación con mi coordinador	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	8	53,3%	6	40,0%	15	100,0%
Dispongo de los implementos necesarios para realizar mi trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	60,0%	6	40,0%	15	100,0%
Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	66,7%	5	33,3%	15	100,0%

Tabla 11. Frecuencia por preguntas – Factores de resultados
Frecuencia por preguntas - Factores de resultados

Desempeño laboral Factores de resultados	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aporto sugerencias sin que me lo pidan	0	0,0%	1	6,7%	7	46,7%	2	13,3%	5	33,3%	15	100,0%
Busco información cuando desconozco la ruta que voy a realizar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	60,0%	6	40,0%	15	100,0%
Colaboro con mis compañeros cuando necesitan apoyo para ubicar a los clientes	0	0,0%	0	0,0%	2	13,3%	8	53,3%	5	33,3%	15	100,0%
Ofrezco mi ayuda para agilizar el proceso de estiba	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%	11	73,3%	2	13,3%	15	100,0%
Cumplo con los objetivos planteados por la empresa	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	7	46,7%	5	33,3%	15	100,0%
Tengo la capacidad de explicar las características de mi trabajo	0	0,0%	0	0,0%	4	26,7%	3	20,0%	8	53,3%	15	100,0%
Puedo solucionar los problemas en mi área por mi propia cuenta	0	0,0%	1	6,7%	5	33,3%	4	26,7%	5	33,3%	15	100,0%

Tabla 12. Frecuencia por preguntas – Factores de comportamiento
Frecuencia por preguntas - Factores de comportamiento

Desempeño laboral Factores de comportamiento	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Los clientes se sienten satisfechos con mi trabajo	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	5	33,3%	7	46,7%	15	100,0%
La empresa a la que prestamos servicio se encuentra complacida con el trabajo que realizo	0	0,0%	1	6,7%	3	20,0%	3	20,0%	8	53,3%	15	100,0%
Organizo con anticipación los materiales que necesito	0	0,0%	0	0,0%	7	46,7%	2	13,3%	6	40,0%	15	100,0%
Desarrollo a tiempo la cantidad de actividades señaladas	0	0,0%	1	6,7%	2	13,3%	6	40,0%	6	40,0%	15	100,0%
Empleo horas adicionales para realizar otras tareas	0	0,0%	0	0,0%	7	46,7%	5	33,3%	3	20,0%	15	100,0%
Realizo actividades que no se encuentran dentro de mis tareas asignadas	0	0,0%	0	0,0%	5	33,3%	6	40,0%	4	26,7%	15	100,0%
Produzco más salidas de lo planificado en el día	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	8	53,3%	4	26,7%	15	100,0%

ANEXO 6. Resultados de procesamiento de datos

Variables	Motivación																				Desempeño laboral														
	Factores intrínsecos										Factores extrínsecos										Factores de resultados							Factores de comportamiento							
	N° Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
Encuestado 1	2	5	3	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	
Encuestado 2	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuestado 3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	
Encuestado 4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuestado 5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	
Encuestado 6	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
Encuestado 7	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	
Encuestado 8	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
Encuestado 9	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	
Encuestado 10	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
Encuestado 11	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
Encuestado 12	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
Encuestado 13	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
Encuestado 14	3	4	3	2	5	4	4	4	2	4	4	5	5	2	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4
Encuestado 15	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5

Nota. Elaboración propia

ANEXO 7. Carta de autorización: Daniela Sophia Aguilar Ruffner

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo AGUILAR RUFFNER, RODRIGO GONZALO, identificado con DNI 76231506, en mi calidad de Gerente General del área Administrativa de la empresa/Institución Transportes R&D E.I.R.L con R.U.C N°20526261021, ubicada en la ciudad de Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. Daniela Sophia Aguilar Ruffner identificada con DNI N°76231505, egresado de la (x) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de, Administración y Gestión Comercial para que utilice la siguiente información de la empresa:

Información general de la empresa, encuestas realizadas a los trabajadores resultados obtenidos a partir de la investigación de la compañía; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o (x) Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.

TRANSPORTES R & D EIRL

Rodrigo Gonzalo Aguilar Ruffner
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal o
Representante del área
DNI: 76231506

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Aguilar Ruffner, Daniela Sophia

DNI: 76231505

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	22/10/2021				

ANEXO 7. Carta de autorización: Karina Silvana Cabanillas Costa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo **AGUILAR RUFFNER, RODRIGO GONZALO**, identificado con DNI 76231506, en mi calidad de Gerente General del área Administrativa de la empresa/Institución Transportes R&D E.I.R.L con R.U.C N°20526261021, ubicada en la ciudad de Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. Karina Silvana Cabanillas Costa identificada con DNI N°73666521, egresado de la (x) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de, Administración y Gestión Comercial para que utilice la siguiente información de la empresa:

Información general de la empresa, encuestas realizadas a los trabajadores resultados obtenidos a partir de la investigación de la compañía; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o (x) Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.

TRANSPORTES R & D EIRL

Rodrigo Gonzalo Aguilar Ruffner
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal o
Representante del área
DNI: 76231506

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Cabanillas Costa, Karina Silvana
DNI N° 73666521

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	22/10/2021				

ANEXO 8. Ficha RUC de la empresa



Reporte de Ficha RUC
"TRANSPORTES R & D E.I.R.L."
20526261021

Lima, 14/11/2021

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	07 EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA
Fecha de Inscripción	03/12/2010
Fecha de Inicio de Actividades	03/12/2010
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0083 - I.R.PIURA-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	01/03/2019
Comprobantes electrónicos	FACTURA (desde 01/03/2019)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	-
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
Actividad Económica Secundaria 1	---
Actividad Económica Secundaria 2	---
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL
Sistema de Contabilidad	COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	73 - 212633
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	73 - 956196779
Teléfono Móvil 2	-
Correo Electrónico 1	leo0128@hotmail.com
Correo Electrónico 2	-

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
Departamento	PIURA
Provincia	PAITA
Distrito	PAITA
Tipo y Nombre Zona	URB. ISABEL BARRETO II ETAPA
Tipo y Nombre Vía	-
Nro	-
Km	-

Página 1 de 4

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730



Mz	N
Lote	21
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	-
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	PROPIO

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP	23/11/2010
Número de Partida Registral	11098000
Tomo/Ficha	237
Folio	-
Asiento	-
Origen de la Entidad	NACIONAL
País de Origen	-

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	03/12/2010	-	-	-
IMP. TEMPORAL A LOS ACTIV. NETOS	01/03/2018	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/10/2014	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/01/2011	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/01/2011	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/04/2011	-	-	-

Representantes Legales

Página 2 de 4

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730



Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 76231506	AGUILAR RUFFNER RODRIGO GONZALO	TITULAR-GERENTE	02/02/1996	19/11/2020	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
	C.C. SAN FRANCISCO DE LA BUENA ESPERANZA Mz B2 Lote 15(FRENTE HOTEL PARAISO)	PIURA PAITA PAITA	20 994003139	gonzalo.ruffner@gmail.com	

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vínculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 76231505	AGUILAR RUFFNER DANIELA SOPHIA	TITULAR	05/10/1998	19/11/2020	-	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
	-	---	--	-		
	País de Residencia	País de Constitución				
-	-					
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vínculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 76231506	AGUILAR RUFFNER RODRIGO GONZALO	TITULAR	02/02/1996	19/11/2020	-	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
	-	---	--	-		
	País de Residencia	País de Constitución				
-	-					