



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Motivación y desempeño laboral en una empresa de transporte durante la pandemia del COVID-19, Santiago de Surco 2021

AUTOR:

Chacon Alatriza, John ([ORCID: 0000-0002-5042-1423](https://orcid.org/0000-0002-5042-1423))

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto ([ORCID: 0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho amor a mi gran héroe Gianluca, quien ha sido hasta ahora mi mayor motivo para seguir adelante.

A mis padres quienes son el gran ejemplo a poder crecer y brindarme siempre su apoyo incondicional.

A mi gran compañera Daysi, quien siempre me motiva y confía en mí.

Agradecimiento

Al Gerente de la empresa Legion, quien me permitió realizar la investigación.

A mis asesores, que me guiaron, orientaron y asesoraron, durante todo este tiempo.

A mis amigos que me motivaron, Enrique, Maribel y Roció, que me motivaron y fortalecieron con su actitud positiva.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Motivación	22
Tabla 2 Dimensiones Variable Motivación	23
Tabla 3 Variable Desempeño Laboral	24
Tabla 4 Dimensiones variable Desempeño Laboral	25
Tabla 5 Prueba normalidad: Hipótesis General	26
Tabla 6 Baremos Rho Spearman	27
Tabla 7 Correlación Spearman: Hipótesis General	27
Tabla 8 Correlación Spearman Hipótesis específica 1	28
Tabla 9 Correlación Spearman: Hipótesis específica 2	29
Tabla 10 Correlación Spearman: Hipótesis específica 3	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Motivación: Comportamiento organizacional	13
Figura 2 Desempeño laboral	15
Figura 3 Diagrama de diseño de investigación	17
Figura 4 Variable Motivación	22
Figura 5 Niveles dimensión Motivación	23
Figura 6 Variable Desempeño Laboral	24
Figura 7 Niveles dimensión Desempeño Laboral	25

Resumen

La presente tesis de maestría tiene como tema “Motivación y desempeño laboral en una empresa de transporte Establecer relación entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021. Metodología fue básica, correlacional, “no experimental” de corte transversal. Técnica fue encuesta población 70, instrumentos aplicados fueron uno por cada variable para obtener información. Resultados obtenidos en la contrastación entre variables Motivación y desempeño laboral, nivel significancia. (0.000) es menor a 0.05, por lo que se aceptó hipótesis alterna, además se tiene un valor Rho Spearman igual 0,502, tiene un valor de correlación positiva media. Concluyendo, se cumplió el objetivo general, valida que existe que en la empresa Transporte existe una incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, para el cumplimiento del objetivo planteado y un mejor desempeño de los trabajadores y cumplimiento de sus responsabilidades en la empresa. Recomendando al Gerente General de la empresa de Transportes seguir cumpliendo los beneficios a trabajadores, para que motivación siga impactando favorablemente en desempeño laboral, con finalidad de alcanzar objetivos planteados, siendo muy importante establecer programas de capacitación para mejorar habilidades y competencias de trabajadores.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, motivación intrínseca.

Abstract

This master's thesis has as its theme "Motivation and work performance in a transport company Establish a relationship between motivation and work performance in a Transport Company during the Covid-19 pandemic, Santiago de Surco 2021. Methodology was basic, correlational, "non-experimental" cross section. Technique was population survey 70, applied instruments were one for each variable to obtain information. Results obtained in the comparison between variables Motivation and work performance, significance level. (0.000) is less than 0.05, so an alternative hypothesis was accepted, in addition it has a Rho Spearman value equal to 0.502, it has a medium positive correlation value. Concluding, the general objective was fulfilled, it validates that there is an incidence of motivation in the work performance of the workers in the Transportation company, for the fulfillment of the stated objective and a better performance of the workers and fulfillment of their responsibilities in the business. Recommending the General Manager of the Transportation company to continue to provide the benefits to workers, so that motivation continues to have a favorable impact on job performance, in order to achieve stated objectives, being very important to establish training programs to improve skills and competencies of workers.

Keywords: Motivation, job performance, intrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Las distintas empresas compiten en sectores muy competitivos donde su principal recurso es el talento humano el cual tienen que potenciarse con finalidad de cumplir los objetivos en una organización. Para estimular a los colaboradores es importante motivarlos mediante factores intrínsecos y extrínsecos, dependiendo de las necesidades de cada individuo. Pese a la crisis del COVID-19 se han incrementado en un 15% los incentivos para el trabajador, tanto como incentivos y bonos para servicios (El Comercio, 2021).

Por lo tanto, las organizaciones tienen que conseguir el mejor rendimiento de sus colaboradores para poder lograr todo lo que se han trazado y de esa misma forma el trabajador se sienta cómodo y valorado en su centro de trabajo. Asimismo, en Francia los psiquiatras y psicólogos observaron que muchos trabajadores quieren volver a su centro laboral e interactuar con sus compañeros, dado que, los estragos ocasionados por la pandemia han hecho que el teletrabajo se convierta en un exceso de actividades o tareas que se les designan, además, a ello sus horarios exceden lo programado, se incrementa el estrés y una gran desmotivación laboral. Por otro lado, experimentaron un desgaste laboral progresivo caracterizado por un agotamiento físico, mental y la inexistente motivación, es claro indicar que mezcla vida laboral y familiar está agotando a los trabajadores (Gallo, 2020).

Los trabajadores en España han tenido un proceso de alteración cultural debido a la pandemia, donde se tienen que enfrentar a una nueva realidad, donde la desmotivación ha ido ganando terreno y la baja productividad. Para sobrellevar el día a día uno debe reconocer que es normal no ser productivo ni menos estar motivado, para que esto no sea perjudicial a la psique y no se desmotiven más. De la misma manera, conocer que en los últimos años las organizaciones se han centrado en tema de la productividad donde se buscaba optimizar, mejores herramientas y que se pueda aprovechar cada minuto, sin embargo, en la situación actual el estrés y la ansiedad de los colaboradores ha hecho que se mate la productividad (Herrera, 2020).

El impacto que tuvo la pandemia en Colombia trajo consigo cambios inesperados y repentinos en el ámbito laboral, donde el área de recursos

humano de las empresas tuvo que implementar formas de como el trabajador labore desde su domicilio. A pesar de que solo se necesitaba un computador y un celular para las distintas actividades a distancia, el trabajo remoto no era tan simple, debido a los cambios de rutina de cada trabajador, las formas de comunicación e incluso los horarios y la forma de cómo se desarrollaba las actividades. Asimismo, el home office no es factible para todas las empresas, por lo que muchos colaboradores salen a trabajar teniendo en cuenta varios factores que los desmotivan cada vez más, como: viajar en transporte público corriendo el riesgo de contagio, estar con el tapabocas todo el tiempo que dura el trabajo, distanciamiento entre compañeros, reducir la interacción social y el miedo de llevar el virus a su domicilio poniendo en riesgo la vida de sus familiares (Sodexo, 2020).

En el Perú, Louffat (2021) indicó que la pandemia ha ocasionado en los colaboradores diversos problemas de salud mental, como: incertidumbre, ansiedad, estrés y falta de contacto social lo que ha conllevado a un equilibrio mental débil. Cabe resaltar que el distanciamiento social y la ausencia de contacto entre compañeros de trabajo ha ocasionado e impulsado la desmotivación, dado que, los individuos están perdiendo identidad con la organización y sufren insatisfacción de carácter emocional.

Asimismo, Pinedo (2021) manifestó que el COVID-19 ha traído consigo muchos cambios, no solo golpeando la economía sino el estado de ánimo de los trabajadores y provocando preocupaciones que ha afectado la motivación de trabajadores. Diferentes historias sobre personas que han vivido y experimentan este suceso, manifiestan que el ingrediente principal que han sentido es el intenso dolor emocional que en ocasiones se viste de ansiedad robando la tranquilidad y el sueño de las personas. En la actualidad, mantener motivado a los colaboradores es un reto y sobre todo un pilar importante para las organizaciones públicas y privadas en diferentes sectores, por lo que, dependiendo de las acciones que tomen las diferentes empresas podrán asegurar el mejor rendimiento laboral.

Cabe resaltar que la desmotivación no lo ocasionó la pandemia del COVID-19 sino este la agudizo en las empresas donde no incentivaban a sus colaboradores ni los premiaban y en aquellas donde si lo hacían ocasiono que el trabajador se empiece a sentir insatisfecho y sobre todo se desmotive.

Partiendo de esta premisa se ha comprobado que el teletrabajo implementado por las diferentes empresas a nivel mundial ha traído consigo retos que los trabajadores han tenido que asimilar y enfrentar para desarrollar las diferentes actividades que la empresa les ha encomendado.

De la misma manera, Arce (2021) manifestó que el teletrabajo a pesar de haber traído facilidades para las diferentes empresas también trajo consigo peligros como la pérdida de la motivación y el llamado engagement que se trata de mantener a pesar de existir una distancia. Asimismo, muchos colaboradores no se sienten entendidos ni menos acompañados, ocasionándose una deficiente comunicación, toma de decisiones inadecuadas y de plano un clima de desasosiego, esto debido todo a la crisis mundial que se vive. Por lo que, en la nueva realidad donde se desempeñan los trabajadores tienen muchos retos que asumir y esto al no contar con el respaldo de las empresas donde ellos laboran ocasionan muchas incertidumbres, estrés y sobre todo desmotivación.

La empresa de transportes LEGION TRANSPORT AND SECURITY, es especializada en el servicio de protección ejecutiva, asesoramiento en seguridad integral y transporte ejecutivo con la más variada gama de autos y camionetas modernas del mercado. LEGION cuenta con gran experiencia en el mercado y durante este período hemos brindado servicios corporativos y privados a diferentes clientes tales como: Embajadas, artistas, empresarios, traslado de novios entre otros. Nuestro servicio se encuentra en constante mejora con el objetivo que el mismo, sea lo más personalizado posible, tienen un equipo de profesionales conductores con gran experiencia en transporte corporativo y diplomático con conocimiento de manejo táctico y operativo. La problemática actual del servicio de transportes de seguridad es la disminución de ventas, la pandemia del Covid-19 influye en los servicios que se brinda y esto afecta a la motivación del personal, lo que incide en el desempeño laboral, se incrementan las tardanzas, disminuye la eficiencia y los resultados en la empresa.

El problema general en la investigación planteada es la siguiente: ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021?, siendo los problemas específicos los siguientes: (i) ¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral en una Empresa de Transporte

durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021?, (ii) ¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021?, (iii) ¿Qué relación existe entre competencia laboral y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021?.

El objetivo general definido en la presente investigación es la siguiente: Establecer relación entre motivación y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, siendo los objetivos específicos definidos los siguientes: (i) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, (ii) Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, (iii) Determinar la relación entre competencia laboral y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021.

La hipótesis general definida en presente investigación es la siguiente: Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante a pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, siendo los objetivos específicos definidos los siguientes: (i) Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, (ii) Existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, (iii) Existe relación significativa entre competencia laboral y desempeño laboral en una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021.

A continuación, detallamos las principales justificaciones de nuestra investigación: justificación teórica, debido a que las variables consideradas motivación y desempeño laboral, con las dimensiones propuestas nos permite analizar las mejoras a considerarse para el mejor desarrollo de la organización, debemos de tener en cuenta que motivación al personal influye en empresa el desempeño laboral

Considerando justificación práctica, empresa Transportes, tiene inconvenientes en el desempeño laboral, debido que la situación actual económica del país influye en la motivación intrínseca y extrínseca del personal.

Asimismo, la justificación epistemológica como señalan Gadea et al. (2019), se basa en explicar las razones por las cuales se efectúa una investigación, en este caso en considerar como motivación influye en desempeño laboral en Empresa de Transporte, como los trabajadores se sienten motivados para cumplir sus funciones y actividades en beneficio de la empresa.

Respecto a la justificación metodológica, con el desarrollo de la investigación, esta será básica, descriptiva, no experimental y corte transversal, cuantitativo y se usará técnica de encuesta para obtener información mediante encuestas efectuadas a trabajadores, para posteriormente determinar resultados y discusiones planteados en los objetivos e hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando investigaciones nacionales, se halla que Burga y Wiese (2018), planteó como objetivo describir como motivación y desempeño laboral se relacionan en una empresa Agroindustrial. Método fue aplicado, correlacional, aplicando encuesta a población 17 trabajadores administrativos. Resultados obtenidos fue valor significancia $< 0,05$ y Rho Spearman igual 0,604. Concluyendo, que existe correlación positiva considerable entre ambas variables, lo que genera que empresa tenga incremento de productividad y eficiencia en sus programas productivos.

Halanoca et al. (2019), en su estudio tuvo como objetivo relacionar la motivación y satisfacción laboral con productividad en la empresa de servicios. Concluyeron, que en toda empresa de servicios el personal debe de estar motivado tanto en forma intrínseca como extrínseca, con finalidad que su satisfacción personal pueda ser mejorada para lograr una mayor productividad, para lograr los resultados esperados por la organización y además, tomar decisiones para realizar los cambios adecuados para una mejora continua en la organización.

Talledo y Amaya (2020), tuvieron como objetivo analizar cómo se relacionan la motivación y compromiso laboral en una empresa de transporte. Método ha sido aplicado, "no experimental" y transversal, usaron técnica encuesta muestra 389 colaboradores. Resultados demostraron que existe correlación positiva fuerte entre las variables, con un valor Rho Spearman = ,992. Concluyendo, que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables beneficiando la organización cumpliendo de los objetivos.

De los Ríos et al. (2020), consideraron en su investigación como objetivo analizar relación de motivación y felicidad en empresa de construcción. Método ha sido aplicado, cuantitativo, no experimental y correlacional; técnica de encuesta aplicaron cuestionario a muestra 110 trabajadores. Resultado fue que existe correlación significativa entre ambas variables según el r de Pearson y nivel significativo $< ,05$. Concluyeron, que a mayor motivación intrínseca incide en felicidad de los trabajadores, mejorando labor laboral y sus resultados.

Ruiz et al. (2021), su objetivo fue estudiar cómo se relacionan motivación y desempeño laboral en empresa. Método usado ha sido aplicado, correlacional, no experimental y de corte transversal. Aplicó técnica de encuesta a una muestra 47 colaboradores, según cuestionario de 26 ítems. Concluyeron, que existe una correlación elevada entre ambas variables, lo que influye en incrementar la productividad y cumplimiento de los objetivos planteados, incrementando la rentabilidad en la empresa.

Considerando a antecedentes internacionales, tenemos a Tamirat y Zeru (2019), su objetivo planteado fue analizar los efectos de motivación en las enfermeras de un Hospital Privado. Método fue aplicado, tipo correlacional, cuantitativo, técnica de encuesta a 125 enfermeras. Concluyeron, que el nuevo programa de capacitación, incentivos por cumplimiento de objetivos y estudios para su desarrollo profesional, todas estas motivaciones generaron en las enfermeras un mejor desempeño laboral y mejora para el Hospital como imagen a sus pacientes.

Carvalho et al. (2020), su objetivo fue medir efecto de motivación en desempeño laboral. Método fue el estudio de 505 empleados de una Cooperativa de café, a través de un cuestionario. Resultados aplicado correlación de Spearman, valor Rho igual a 0,685. Concluyeron, que el principal factor que a los empleados de la cooperativo lo incentiva para mejorar su desempeño es la motivación, a través de bonos de productividad.

Kuswati (2020), su objetivo fue medir los efectos de la motivación en el desempeño de los trabajadores. Concluyó, que la reducción y renuncia de empelados en una empresa se debe al no cumplimiento de los compromisos de la empresa del gobierno central en Indonesia, manifestó que las entidades del gobierno no cumplen los contratos según ley y afectan el desempeño laboral de los colaborados y prefieren renunciar que seguir laborando, por eso la importancia de la motivación en una empresa.

Bohórquez et al. (2020), manifestaron lo importante para toda organización es considerar al talento humano, por su valor de aporte en desarrollo y productividad de empresas. En esta investigación midieron motivación y desempeño laboral de trabajadores, mediante estudio descriptivo,

y información obtenida 25% de trabajadores no se encontraban satisfechos con las necesidades que la empresa otorga, igualmente 35% no estaban de acuerdo con tema de poder y finalmente, 35% no consideraban adecuado la equidad en la organización, asimismo, determinó el investigador que se deben realizar programas de motivación para incrementar el desempeño, logrando mejorar los objetivos planteados en la organización.

Rizki (2020), su objetivo en su estudio fue el analizar cuál es el efecto del liderazgo con compensación influyendo en motivación. Método fue descriptivo, cuantitativo, no experimental, corte transversal, muestra 330 empleados. Resultados demostraron alta correlación un Rho igual 0,750 entre variables motivación y desempeño laboral. Concluyó, que el liderazgo en una organización es indispensable para que a través de motivación motiva a los trabajadores en su desempeño laboral.

Da Cruz et al. (2020), definieron en su investigación: Estudiar cómo influye motivación en satisfacción laboral y rendimiento en empleados. La población de este estudio fue 505 Cooperativa Café, Empleados de Timor en Timor-Leste determinando muestras saturadas en 6 ubicaciones de la empresa, a saber, NT Factory, Comoro, Manleuana, Railaco, Tibar, y en la oficina central hasta 202. Este estudio utilizó un enfoque con métodos de recopilación de datos mediante entrevistas y cuestionarios. Resultados demostraron que motivación tiene efectos positivos en satisfacción laboral y en los empleados su rendimiento. Los hallazgos de este estudio también afirman que satisfacción laboral tiene efecto positivo significativo en empleados para incrementar desempeños.

Shkoler y Kimura (2021), su objetivo fue verificar como afecta motivación laboral en los colaboradores para cumplir sus objetivos. Muestra 242 participantes israelíes con 171 japoneses. Concluyeron, que la motivación laboral en una organización es de suma importancia, debido que el cumplimiento de los objetivos es esencial en organización y como se relaciona desempeño laboral con colaboradores.

Hartati (2020), consideró en su investigación: La motivación, la competencia, la compensación y el desempeño son factores importantes en una organización para lograr sus objetivos declarados. Este estudio examinará empíricamente relacionados con la motivación, la competencia y compensación por efecto en empleados en incrementar su desempeño. Investigación utilizada fue cuantitativo con encuesta como técnica. Los resultados del estudio demostrar que la motivación, la competencia, la compensación y el desempeño están en la categoría de estar bien dirigidos. Mientras que los resultados de los estudios de verificación demuestran que la motivación, competencia y compensación tienen un efecto significativo tanto parcial como simultáneamente sobre el desempeño de los empleados.

Bashir et al. (2020), plantearon como objetivo determinar cuál es el efecto de motivación en desempeño laboral en organización de telecomunicaciones. Método fue descriptivo, correlacional, no experimental, corte transversal, técnica la encuesta a una muestra 125 colaboradores. Concluyendo, que la motivación a los trabajadores de empresas de telecomunicaciones, quienes elevaron su desempeño laboral, por incentivos económicos que los motivaron a mejorar su efectividad en la respuesta de atención telefónica al cliente.

Irawan et al. (2020), tuvieron de objetivo medir efecto motivacional al desempeño laboral en una empresa de músicos. Método fue aplicado, correlacional, no experimental, cuantitativo, aplicaron encuestas a muestra 75 músicos. Concluyeron, que el incentivo motivacional de bonos adicionales a sus presentaciones musicales, ha conducido a los músicos a mejoras sus presentaciones e incrementar nuevos contratos, confirmando que la motivación es esencial para cualquier grupo laboral en mejorar su desempeño en sus labores diarias.

Benítez et al. (2021), según los investigadores: su objetivo fue analizar la situación de relación de motivación en los trabajadores de la empresa investigada. Tienen en cuenta la motivación humana de Maslow, igual la teoría de Herzberg que busca relación entre trabajador y su actitud en entorno laboral. El método aplicado es descriptivo, aplicando una dinámica laboral a 30

participantes. Se verifica que existe una correlación directa entre necesidades de seguridad y motivación en tiempos de pandemia en colaboradores en empresa que investigaron, asimismo, más del 50% de colaboradores no se vieron afectados en forma negativa con su motivación.

Ato et al. (2021), objetivo planteado ha sido revisar el efecto de motivación en desempeño laboral de profesores de Institución en Ghana. Método aplicado fue correlacional, no experimental, cuantitativo, encuesta aplicada a 254 docentes. Concluyeron, que los efectos de la motivación en los docentes por cumplimiento de sus objetivos, han generado un mejor desempeño de los docentes en favor de sus estudiantes, mejor avance curriculares y mejor satisfacción de estos hacia sus docentes, consideran que la motivación es un factor para el incremento de la efectividad productiva.

Gillet et al. (2021), el presente estudio examinó cómo las diferentes formas de regulación del comportamiento propuestas por la teoría de la autodeterminación se combinan dentro de diferentes perfiles de trabajadores y en qué medida estas configuraciones se replican entre cuatro muestras de trabajadores de distintos grupos ocupacionales (gerentes, enfermeras, fisioterapeutas y empleados del hospital). Además, esta investigación analiza el papel de la carga de trabajo (como demanda laboral), así como la percepción de la organización, el supervisor y los colegas apoyo (como recursos laborales) en la predicción de la pertenencia al perfil.

Manalo y Cidamon (2021), su estudio se centró en las motivaciones laborales y desempeño laboral del personal no docente de una universidad. Esta investigación fue descriptiva utilizó cuestionario estructurado para la autoevaluación de las 50 personas del área administrativo y de apoyo. Los resultados del estudio demostraron que el lugar de trabajo el entorno y el crecimiento y desarrollo profesional se consideran muy influyentes factores motivacionales.

Alase y Akinbo (2021), el objetivo que plantearon fue medir impacto de motivación en desempeño laboral de colaboradores en banco nigeriano. Método fue aplicado, correlacional, no experimental, técnica de encuesta a una muestra 206 funcionarios seniors del principal banco de Nigeria. Concluyendo,

que la gerencia debe ser más estratégica al implementar su concurso anual de recompensas financieras y el reconocimiento público, ya que esto inducirá a los empleados a participar en un comportamiento laboral que impulse un desempeño de mayor nivel.

Riyanto et al. (2021), planteó como objetivo determinar el papel de la motivación laboral en la mediación de la formación y cultura organizacional para incrementar desempeño de empleados. La muestra de este estudio fue de 98 encuestados, en la determinación del monto mediante la fórmula de Slovin a los cinco porcentajes de margen de error. Concluyeron, que la cultura organizacional tiene una fuerte influencia en la motivación de los trabajadores y tiene implicaciones para mejorar el desempeño de los empleados.

Manzor et al. (2021), planteó como objetivo analizar el impacto de las recompensas intrínsecas en el desempeño de un empleado. Se distribuyeron un total de 400 cuestionarios a la población objetivo y se recibieron 300. Para contrastar las hipótesis se han utilizado el análisis factorial y modelo con ecuaciones estructurales. Los principales resultados del estudio han mostrado impacto positivo y significativo de las recompensas intrínsecas en el desempeño del empleado, con un valor Rho de Spearman igual a 0,675.

Van Thang y Quoc (2022), tuvieron como objetivo evaluar relación entre motivación laboral con resultados laborales de los empleados de Otuksa Japón. Investigar los datos recopilados mediante encuesta 200 empleados que trabajan en Otuksa Japón. Aplicación del modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el estudio ha indicado que los factores que afectan positivamente la motivación laboral de los empleados incluyen trabajar condiciones laborales, ingresos - prestaciones, desarrollo profesional y relaciones laborales. Resultados, tuvieron valor significancia $< 0,05$ y Rho Spearman igual a 0,756. Concluyeron, que estudio ha demostrado correlación positiva considerable entre motivación y desempeño de empleados de Otuksa.

López et al. (2022), consideraron que examina cómo los efectos combinados de los factores ambientales laborales y los comportamientos de liderazgo conducen a la presencia (o ausencia) del desempeño laboral de los

empleados industriales mediante la aplicación de datos comparativos cualitativos de conjunto borroso análisis. Concluyeron, que reconocer el desempeño laboral es importante y debe de estar relacionado con una motivación, con finalidad que los trabajadores incrementen su compromiso hacia la organización.

Bernd et al. (2022), plantearon como objetivo analizar las diversas interacciones entre los presupuestos participación, motivación en el trabajo (intrínseca y extrínseca), y compromiso las metas planteadas. Método fue aplicada, no experimental, corte transversal, correlacional, muestra 131 jefes de diversas áreas organizacionales, con un valor de significancia igual a $0,001 < 0,005$, Rho de Spearman. Concluyeron, que la participación en el proceso presupuestario se reflejó positivamente en el desempeño gerencial, generando un efecto motivacional intrínseco y favorecer comportamientos dirigidos al compromiso con las metas presupuestarias.

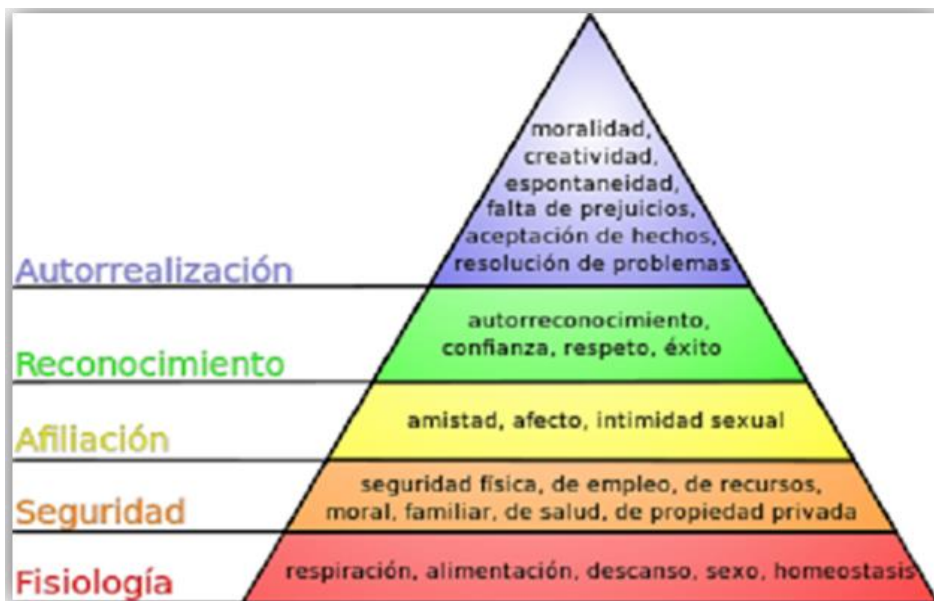
Teniendo en cuenta la variable Motivación según Turienzo (2016), considera de suma importancia que los elementos que impactan en la motivación de un colaborador es que “entorno de trabajo que satisfaga las necesidades básicas y en el que el desempeño de la acción se haga desde la comodidad. Ventilación, iluminación, agua, descanso, salarios o condiciones de la competencia son algunos de los elementos iniciales para mejorar la motivación” (pág. 25). Considerando lo indicado por el autor la motivación es lo que impacta en el trabajador para mejorar sus actividades y desempeño en sus labores.

Mapén et al. (2017), manifiestan en su estudio la motivación considerada aquellos efectos que tienen en la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño laboral de colaboradores y la motivación en generar mayor productividad. Definen que la motivación es parte de una actitud de un colaborar continuada con el objetivo de satisfacer sus metas en la organización, asimismo, colaborar con los objetivos organizacionales.

Para poder comprender la motivación se considera la teoría de Maslow, quien considera que la motivación es el impulso para el ser humano con finalidad de satisfacer necesidades clasificando en una pirámide, considerando

como idea principal, es satisfacer necesidades superiores previo obtención de las necesidades inferiores, es decir, se va satisfacción necesidades de etapa en etapa, como se puede apreciar en la figura 1 en donde etapa nos indica todos los aspectos que debemos de superar para poder llegar a la autorrealización de uno mismo para cumplir y satisfacer las necesidades personales.

Figura 1 Motivación: Comportamiento organizacional



Fuente: Montalvo y Plasencia (2015) *La Motivación: Comportamiento Organizacional*

Las dimensiones de la variable Motivación son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y competencia laboral, que detallamos a continuación;

La dimensión motivación intrínseca, de acuerdo a Orbegoso (2016), la definen como aquella persistencia que un trabajador expresa sobre ciertas labores que realiza sin necesidad de verse presionado en realizarse. Igualmente, Vásquez y López (2019), definen que un trabajador desarrolla en su puesto de trabajo destreza, habilidades y compromisos sin necesidad de sentir presión en cumplir sus objetivos, desarrolla un compromiso hacia la empresa. Los indicadores de la dimensión intrínseca son: responsabilidad, satisfacción laboral, realización y reconocimiento. Como se puede apreciar este tipo de motivación, es cuando un trabajador se motiva por si mismo, debido a

su compromiso con la organización, sin necesidad de aspectos externos para cumplir sus labores.

La motivación extrínseca según Sáez (2021), mencionó que la motivación es parte importante en el desarrollo de las habilidades de un colaborador en un centro de trabajo, la extrínseca es cuando se necesita de aquellos aspectos externos que el trabajador necesita para cumplir sus objetivos, como el sueldo, ambiente laboral, premios, entre otros para hacerlo más eficiente y comprometerse con la empresa. Tarira et al. (2018) mencionaron en su estudio que los trabajadores en cierta forma necesitan de una motivación externa para cumplir con sus objetivos laborales, bonos de cumplimiento, promoción, entre otros para su identificación con la organización y cumplir necesidades. Se concluye, que todas las empresas deben de cumplir en motivar a sus trabajadores de acuerdo a sus compromisos determinados para mejorar eficiencias productivas en la organización.

Los indicadores de la dimensión extrínseca son: sueldo, condición laboral, seguridad laboral e identificación en el personal.

La dimensión competencia laboral, Peña y Villón (2018), consideraron que la motivación es una herramienta muy importante en el desarrollo del personal en una organización, este puede ser intrínseca y extrínseca, pero existe otro factor que es la competencia laboral, la cual consiste en destacar encima del equipo de trabajo para obtener recompensas laborales. Igualmente, Polanco et al. (2017) determinaron que existen varios factores en la motivación laboral, uno de ellos es la competencia laboral, donde los trabajadores tratan de demostrar su eficiencia en el cumplimiento de los objetivos con finalidad de destacar por encima de sus compañeros de trabajo. Los indicadores de la dimensión competencia laboral son:

Teniendo en cuenta a la variable: Desempeño laboral, Carranza (2017), define como la clave de evaluar el desempeño laboral es clave para “mejorar el rendimiento del colaborador y conseguir mejores resultados para la organización” (p. 16), para evaluar en forma más compleja y efectiva el desempeño de un colaborador es necesario las siguientes áreas: (i)

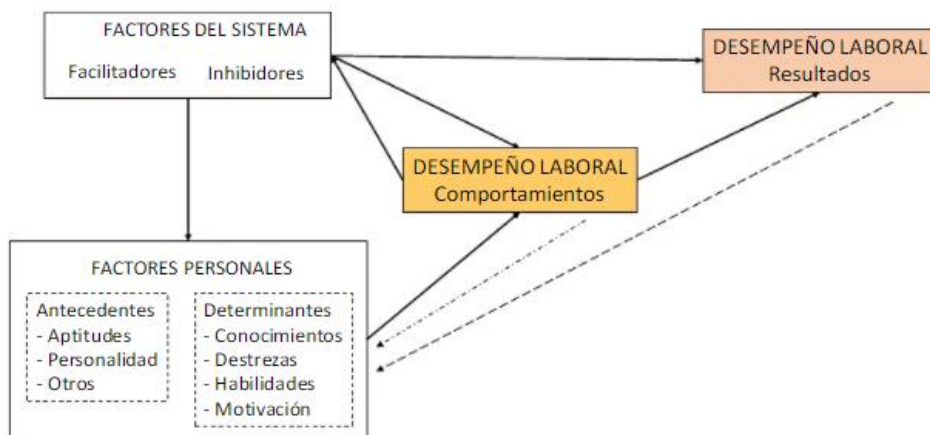
Productividad y calidad del trabajo, (ii) Eficiencias, (iii) Formación adquirida y (iv) objetivos conseguidos; son todos aquellos indicadores para evaluar las mejoras laborales.

Asimismo, Gabini (2018), define que el desempeño o rendimiento laboral debe de tener como base ocho dimensiones que deben evaluarse a un trabajador: (a) Habilidad específica de la tarea; (b) habilidades no específicas de la tarea; (c) comunicación oral y escrita, (d) demostración de esfuerzo, (e) mantenimiento de la disciplina personal, (f) facilitación del rendimiento en equipo, (g) supervisión y (h) gerenciamiento y administración.

De acuerdo a Moreno (2019) en su libro sobre las diversas teorías del desempeño laboral, y sustento para nuestra investigación, se considera la teoría de Campbell (1990), que definió el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, verificando como la habilidad y relevante para las metas organizacionales.

Figura 2

Desempeño laboral



Fuente: Moreno (2019) Desempeño laboral

Las dimensiones de variable desempeño laboral son: Eficiencia, eficacia y efectividad. La dimensión eficiencia según García et al. (2019), es el cumplimiento de los objetivos planteados, pero con el uso de menos recursos, con finalidad de ahorrar costos y optimizar los beneficios de la empresa. Rojas et al. (2017) la define como una organización que cumplen sus objetivos usando menor recursos humanos y de materiales para incrementar la

rentabilidad de la empresa. Los indicadores son: conocimiento, habilidades y productividad.

La dimensión eficacia según García et al. (2019), consiste en la capacidad de una empresa en lograr sus metas u objetivos. Satisfaciendo a sus clientes de acuerdo a sus necesidades y expectativas. Rojas et al. (2017) lo definen como cumplir sus programas en beneficio de sus clientes y crecimiento en el mercado. Los indicadores son: asistencia, puntualidad y compromiso.

La dimensión efectividad según García et al. (2019), consisten en el cumplimiento de la elaboración de productos, procesos y procedimientos en forma correcta, para dar mayor valor al negocio. Rojas et al. (2017), tiene como concepto elaborar en forma correcta y estándar los productos, disminuyendo mermas. Los indicadores son: cooperación, trabajo en equipo y cumplir metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo investigación

Teniendo en cuenta la problemática planteada ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante la pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021?, se tiene en cuenta medir la correlación causal de las variables definidas, para lo cual se considera el tipo básico, que según Muñoz (2016), que este tipo de investigación es aprovechar el conocimiento, con finalidad de plantear investigaciones a desarrollar.

Sánchez et al. (2018), para un enfoque cuantitativo, mencionan que cuando la información a trabajar es numérica, además su análisis y resultados tendrán como resultados números a interpretarse. Existió nivel correlación causal entre variable independiente (motivación) y variable dependiente (desempeño laboral), de acuerdo Fernández et al. (2017) mencionan correlacional es analizar y verificar la incidencia que tienen entre ambas variables planteadas.

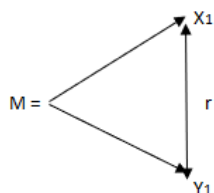
Diseño

Ha sido “no experimental”, aplicada en un periodo determinado, según Torres et al. (2018) la definen cuando se procede a utilizar la data informativa sin manipular sus números obtenidos. Asimismo, Fernández et al. (2017) que es transversal cuando la data obtenida pertenece a un periodo definido.

El diagrama que representa el diseño de investigación será que sigue:

Figura 3

Diagrama de diseño de investigación



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

M = 70 trabajadores de empresa de transporte

X₁ = Variable Motivación

Y_1 = Variable Desempeño Laboral

r = Relación de ambas variables. Coeficiente de correlación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente Motivación

Definición conceptual:

Turienzo (2016) considera que la importancia de la motivación de un colaborador en su entorno de trabajo para satisfacer necesidades básicas y que desempeño de acción se realice con comodidad, que son los aspectos intrínsecos y los aspectos extrínsecos como todos aquellos factores de mejora de los ambientes en la empresa.

Operacionalización de la variable:

Las dimensiones variable motivación como Motivación intrínseca, Motivación extrínseca y Competencia laboral; con indicadores y cuestionario de preguntas a desarrollar. Para el desarrollo del cuestionario se utilizará la escala de Likert, con la valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable Dependiente – Desempeño Laboral:

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2017) el desempeño laboral es el análisis del trabajo realizado por los trabajadores cumpliendo los objetivos planteados, considerando su eficiencia, eficacia y efectividad, en beneficio del negocio de una empresa.

Operacionalización de la variable:

Variable desempeño laboral será medida mediante instrumento, considerando dimensiones como: Eficiencia, Eficacia y Efectividad, con respectivos indicadores. Se utilizará la escala de Likert, con la valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Torres et al. (2018) define como conjunto o universo de personas u fenómenos que tiene igual características para el estudio a realizarse, la población estará determinada por 70 trabajadores empresa Transportes.

Muestra

Asimismo, Baena (2017), la define como subconjunto o subgrupo de población de igual características según estudio, la muestra fue igual que la población, 70 trabajadores de la empresa de transportes,

Muestreo

Según Sánchez et al. (2018) lo define a operaciones a realizarse para definir la muestra en el estudio, no se aplicó un muestreo porque se considero el 100% de la población.

Criterios de inclusión

En la investigación solo se consideraron a los trabajadores, para obtener información a través de un cuestionario, sobre las variables a investigar: motivación y desempeño laboral.

Criterios de exclusión

No hay criterios de exclusión al considerar al 100% el personal de la empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica recolección de datos

Mediante encuestas se obtiene la data a analizarse Gallardo (2017), la encuesta ayuda a obtener información según los instrumentos desarrollados y aplicados.

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento ha sido el cuestionario según Sánchez et al. (2018), es aplicar preguntas en forma ordenada con finalidad de obtener la información indispensable para el estudio que se está desarrollando.

Validez y Confiabilidad

De acuerdo a Ruiz (2015) definió que confiabilidad es la confirmación de exactitud de los ítems considerados en los instrumentos y validez es la fidelidad del universo a investigarse. Para confiabilidad ve usó el Alfa de Cronbach, con

finalidad que los instrumentos a usarse tengan un valor no menor a $<0,700$ lo que se considera bueno.

Confiabilidad de los instrumentos

Se aplicó plan piloto encuestando diez (10) trabajadores, se ingresó información tabulada en Excel y posteriormente al sistema software SPSSv26 para obtener Alfa de Cronbach por cada instrumento de cada variable.

Confiabilidad de la variable: Motivación

La confiabilidad (fiabilidad) variable Motivación tuvo valor 0,815 según anexo 5 ver valores Alfa de Cronbach es muy bueno (ver anexo 4 resultados).

Confiabilidad de la variable: Desempeño Laboral

La confiabilidad (fiabilidad) variable Control de Inventarios tuvo valor 0,836 según anexo 5 valores Alfa de Cronbach es muy bueno (ver anexo 7 resultados)

3.5. Procedimientos

Las acciones ejecutadas en investigación han sido: (i) Determinar problemas en empresa Transportes, (ii) Identificar el problema entre motivación y desempeño laboral en empresa Transportes, (iii) Definir enfoque del estudio, (iv) Determinar problema general, (v) Confirmar variables independiente y dependiente, (vi) Plantear objetivo general y específicos, (vii) Plantear hipótesis general y específicas, (viii) Confirmar muestra, (ix) Aplicar técnica e instrumento; y finalmente, (x) Analizar y verificar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Considerando a Gallardo (2017), lo definió como realizar operaciones que conduzcan a objetivos, usando las técnicas estadísticas, mediante los aspectos descriptivo e inferencial del programa estadístico IBM SPSSv26, mediante tablas y gráficos para determinar sus frecuencias y resultados de correlación.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio será auditado por Comité Ética de Universidad César Vallejo según detallado en Artículo N° 7 según Resolución 0262-2020/UCV, teniendo en cuenta respeto códigos de ética considerando la norma APA 7ª edición, se considerará un porcentaje máximo 25% de similitud según programa turnitin; asimismo, la empresa transportista ha autorizada a través de su gerencia el poder desarrollar toda la investigación del presente estudio. La muestra ha sido de 70 colaboradores de la empresa, todos se encuentran vinculados con problemática considerada. Finalmente, toda la información obtenida de las encuestas será respetadas y no se modificará la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En el análisis descriptivo se verifica el valor que los encuestado asignan a las variables y dimensiones, que se detallan a continuación:

Variable: Motivación

Tabla 1

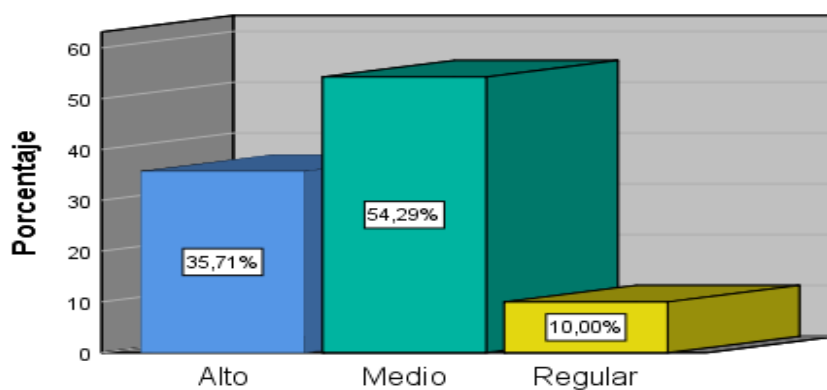
Variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	35,7	35,7	35,7
	Medio	38	54,3	54,3	90,0
	Regular	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de Motivación

Figura 4

Variable Motivación



Fuente: Instrumento de Motivación

Interpretación:

Según resultados al personal encuestado en empresa de transporte sobre variable motivación, otorgan un valor alto 35,7%, valor medio 54,3% y valor regular 10%, donde indican que la variable motivación es considerada con un valor medio en la empresa.

Dimensiones de variable: Motivación

Tabla 2

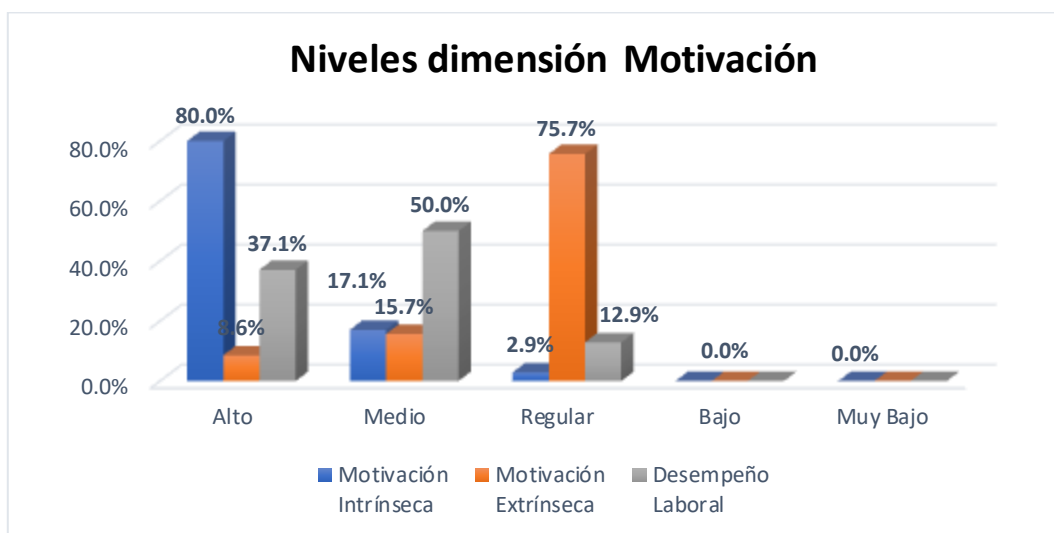
Dimensiones Variable Motivación

	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Alto	80.0%	8.6%	37.1%
Medio	17.1%	15.7%	50.0%
Regular	2.9%	75.7%	12.9%
Bajo	0.0%	0.0%	0.0%
Muy Bajo	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Instrumento de Motivación

Figura 5

Niveles dimensión Motivación



Fuente: Instrumento de Motivación

Nota:

De acuerdo a tabla 2 y figura 5, total encuestados el 80% confirmó que nivel motivación intrínseca es alto, mientras que el 50% manifestó que el nivel motivación extrínseca es regular; y finalmente, 75.7% manifestó que nivel desempeño laboral es medio. Estos resultados nos indican que en la empresa de transportes se debe mejorar dimensiones de variable motivación, en los valores determinados como regulares que van del 12.9% hasta el 50%.

Variable: Desempeño Laboral

Tabla 3

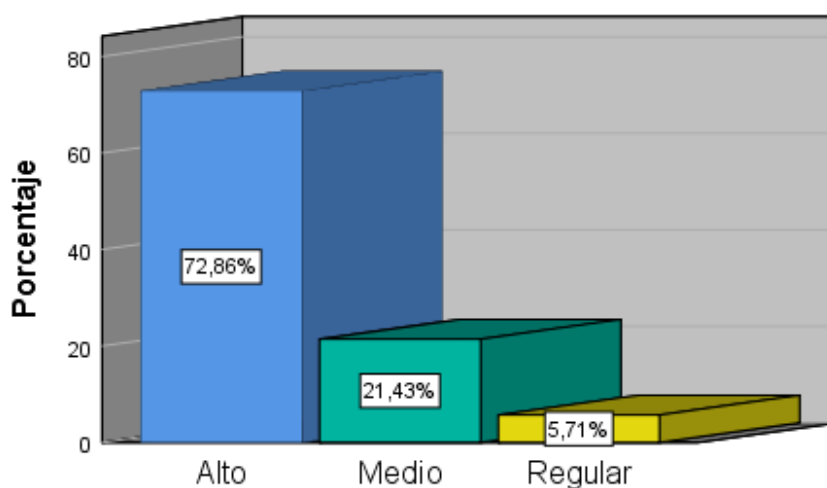
Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	51	72,9	72,9	72,9
	Medio	15	21,4	21,4	94,3
	Regular	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Desempeño Laboral

Figura 6

Variable Desempeño Laboral



Fuente: Instrumento Desempeño Laboral

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del personal encuestado de la empresa Transporte sobre variable Desempeño laboral, otorgan un valor alto 72,86%, valor medio 21,34% y valor regular 5,71%, donde indican que la variable Desempeño laboral es considerada con un valor alto en la empresa.

Dimensiones de variable: Desempeño laboral

Tabla 4

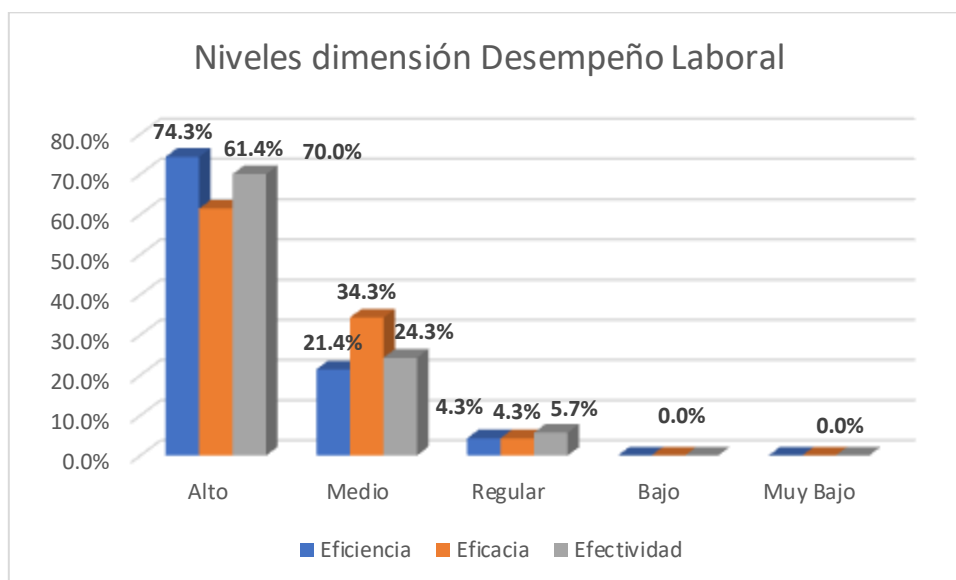
Dimensiones variable Desempeño Laboral

	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Alto	74.3%	61.4%	70.0%
Medio	21.4%	34.3%	24.3%
Regular	4.3%	4.3%	5.7%
Bajo	0.0%	0.0%	0.0%
Muy Bajo	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Instrumento Desempeño Laboral

Figura 7

Niveles dimensión Desempeño Laboral



Fuente: Instrumento Desempeño Laboral

Nota:

De acuerdo a tabla 4 y figura 7, total encuestados 74.3% confirmó que nivel eficiencia es alto, mientras que el 61.4% manifestó que el nivel eficacia es alto; y finalmente, 70% manifestó que nivel efectividad es alto. Estos resultados nos indican que en la empresa de transportes se debe mejorar dimensiones de variable motivación, en los valores determinados como regulares que van del 4.3% hasta el 5.7%.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es usada para comprobar si modelo estadístico se debe de aplicar, si es paramétrica o no paramétrica.

Según tabla 5, prueba de normalidad hipótesis general tiene un valor de significancia $< 0,05$, resultados Kolmogorov muestra mayor 50 personas, se valida la prueba alterna, que Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

Tabla 5

Prueba normalidad: Hipótesis General

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Motivación	,135	70	,003	,968	70	,069
Variable: Desempeño Laboral	,165	70	,000	,906	70	,000

Fuente: Instrumentos Motivación y Desempeño Laboral

Planteamiento de hipótesis

Planteó a discusión:

Ho: Distribución de datos de variables son normales (Hipótesis nula).

Ha: Distribución de datos de variables no son normales (Hipótesis nula).

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza Ho y se acepta Ha

Si $p > 0,05$ se acepta Ho y se rechaza Ha

Decisión

Tabla 5 se observa valor sig. $p = 0 < 0,05$ se rechaza Ho y se acepta Ha, datos no tienen distribución normal, entonces se aplicó estadística no paramétrica.

Contrastación Hipótesis general:

H (1): Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

H (0): No Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

A continuación, se aplica correlación de hipótesis general, considerando el baremo del Rho Spearman, finalidad determinar valor de correlación entre variables, siguiente tabla:

Tabla 6

Baremos Rho Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

Aprobada prueba de normalidad se desarrolla correlación Spearman (ver tabla 7) resultados:

Tabla 7

Correlación Spearman: Hipótesis General

			Variable: Motivación	Variable: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable: Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable: Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Fuente: Instrumentos Motivación y Desempeño Laboral

Interpretación

Se tuvo valor Rho Spearman igual 0,502, confirma correlación positiva media entre variables Desempeño Laboral y Motivación.

Hipótesis específica 1

H(nula): No existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021

H(alterna): Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021

Aprobada la prueba de normalidad se procede con correlación Spearman (ver tabla 8) resultados:

Tabla 8

Correlación Spearman Hipótesis específica 1

			Dimensión: Motivación intrínseca	Variable: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable: Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Fuente: Instrumentos Motivación y Desempeño Laboral

Interpretación

Resultado valor Rho Spearman igual 0,417, valida correlación positiva media entre variables Desempeño Laboral y dimensión Motivación Intrínseca

Hipótesis específica 2

H(nula): No existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

H(alterna): Existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

Validada prueba normalidad se procede con correlación Spearman (ver tabla 9):

Tabla 9

Correlación Spearman: Hipótesis específica 2

			Dimensión: Motivación Extrínseca	Variable: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,219
		Sig. (bilateral)	.	,069
		N	70	70
	Variable: Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,219	1,000
		Sig. (bilateral)	,069	.
		N	70	70

Fuente: Instrumentos Motivación y Desempeño Laboral

Interpretación

Resultados Rho Spearman igual 0,219, que confirma relación positiva media entre Desempeño Laboral y Motivación Extrínseca.

Hipótesis específica 3

H(nula): No existe relación significativa entre competencia laboral y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

H(alterna): Existe una relación significativa entre competencia laboral y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

Aprobada la prueba de normalidad se procede con correlación Spearman (ver tabla 16) resultados:

Tabla 10*Correlación Spearman: Hipótesis específica 3*

			Dimensión: Competencia laboral	Variable: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Competencia laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable: Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*Fuente: Instrumentos Motivación y Desempeño Laboral***Interpretación**

Resultado Rho Spearman igual 0,449, confirma relación positiva media entre Desempeño Laboral y Competencia Laboral.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, las hipótesis planteadas en la investigación son aceptadas entre la relación de la gestión administrativa con el control de inventarios, debido al análisis efectuado con respecto a los objetivos que se ha comparado con resultados, se procedió a analizar problemática planteada, con los antecedentes planteados; por lo tanto, se presentan las discusiones con sugerencias de los resultados principales más relevantes, los cuales confirman la autenticidad y confiabilidad de la investigación.

Discusiones

Teniendo en cuenta con los objetivos se ha concluido la relación existente entre motivación y desempeño laboral en una empresa de Transportes, asimismo se planteó como primer objetivo específico el determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de una Empresa de Transporte durante la pandemia del Covid-19, Santiago de Surco 2021, como segundo objetivo específico determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021, y finalmente, el tercer objetivo específico el determinar la relación entre competencia laboral y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos para el objetivo general fue establecer relación entre motivación y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021, se tienen en cuenta los siguientes resultados: que existe relación significativa por valor $< 0,05$ y correlación Spearman igual 0,502, que determina una correlación positiva media. En consecuencia, la correlación muestra una interacción aceptable. Lo que indica que la motivación y el desempeño laboral requieren mejorar diversas acciones con respecto a la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, para general una competencia laboral en la empresa de transportes, con

finalidad que se incrementen los indicadores de satisfacción personal, responsabilidad, identificación con el personal y cumplimiento de los objetivos.

Estos resultados se relacionan con los investigadores: De los Ríos et al. (2020), Resultado fue que existe correlación significativa entre variables con valor Pearson 0,458 y nivel significativo $< ,05$. Concluyeron, que a mayor motivación intrínseca incide en felicidad de los trabajadores, mejorando el desempeño laboral y los resultados en empresa. Igualmente, Ruiz et al. (2021), aplicó técnica de encuesta a una muestra 47 colaboradores, según cuestionario de 26 ítems. Concluyeron, se relacionan ambas variables Rho 0,564, lo que influye en incrementar la productividad y cumplimiento de los objetivos planteados, incrementando la rentabilidad en la empresa. Estos resultados nos indican que, a mayor valor de la motivación del personal, esto resultados de correlación mejoran el cumplimiento de objetivos planteados por la organización. Asimismo, Carvalho et al. (2020), su objetivo fue medir efecto de motivación en desempeño laboral. Método fue el estudio de 505 empleados de una Cooperativa de café, a través de un cuestionario. Resultados aplicado correlación de Spearman, valor Rho igual a 0,685. Concluyeron, que el principal factor que a los empleados de la cooperativo lo incentiva para mejorar su desempeño es la motivación, a través de bonos de productividad, un reconocimiento por el crecimiento laboral y el cumplimiento de los objetivos que la organización plantea. Igualmente, Talledo y Amaya (2020), tuvieron como objetivo analizar cómo se relacionan la motivación y compromiso laboral en una empresa de transporte. Método ha sido aplicado, “no experimental” y transversal, usaron técnica encuesta muestra 389 colaboradores. Resultados demostraron que existe correlación positiva fuerte entre las variables, con un valor Rho Spearman = ,992. Concluyendo, que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables beneficiando la organización cumpliendo de los objetivos.

De acuerdo objetivo específico 1, fue determinar relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en Empresa Transporte

durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021, se tienen en cuenta los siguientes resultados: la relación significativa tiene valor $< 0,05$ y correlación Spearman con valor igual $0,417$, que determina una correlación positiva media. Se determina que la relación existente entre ambas variables, demuestra que el personal de la empresa de transporte tiene una considerable responsabilidad, con finalidad de tener una satisfacción laboral por el cumplimiento de sus objetivos y tener un reconocimiento por la empresa para crecimiento laboral.

Estos resultados tienen con los investigadores Bashir et al. (2020), quienes concluyeron, que la motivación a los trabajadores de empresas de telecomunicaciones, quienes elevaron su desempeño laboral, por incentivos económicos que los motivaron a mejorar su efectividad en la respuesta de atención telefónica al cliente. Irawan et al. (2020) su objetivo fue medir efecto motivacional del desempeño laboral en empresa de músicos, quienes concluyeron, que el incentivo motivacional de bonos adicionales a sus presentaciones musicales, ha conducido a los músicos a mejoras sus presentaciones e incrementar nuevos contratos, confirmando que la motivación es esencial para cualquier grupo laboral en mejorar su desempeño en sus labores diarias. Confirma relación de motivación intrínseca y desempeño laboral es el compromiso del colaborador hacia una empresa, el reconocimiento al buen trato y a las condiciones laborales que el trabajador cumple con su esfuerzo los objetivos planteados. De la misma manera, Rizki (2020), su objetivo en su estudio fue el analizar cuál es el efecto del liderazgo con compensación influyendo en motivación. Método fue descriptivo, cuantitativo, no experimental, corte transversal, muestra 330 empleados. Resultados demostraron alta correlación un Rho igual $0,750$ entre variables motivación y desempeño laboral. Concluyó, que el liderazgo en una organización es indispensable para que a través de motivación motiva a los trabajadores en su desempeño laboral. Asimismo, Manzor et al. (2021), su objetivo fue analizar el impacto de las recompensas intrínsecas en el desempeño de un empleado. Se distribuyeron un total de 400 cuestionarios a la población objetivo y se recibieron 300. Para

contrastar las hipótesis se han utilizado el análisis factorial y modelo con ecuaciones estructurales. Los principales resultados del estudio han mostrado impacto positivo y significativo de las recompensas intrínsecas en el desempeño del empleado, con un valor Rho de Spearman igual a 0,675.

De acuerdo objetivo específico 2, fue determinar relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021, se tienen en cuenta los siguientes resultados: relación significativa tiene valor $< 0,05$ y correlación Spearman con valor igual 0,219, que determina una correlación positiva media. Considerando la relación entre las variables determinadas, la motivación extrínseca es la adecuada en la empresa de transportes, debido que al cumplir con sus sueldos en forma oportuna, darles condición laboral, ofreciendo una seguridad laboral, y ha generado una identificación del personal con la empresa.

A continuación, se consideran antecedentes que se relaciona con los resultados de nuestra investigación, estos son: Carvalho et al. (2020), resultados aplicado correlación de Spearman, valor Rho igual a 0,685, quienes concluyeron, que el principal factor que a los empleados de la cooperativo lo incentiva para mejorar su desempeño es la motivación, a través de bonos de productividad para lograr los objetivos de la organización. Asimismo, Kuswati (2020), concluyó, que la reducción y renuncia de empelados en una empresa se debe al no cumplimiento de los compromisos de la empresa del gobierno central en Indonesia, manifestó que las entidades del gobierno no cumplen los contratos según ley y afectan el desempeño laboral de los colaborados y prefieren renunciar que seguir laborando, por eso la importancia de la motivación en una empresa. Por lo tanto, es importante en toda entidad privada y estatal cumplir con los ofrecimientos de bonos, esto ayudaría a cumplir los objetivos planteados por las entidades. Igualmente, Bernd et al. (2022), su objetivo fue analizar las diversas interacciones entre los presupuestos participación, motivación en el trabajo (intrínseca y

extrínseca), y compromiso las metas planteadas. Método fue aplicada, no experimental, corte transversal, correlacional, muestra 131 jefes de diversas áreas organizacionales, con un valor de significancia igual a $0,001 < 0,005$, Rho de Spearman. Concluyeron, que la participación en el proceso presupuestario se reflejó positivamente en el desempeño gerencial, generando un efecto motivacional intrínseco y favorecer comportamientos dirigidos al compromiso con las metas presupuestarias. Del mismo modo, Carvalho et al. (2020), su objetivo fue medir efecto de motivación en desempeño laboral. Método fue el estudio de 505 empleados de una Cooperativa de café, a través de un cuestionario. Resultados aplicado correlación de Spearman, valor Rho igual a 0,685. Concluyeron, que el principal factor que a los empleados de la cooperativo lo incentiva para mejorar su desempeño es la motivación, a través de bonos de productividad.

De acuerdo objetivo específico 3, fue determinar relación entre competencia laboral y desempeño laboral de Empresa Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021, se tienen en cuenta los siguientes resultados: que tiene valor sig. $< 0,05$ y correlación Spearman con valor igual 0,449, que determina una correlación positiva media. Esta correlación genera en la competencia laboral, el cumplimiento de los objetivos, destacando el incremento de las habilidades y conocimientos en los trabajadores, con finalidad de mejorar el desempeño laboral.

Se tiene a los siguientes investigadores que se relacionan con nuestros resultados: Bashir et al. (2020), concluyendo, que la motivación a los trabajadores de empresas de telecomunicaciones, quienes elevaron su desempeño laboral, por incentivos económicos que los motivaron a mejorar su efectividad en la respuesta de atención telefónica al cliente. Asimismo, Irawan et al. (2020), concluyeron, que el incentivo motivacional de bonos adicionales a sus presentaciones musicales, ha conducido a los músicos a mejoras sus presentaciones e incrementar nuevos contratos, confirmando que la motivación es esencial para

cualquier grupo laboral en mejorar su desempeño en sus labores diarias. Del mismo modo, Van Thang y Quoc (2022), tuvieron como objetivo evaluar relación entre motivación laboral con resultados laborales de los empleados de Otuksa Japón. Investigar los datos recopilados mediante encuesta 200 empleados que trabajan en Otuksa Japón. Aplicación del modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el estudio ha indicado que los factores que afectan positivamente la motivación laboral de los empleados incluyen trabajar condiciones laborales, ingresos - prestaciones, desarrollo profesional y relaciones laborales. Resultados, tuvieron valor significancia $< 0,05$ y Rho Spearman igual a 0,756. Concluyeron, que estudio ha demostrado correlación positiva considerable entre motivación y desempeño de empleados de Otuksa. Igualmente, Bohórquez et al. (2020), manifestaron lo importante para toda organización es considerar al talento humano, por su valor de aporte en desarrollo y productividad de empresas. En esta investigación midieron motivación y desempeño laboral de trabajadores, mediante estudio descriptivo, y información obtenida 25% de trabajadores no se encontraban satisfechos con las necesidades que la empresa otorga, igualmente 35% no estaban de acuerdo con tema de poder y finalmente, 35% no consideraban adecuado la equidad en la organización, asimismo, determinó el investigador que se deben realizar programas de motivación para incrementar el desempeño, logrando mejorar los objetivos planteados en la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se cumplió el objetivo general, que valida correlación positiva entre motivación y desempeño laboral, con un nivel de significancia $< 0,05$, valor Rho Spearman igual a 0,502, lo que valida que existe que en la empresa Transporte existe una incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, para el cumplimiento del objetivo planteado y un mejor desempeño de los trabajadores y cumplimiento de sus responsabilidades en la empresa.

Segunda: Se cumplió el objetivo específico 1 que, valida correlación positiva considerable entre motivación intrínseca y desempeño laboral, con un nivel de significancia $< 0,05$, valor Rho Spearman igual 0,417; el desempeño del compromiso de los trabajadores de la empresa es considerable para beneficio de la organización, como el crecimiento de la responsabilidad del trabajador influye en la satisfacción laboral y reconocimiento a la empresa.

Tercera: Se cumplió el objetivo específico 2, que valida correlación positiva considerable entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral, con un nivel de significancia $< 0,05$, valor Rho Spearman igual 0,219, quiere decir que la empresa debe de cumplir todas sus obligaciones o compromisos con sus trabajadores para cumplimiento de los objetivos planteados, generando la identificación con el personal y mejora la condición laboral.

Cuarta: Se cumplió el objetivo específico 3, que valida que existe una relación positiva considerable entre competencia laboral y desempeño laboral, con un nivel de significancia $< 0,05$, valor Rho Spearman igual a 0,449; el compromiso de los trabajadores genera una competencia laboral interna entre todos para mejorar su desempeño laboral, obteniendo un incremento de beneficios, siendo lo más importante el cumplimiento de los objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente General de la empresa de Transportes seguir cumpliendo con los beneficios a sus trabajadores, para que la motivación siga impactando favorablemente en el desempeño laboral, con finalidad de alcanzar los objetivos planteados, siendo muy importante el establecer programas de capacitación para la mejora de habilidades y competencias de trabajadores.

Segunda: Se recomienda al Gerente General de la empresa de Transportes, que colaboradores sigan siendo motivados por sus habilidades y conocimientos, para cumplir sus objetivos institucionales, continuar con programas de capacitación y seminarios específicos, sobre actividades referentes al desarrollo de sus funciones que realizan en la empresa para incrementar su compromiso y que los objetivos sean efectivamente realizados.

Tercera: Se recomienda al Gerente General de la empresa de Transportes, realizar diversos talleres de capacitación y valorar rendimiento del equipo, finalidad seguir motivando al personal y que cumplan sus metas en la organización, proponer un programa de bonos según rendimiento, con finalidad que los trabajadores incrementen sus condiciones laborales por parte de la empresa y el mayor incremento de identificación de trabajadores hacia la empresa.

Cuarta: Se recomienda al Gerente General de la empresa de Transportes, que debe generar que los colaboradores se integren en actividades de trabajo en equipo para incrementar el desempeño laboral en la organización, mediante trabajos coordinados en equipo, para lograr metas definidas, indispensable que la empresa para el cumplimiento de los objetivos deba de destacar la competencia laboral.

REFERENCIAS

- Alase, G., & Akinbo, T. (2021). Employee Motivation and Job Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Applied Journal of Economics, Management, and Social Sciences*, 2(2), 16-23. Obtenido de Doi: 10.53790/ajmss.v2i2.20
- Ato, J., Ofosu, E., Afrakomah, R., & Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12. Obtenido de <https://fbj.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s43093-021-00077-6.pdf>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-10. doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Benitez, D., Fuentes, M., & Peña, L. (2021). *Motivación en trabajadores de la empresa SEA and OIL Ltda en tiempos de Covid-19*. Bogotá: Universidad Santo Tomás. Obtenido de [https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021daniela benitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021daniela%20benitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernd, D., Beuren, I., Pazetto, C., & Lavarda, C. (2022). Antecedents of Commitment to Budgetary Goals. *Revista de Administración Contemporánea*, 26(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/840/84069291007/84069291007.pdf>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Madrid, España: Edenred. Obtenido de https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Carvalho, A., Riana, G., & Soares, A. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management*,

- IT & Social Sciences*, 7(5), 13-23. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(1), 71-106. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>
- DaCruz, A., Riana, G., & Soares, A. (20 de September de 2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management*, 13-23. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- DeLosRios, S., Toledo, C., Vallenas, A., & Vegas, M. (2020). *La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16176/RIOS_TOLEDO_MOTIVACION_INKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Buenos Aires, Argentina: UAI Editorial. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gadea, W., Cuenca, R., & Chaves, A. (2019). *Epistemología y Fundamentos de la Investigación Científica*. Loja: Cengage Learning Editores. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/18574/document%2826%29.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*, 40(22), 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>

- Gillet, N., Morin, A., Ndiaye, A., Colombat, P., & Fouquereau, E. (15 de Feb de 2021). A test of work motivation profile similarity across four. *Motivation Profiles*, 988-1030. Obtenido de <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03142257/document>
- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. Lima: ESAN Graduate School of Business. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hartati, T. (May de 2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute-Journa*, 1031-1038. Obtenido de <http://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/933/pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Irawan, D., Marsharina, H., & Evasari, J. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 711-719. Obtenido de <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/95/94>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(2), 995-1002. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341253181_The_Effect_of_Motivation_on_Employee_Performance
- López, Á., Vásquez, P., & Quinoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 1(40), 361-369. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Manalo, M., & Cidamon, E. (2021). Motivational Factors and its Influence on the Job Performance of Non-academic Staff in a University. *International Journal of Academe and Industry Research*, 2(3), 48-63. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/355112087_Motivational_Factors_and_its_Influence_on_the_Job_Performance_of_Non-academic_Staff_in_a_University/link/6180f4b93c987366c31713fd/download

- Mapén, F., Herrea, D., Ramírez, G., & Rosas, J. (2017). *Implementacion de prácticas y cambio en las organizaciones*. México DF, México: GRUPO EDITORIAL HESS, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/wp-content/uploads/2017/08/05-Implementacion-de-practicas.pdf>
- Mazoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(563070), 1-13. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Moreno, J. (2019). *Teorías del desempeño laboral*. Quito, Ecuador: Academia. Obtenido de https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_del_desempe%C3%B1o_laboral
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Oxford. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93. doi:<http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7), 171-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Polanco, K., Reyes, G., García, M., Martínez, P., & Gutiérrez, M. (2017). Niveles De Motivación Y Las Competencias Laborales Específicas De Los Trabajadores A Distancia. *European Scientific Journal*, 13(8), 148-176. doi:<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n8p148>

- Riyanto, S., Handiman, U., & Prasetya, A. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating Training and Organizational Culture for Improving Employee Performance. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* , 48(10), 45-53. Obtenido de <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/798/794>
- Rizki, S., Nila, V., & Widiam, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utiopía y Praxis Latinoamerica*, 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/279/27963086023/>
- Rojas, M., Jaime, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(6), 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, C. (2015). *Instrumentos y Tecnicas de Investigación Educativa*. Houston: Danaga. Obtenido de https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf
- Ruiz, M., Caldas, K., & Villanueva, M. (2021). *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54011?show=full>
- Sáez, M. (2021). Estrategias de motivación extrínseca. Percepciones del estudiante de ELE norteamericano: estudio de un caso en España. *Revista de Lenguas Modernas*(34), 23-37. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/41194/47047>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sholer, O., & Kimura, T. (2021). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front. Psychol.* , 11(38), 1-16. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019*.

- Revista Ciencia y Tecnología*, 77-86. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Tamitar, A., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(213), 1-12. Obtenido de <https://bmcresearchnotes.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s13104-019-4255-7.pdf>
- Tarira, C., Delgado, M., Tariara, L., & Rivas, D. (2018). Motivación extrínseca para el aprendizaje de matemática. *Revista científica Mundo Recursivo*, 1(2), 165-182. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1kBTM07tTRk5Ki7gF3oG_F2bDknMI6ay/view
- Torres Santamaría, J., Andrade Naranjo, D., & Cabezas Mejía, E. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Guayaquil, Ecuador: ESPE.
- Torres, Z. (2014). *Introducción a la ética*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381481.pdf>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Madrid, España: Editorial Alienta. Obtenido de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_P EQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Van Rhang, D., & Quoc, N. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412. Obtenido de <https://wjarr.com/sites/default/files/WJARR-2022-0047.pdf>
- Vásquez, A., & López, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 92-99. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021?	Establecer relación entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021	Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021	Motivación	Motivación Intrínseca	<p>TIPO Básica</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental Corte transversal Correlacional</p> <p>POBLACIÓN 70 trabajadores de Empresa de Transporte</p> <p>MUESTRA 70 trabajadores de Empresa de Transporte</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTOS Encuesta / Cuestionario</p>
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS		Motivación Extrínseca	
¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021?	Determinar relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021	Existe relación significativa entre motivación intrínseca y el desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021	Desempeño Laboral	Competencia laboral	
¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021?	Determinar relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021	Existe relación significativa entre motivación extrínseca y el desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021			
¿Qué relación existe entre motivación competencia laboral y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021?	Determinar relación entre motivación competencia laboral y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021	Existe relación significativa entre motivación competencia laboral y desempeño laboral en Empresa de Transporte durante pandemia Covid-19, Santiago de Surco 2021		Eficiencia	
				Eficacia	
				Efectividad	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable (X): MOTIVACIÓN	Turienzo (2016) considera que la importancia de la motivación de un colaborador es que su "entorno de trabajo que satisfaga las necesidades básicas y en el que el desempeño de la acción se haga desde la comodidad que son los aspectos intrínsecos y los aspectos extrínsecos como Ventilación, iluminación, agua, descanso, salarios o condiciones de la competencia son algunos de los elementos iniciales para mejorar la motivación.	Es preciso considerar la aplicación de las dimensiones de la variable MOTIVACIÓN como Motivación intrínseca y motivación extrínseca; con sus respectivos indicadores y cuestionario de preguntas a desarrollar. Para el desarrollo del cuestionario se utilizará la escala de Likert, con la valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Motivación intrínseca	Responsabilidad Satisfacción laboral Reconocimiento Crecimiento laboral	1-2 3-4 5	ESCALA DE LIKER Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Motivación extrínseca	Sueldo Condición laboral Seguridad laboral Identificación con el personal	6-7 8-9 10	
			Motivación competencia laboral	Cumplimientos objetivos Destacar Conocimiento	11-12 13-14 15	
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		ESCALA DE MEDICIÓN
Variable (Y): DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2017) el desempeño laboral es el análisis del trabajo realizado por los trabajadores cumpliendo los objetivos planteados, considerando su eficiencia, eficacia y efectividad, en beneficio del negocio de una empresa.	La variable DESEMPEÑO LABORAL será medida con un cuestionario de preguntas a desarrollar, considerando la aplicación de las dimensiones de como son: Eficiencia, Eficacia y Efectividad, con sus respectivos indicadores. Para el desarrollo del cuestionario se utilizará la escala de Likert, con la valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Eficiencia	Conocimiento Habilidades Productividad	1-2 3-4 5	ESCALA DE LIKER Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre
			Eficacia	Asistencia Puntualidad Compromiso	6-7 8-9 10	
			Efectividad	Cooperación Trabajo en equipo Cumplir metas	11-12 13-14 15	

ANEXO 4 – Tabla de resultados de encuestas Variable Motivación

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN																											
	V1D1	V1D1	%	VALOR	V1D2	V1D2	%	VALOR	V1D3	V1D3	%	VALOR	V1	%	VALOR												
1-	5	4	5	5	24	96%	Alto	4	5	5	3	5	22	88%	Alto	5	5	5	5	4	24	96%	Alto	70	93%	Alto	
2-	5	4	5	5	3	22	88%	Alto	4	3	4	3	3	17	68%	Regular	5	4	4	4	3	20	80%	Medio	59	79%	Medio
3-	3	5	5	5	3	21	84%	Medio	3	4	4	4	3	18	72%	Regular	2	4	4	4	4	18	72%	Regular	57	76%	Medio
4-	5	5	5	3	5	23	92%	Alto	3	5	3	5	5	21	84%	Medio	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	69	92%	Alto
5-	4	4	5	4	4	21	84%	Alto	3	2	4	4	3	16	64%	Regular	4	4	4	5	4	21	84%	Medio	58	77%	Medio
6-	5	5	5	4	4	23	92%	Alto	3	3	4	3	3	16	64%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Medio	60	80%	Medio
7-	3	5	5	5	5	23	92%	Alto	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	73	97%	Alto
8-	5	4	5	4	3	21	84%	Medio	4	3	4	4	2	17	68%	Regular	3	4	4	4	3	18	72%	Regular	56	75%	Regular
9-	5	4	5	3	3	20	80%	Alto	4	4	3	3	2	16	64%	Regular	4	5	5	5	4	23	92%	Alto	59	79%	Medio
10-	5	3	5	3	3	19	76%	Medio	4	4	4	4	3	19	76%	Medio	4	4	5	4	3	20	80%	Medio	58	77%	Medio
11-	5	5	5	5	3	23	92%	Alto	2	3	5	4	4	18	72%	Regular	4	5	3	4	4	20	80%	Medio	61	81%	Medio
12-	5	5	5	4	4	23	92%	Alto	3	3	3	3	3	15	60%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Medio	59	79%	Medio
13-	5	4	5	5	4	23	92%	Alto	4	5	3	5	5	22	88%	Alto	3	3	4	4	4	18	72%	Regular	63	84%	Medio
14-	5	4	5	5	4	23	92%	Alto	2	3	3	4	4	16	64%	Regular	4	5	4	5	4	22	88%	Alto	61	81%	Medio
15-	5	5	5	4	4	23	92%	Alto	3	4	3	4	4	18	72%	Regular	4	4	5	4	3	20	80%	Medio	61	81%	Medio
16-	4	5	5	4	4	22	88%	Alto	4	4	2	4	4	18	72%	Regular	5	4	4	5	5	23	92%	Alto	63	84%	Medio
17-	5	4	5	4	4	22	88%	Alto	3	4	4	4	3	18	72%	Regular	3	4	5	5	3	20	80%	Medio	60	80%	Medio
18-	5	4	5	5	4	23	92%	Alto	3	4	5	3	2	17	68%	Regular	5	3	2	5	4	19	76%	Medio	59	79%	Medio
19-	4	3	5	4	3	19	76%	Medio	2	3	4	4	4	17	68%	Regular	4	3	5	3	4	19	76%	Medio	55	73%	Regular
20-	5	5	5	5	4	24	96%	Alto	3	3	4	4	4	18	72%	Regular	4	5	2	4	4	19	76%	Medio	61	81%	Medio
21-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	5	5	5	1	5	21	84%	Alto	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	71	95%	Alto
22-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	4	3	3	5	3	18	72%	Regular	3	1	5	5	3	17	68%	Regular	60	80%	Medio
23-	5	4	5	3	5	22	88%	Alto	3	4	3	5	4	19	76%	Regular	2	3	5	5	3	18	72%	Regular	59	79%	Medio
24-	4	3	5	3	2	17	68%	Regular	2	3	4	5	2	16	64%	Regular	3	3	3	4	3	16	64%	Regular	49	65%	Regular
25-	4	4	5	5	4	22	88%	Alto	2	4	4	5	3	18	72%	Regular	4	4	4	4	3	19	76%	Medio	59	79%	Medio
26-	4	5	4	4	4	22	88%	Alto	3	4	3	4	3	17	68%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Medio	60	80%	Medio
27-	5	4	5	4	3	21	84%	Medio	3	4	3	4	3	17	68%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Medio	59	79%	Medio
28-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	3	4	3	17	68%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Medio	63	84%	Medio
29-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	3	4	3	17	68%	Regular	3	4	4	4	5	20	80%	Medio	62	83%	Medio
30-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	3	3	4	3	16	64%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Alto	62	83%	Medio
31-	5	5	5	4	4	23	92%	Alto	3	3	4	3	3	16	64%	Regular	4	3	4	4	4	19	76%	Alto	58	77%	Medio
32-	4	4	5	4	4	21	84%	Medio	2	3	5	5	4	19	76%	Medio	4	4	4	4	5	21	84%	Alto	61	81%	Medio
33-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	5	4	3	3	18	72%	Regular	5	5	4	4	5	23	92%	Alto	66	88%	Alto
34-	3	4	4	4	4	19	76%	Medio	3	3	4	4	2	16	64%	Regular	4	4	2	3	3	16	64%	Alto	51	68%	Regular
35-	4	4	4	4	3	19	76%	Medio	4	3	4	4	4	19	76%	Medio	4	5	5	5	3	22	88%	Alto	60	80%	Medio
36-	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	3	3	2	3	4	14	56%	Regular	4	5	3	2	3	17	68%	Regular	51	68%	Regular
37-	5	5	5	5	4	24	96%	Alto	3	2	3	4	3	15	60%	Regular	4	3	3	5	5	20	80%	Medio	59	79%	Medio
38-	5	5	5	4	4	23	92%	Alto	4	2	3	4	3	16	64%	Regular	4	3	3	4	4	18	72%	Regular	57	76%	Medio
39-	4	5	4	4	4	21	84%	Medio	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	61	81%	Medio
40-	4	4	5	4	5	22	88%	Alto	5	4	5	4	5	23	92%	Alto	5	4	5	4	5	23	92%	Alto	68	91%	Alto
41-	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	60	80%	Medio
42-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	3	4	4	3	17	68%	Regular	5	3	5	4	5	22	88%	Alto	64	85%	Alto
43-	5	5	4	4	4	22	88%	Alto	2	4	4	5	3	18	72%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	60	80%	Medio
44-	4	3	5	4	3	18	72%	Regular	3	4	4	5	3	18	72%	Regular	3	3	4	4	4	18	72%	Regular	54	72%	Regular
45-	4	4	5	4	4	21	84%	Medio	3	3	3	3	3	15	60%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	56	75%	Regular
46-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	5	4	4	3	4	20	80%	Medio	5	4	5	4	4	22	88%	Medio	67	89%	Alto
47-	5	4	5	5	4	23	92%	Alto	3	3	3	4	3	15	60%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	58	77%	Medio
48-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
49-	4	4	4	4	4	20	80%	Alto	4	3	3	3	3	16	64%	Regular	4	4	5	5	5	23	92%	Alto	59	79%	Medio
50-	4	4	4	4	4	20	80%	Alto	3	3	3	4	4	16	64%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Alto	57	76%	Medio
51-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	3	3	3	4	16	64%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	61	81%	Alto
52-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	4	4	3	4	3	18	72%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
53-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	3	4	4	3	17	68%	Regular	4	4	5	5	5	23	92%	Alto	65	87%	Alto
54-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	4	4	4	3	3	18	72%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
55-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	3	4	4	4	18	72%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
56-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	4	4	3	18	72%	Regular	4	3	4	4	5	20	80%	Medio	63	84%	Alto
57-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	4	3	3	17	68%	Regular	4	4	4	4	5	21	84%	Medio	63	84%	Alto
58-	5	5	5	5	4	24	96%	Alto	2	3	3	4	5	17	68%	Regular	5	4	4	5	5	23	92%	Alto	64	85%	Alto
59-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	4	3	3	17	68%	Regular	4	4	5	5	5	23	92%	Alto	65	87%	Alto
60-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	4	3	3	18	72%	Regular	4	3	4	4	4	19	76%	Medio	62	83%	Medio
61-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	4	4	4	3	18	72%	Regular	4	4	4	4	4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
62-	5	5	5	5	5	25	100%	Alto	3	3	3																

ANEXO 5 – Tabla de resultados de encuestas Variable Desempeño Laboral

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL														
V2D1	V2D1	%	VALOR	V2D2	V2D2	%	VALOR	V2D3	V2D3	%	VALOR	V2	%	VALOR
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	4 5 5 4 5	23	92%	Alto	5 2 5 5 4	21	84%	Medio	69	92%	Alto
4 4 3 4 2	17	68%	Regular	4 4 3 3 5	19	76%	Medio	3 3 3 5 5	19	76%	Medio	55	73%	Regular
5 5 5 3 5	23	92%	Alto	4 4 5 5 2	20	80%	Medio	5 4 4 2 3	18	72%	Regular	61	81%	Medio
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 4 5 4 5	23	92%	Alto	4 4 4 5 4	21	84%	Medio	4 5 5 5 5	24	96%	Alto	68	91%	Alto
4 4 5 5 4	22	88%	Alto	4 4 5 4 4	21	84%	Medio	5 5 4 4 4	22	88%	Alto	65	87%	Alto
5 4 5 5 5	24	96%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	74	99%	Alto
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	3 4 5 3 3	18	72%	Regular	5 3 3 3 4	18	72%	Regular	59	79%	Medio
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	4 5 5 5 5	24	96%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	74	99%	Alto
5 5 4 3 5	22	88%	Alto	4 4 4 3 4	19	76%	Regular	5 3 4 5 4	21	84%	Alto	62	83%	Medio
5 5 5 1 5	21	84%	Medio	5 5 5 5 4	24	96%	Alto	5 2 3 2 4	16	64%	Regular	61	81%	Medio
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
5 4 5 5 4	23	92%	Alto	4 4 5 5 5	23	92%	Alto	5 4 4 5 5	23	92%	Alto	69	92%	Alto
4 4 4 5 4	21	84%	Medio	4 3 3 4 3	17	68%	Regular	3 4 4 3 4	18	72%	Regular	56	75%	Regular
5 5 5 3 5	23	92%	Alto	5 4 5 5 4	23	92%	Alto	3 5 5 5 4	22	88%	Alto	68	91%	Alto
5 5 5 5 4	24	96%	Alto	5 5 5 5 4	24	96%	Alto	5 4 5 4 5	23	92%	Alto	71	95%	Alto
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 4 4 5 3	20	80%	Medio	4 4 5 5 5	23	92%	Alto	66	88%	Alto
5 5 5 3 3	21	84%	Medio	3 5 5 5 5	23	92%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	69	92%	Alto
5 5 5 4 2	21	84%	Medio	1 5 5 5 5	21	84%	Medio	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	67	89%	Alto
5 5 5 4 5	24	96%	Alto	5 5 5 5 4	24	96%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	73	97%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 3 5	23	92%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	73	97%	Alto
5 5 5 3 4	22	88%	Alto	4 5 4 4 4	21	84%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
3 4 4 4 4	19	76%	Medio	3 5 4 4 5	21	84%	Medio	4 4 3 4 4	19	76%	Medio	59	79%	Medio
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	5 5 4 5 3	22	88%	Alto	5 5 5 5 4	24	96%	Alto	69	92%	Alto
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	5 4 4 4 5	22	88%	Alto	65	87%	Alto
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 4 5 5 5	23	92%	Alto	5 4 4 4 5	22	88%	Alto	68	91%	Alto
5 5 4 4 4	22	88%	Alto	4 4 5 4 4	21	84%	Alto	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	64	85%	Medio
5 5 4 4 4	22	88%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Alto	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	63	84%	Alto
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 5 5 5 4	23	92%	Alto	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	67	89%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	68	91%	Alto
5 4 4 4 5	22	88%	Alto	5 4 5 4 3	21	84%	Alto	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	64	85%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
4 4 5 3 2	18	72%	Regular	4 3 4 4 4	19	76%	Medio	4 4 4 4 3	19	76%	Medio	56	75%	Regular
4 3 3 5 3	18	72%	Regular	4 4 4 4 2	18	72%	Alto	5 5 2 3 4	19	76%	Medio	55	73%	Regular
3 4 5 4 3	19	76%	Medio	4 4 3 5 5	21	84%	Alto	5 5 5 4 5	24	96%	Alto	64	85%	Alto
5 5 4 4 4	22	88%	Alto	4 5 4 4 4	21	84%	Alto	4 4 4 5 5	22	88%	Alto	65	87%	Alto
5 4 4 5 5	23	92%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	60	80%	Medio
5 4 4 4 4	21	84%	Alto	4 5 5 4 4	22	88%	Alto	5 4 4 4 4	21	84%	Alto	64	85%	Alto
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	61	81%	Medio
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 4 4 4 4	21	84%	Alto	4 5 5 4 4	22	88%	Alto	68	91%	Alto
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	60	80%	Medio
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	60	80%	Alto
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 5 5 5 4	23	92%	Alto	63	84%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 4 4 4 4	21	84%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	61	81%	Medio
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 5 5	22	88%	Alto	62	83%	Medio
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	60	80%	Medio
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	60	80%	Medio
4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	61	81%	Medio
5 4 4 4 4	21	84%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	61	81%	Medio
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 4 4	23	92%	Alto	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	4 4 4 4 4	20	80%	Medio	63	84%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 4 5 5 5	24	96%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	74	99%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 4 4 4 4	21	84%	Alto	4 4 5 5 5	23	92%	Alto	4 4 4 4 5	21	84%	Alto	65	87%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 4 5 5	24	96%	Alto	74	99%	Alto
5 5 4 5 5	24	96%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	74	99%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	75	100%	Alto
5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 5	25	100%	Alto	5 5 5 5 4	24	96%	Alto	74	99%	Alto

ANEXO 3 – Confiabilidad de variables

Procesamiento de casos – Variable: Motivación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100,0

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

Variable: Motivación - Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	12

Alfa de Cronbach - Valores

Índice	Nivel de Fiabilidad	Valores de Alfa de Cronbach
1	Excelente	(0.9,1)
2	Muy Bueno	(0.7,0.9)
3	Bueno	(0.5,0.7)
4	Regular	(0.3,0.5)
5	Deficiente	(0,0.3)

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Procesamiento de datos - Variable: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Variable: Desempeño Laboral - Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,836	12

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación Intrínseca							
1	Llega puntual al centro de labores	X		X		X		
2	Se siente a gusto en el centro de labores	X		X		X		
3	Cumple con sus labores diarias	X		X		X		
4	Las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades	X		X		X		
5	Se siente desarrollado en su centro de labores	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación extrínseca							
6	Ha recibido algún reconocimiento por la empresa	X		X		X		
7	Existe un programa de bonificaciones por cumplir objetivos	X		X		X		
8	Existe algún incentivo económico por alguna labor adicional a realizar	X		X		X		
9	La empresa te descuenta por días no laborados por situaciones graves	X		X		X		
10	Los jefes inmediatos reconocer su esfuerzo y genera bonos por cumplimiento	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencia laboral							
11	El trabajo en equipo es el adecuado	X		X		X		
12	Existe un lugar físico para desarrollar sus labores físicas adecuadamente	X		X		X		
13	La empresa entrega las herramientas para cumplir sus funciones	X		X		X		
14	Puede cumplir con efectividad su labor en la empresa	X		X		X		
15	Su jefe inmediato le apoya en su labor diaria	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Chunga Diaz Tito** DNI: 16746065

Especialidad del validador: **Estadístico: Mtro. Gestión Pública**

25, de junio del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad: GESTION PUBLICA
Código ORCID: 0000-0003-2933-6715
Colegiatura: 20838

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que es importante ser puntual	X		X		X		
2	Cumple con todas sus actividades diarias	X		X		X		
3	Se siente capacitado para cumplir sus funciones	X		X		X		
4	La capacitación que recibe en el trabajo es suficiente para cumplir su desempeño	X		X		X		
5	Aplica todas sus habilidades en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrolla diversas actividades de acción	X		X		X		
7	Tiene una productividad alta en sus labores	X		X		X		
8	Programa su trabajo para realizarlo eficientemente	X		X		X		
9	Se adapta al cambio de manera rápida y eficaz	X		X		X		
10	Propone ideas para mejor desarrollo productivo de la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo con las labores diarias asignadas en la empresa	X		X		X		
12	Se cumple los objetivos planteados por la empresa	X		X		X		
13	Se desarrollan los procesos y procedimientos en forma correcta	X		X		X		
14	Aprovecha los recursos de materiales que la empresa brinda	X		X		X		
15	Tiene una efectividad adecuada en sus procesos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Chunga Díaz Tito

DNI: 16746065

Especialidad del validador: Mtro. Gestión pública

25, de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Especialidad: GESTION PUBLICA

Código ORCID: 0000-0003-2933-6715

Colegiatura: 20838

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación Intrínseca							
1	Llega puntual al centro de labores	✓		✓		✓		
2	Se siente a gusto en el centro de labores	✓		✓		✓		
3	Cumple con sus labores diarias	✓		✓		✓		
4	Las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades	✓		✓		✓		
5	Se siente desarrollado en su centro de labores	✓				✓		
	DIMENSION 2: Motivación extrínseca							
6	Ha recibido algún reconocimiento por la empresa	✓		✓		✓		
7	Existe un programa de bonificaciones por cumplir objetivos	✓		✓		✓		
8	Existe algún incentivo económico por alguna labor adicional a realizar	✓		✓		✓		
9	La empresa te descuenta por días no laborados por situaciones graves	✓		✓		✓		
10	Los jefes inmediatos reconocer su esfuerzo y genera bonos por cumplimiento	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Competencia laboral							
11	El trabajo en equipo es el adecuado	✓		✓		✓		
12	Existe un lugar físico para desarrollar sus labores físicas adecuadamente	✓		✓		✓		
13	La empresa entrega las herramientas para cumplir sus funciones	✓		✓		✓		
14	Puede cumplir con efectividad su labor en la empresa	✓		✓		✓		
15	Su jefe inmediato le apoya en su labor diaria	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham**

DNI: 07424958

Especialidad del validador: **Administrador**

Lima 26 de junio del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Administrador
Código Orcid: 0000-0002-9808-7719
Colegiatura: 04204
Renacyt: P0103608

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	Considera que es importante ser puntual	✓		✓		✓		
2	Cumple con todas sus actividades diarias	✓		✓		✓		
3	Se siente capacitado para cumplir sus funciones	✓		✓		✓		
4	La capacitación que recibe en el trabajo es suficiente para cumplir su desempeño	✓		✓		✓		
5	Aplica todas sus habilidades en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
6	Desarrolla diversas actividades de acción	✓		✓		✓		
7	Tiene una productividad alta en sus labores	✓		✓		✓		
8	Programa su trabajo para realizarlo eficientemente	✓		✓		✓		
9	Se adapta al cambio de manera rápida y eficaz	✓		✓		✓		
10	Propone ideas para mejor desarrollo productivo de la empresa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Efectividad								
11	Cumple con las labores diarias asignadas en la empresa	✓		✓		✓		
12	Se cumple los objetivos planteados por la empresa	✓		✓		✓		
13	Se desarrollan los procesos y procedimientos en forma correcta	✓		✓		✓		
14	Aprovecha los recursos de materiales que la empresa brinda	✓		✓		✓		
15	Tiene una efectividad adecuada en sus procesos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: **Administrador**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Lima 26, de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.

Especialidad: **Administrador**

Código Orcid: 0000-0002-9808-7719

Colegiatura: **04204**

Renacyt: **P0103608**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación Intrínseca							
1	Llega puntual al centro de labores	X		X		X		
2	Se siente a gusto en el centro de labores	X		X		X		
3	Cumple con sus labores diarias	X		X		X		
4	Las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades	X		X		X		
5	Se siente desarrollado en su centro de labores	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación extrínseca							
6	Ha recibido algún reconocimiento por la empresa	X		X		X		
7	Existe un programa de bonificaciones por cumplir objetivos	X		X		X		
8	Existe algún incentivo económico por alguna labor adicional a realizar	X		X		X		
9	La empresa no descuenta por días no laborados por situaciones graves.	X		X		X		
10	Los jefes inmediatos reconocer su esfuerzo y genera bonos por cumplimiento	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencia laboral							
11	El trabajo en equipo es el adecuado	X		X		X		
12	Existe un lugar físico para desarrollar sus labores físicas adecuadamente	X		X		X		
13	La empresa entrega las herramientas para cumplir sus funciones	X		X		X		
14	Puede cumplir con efectividad su labor en la empresa	X		X		X		
15	Su jefe inmediato le apoya en su labor diaria	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Eficiencia								
1	Considera que es importante ser puntual	X		X		X		
2	Cumple con todas sus actividades diarias	X		X		X		
3	Se siente capacitado para cumplir sus funciones	X		X		X		
4	La capacitación que recibe en el trabajo es suficiente para cumplir su desempeño	X		X		X		
5	Aplica todas sus habilidades en su puesto de trabajo.	X		X		X		
DIMENSION 2: Eficacia								
6	Desarrolla diversas actividades de acción	X		X		X		
7	Tiene una productividad alta en sus labores	X		X		X		
8	Programa su trabajo para realizarlo eficientemente	X		X		X		
9	Se adapta al cambio de manera rápida y eficaz	X		X		X		
10	Propone ideas para mejor desarrollo productivo de la empresa	X		X		X		
DIMENSION 3: Efectividad								
11	Cumplo con las labores diarias asignadas en la empresa	X		X		X		
12	Se cumple los objetivos planteados por la empresa	X		X		X		
13	Se desarrollan los procesos y procedimientos en forma correcta.	X		X		X		
14	Aprovecha los recursos de materiales que la empresa brinda	X		X		X		
15	Tiene una efectividad adecuada en sus procesos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

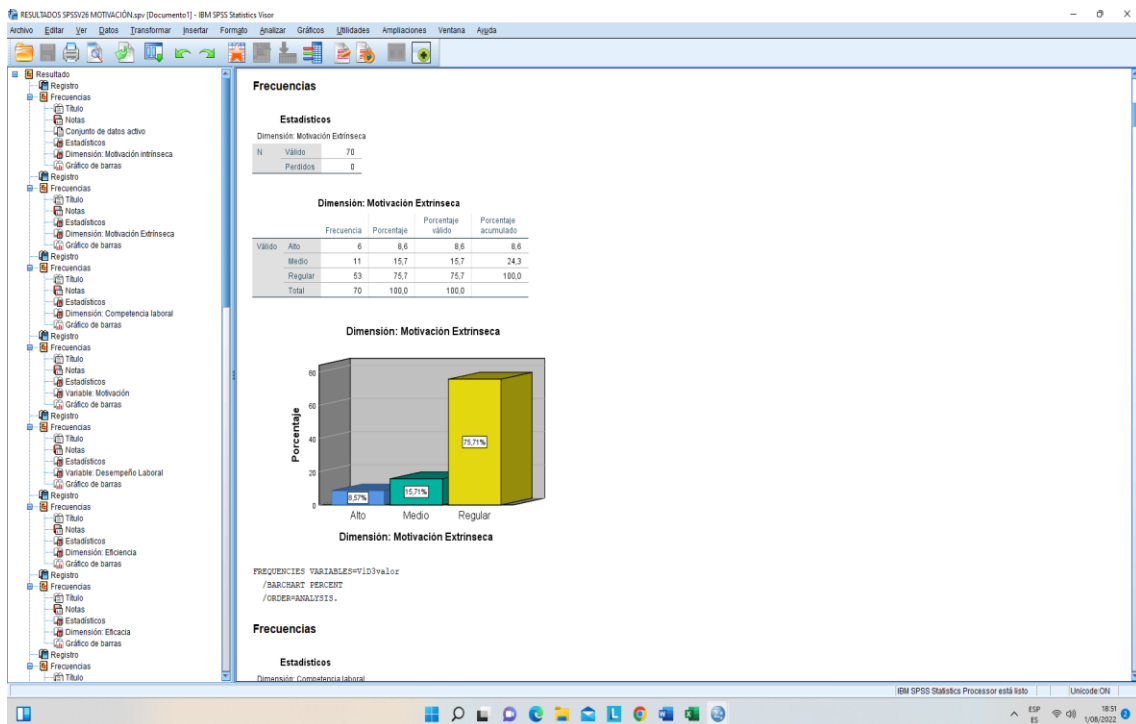
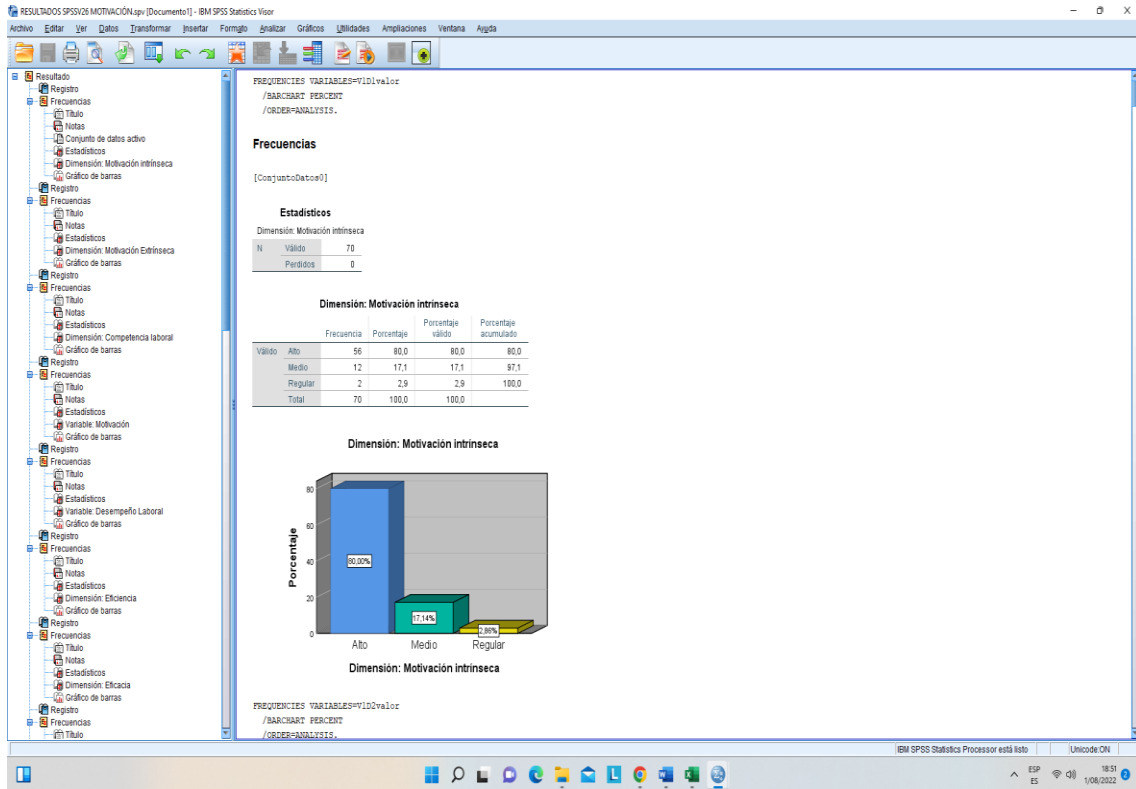
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

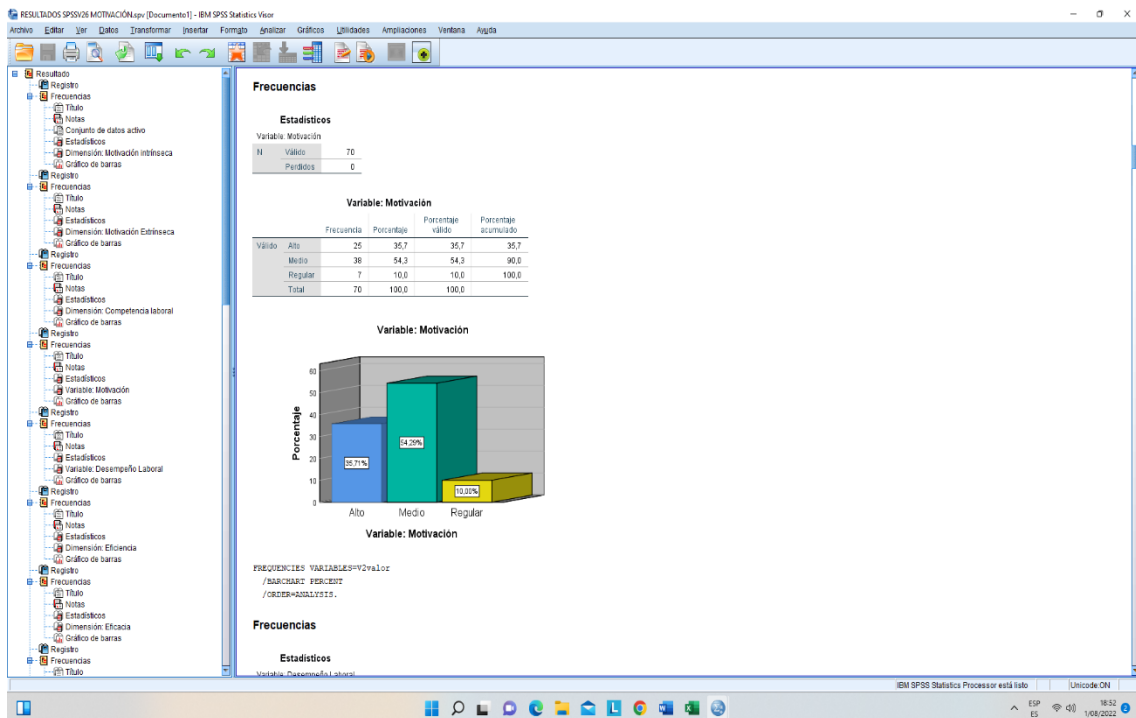
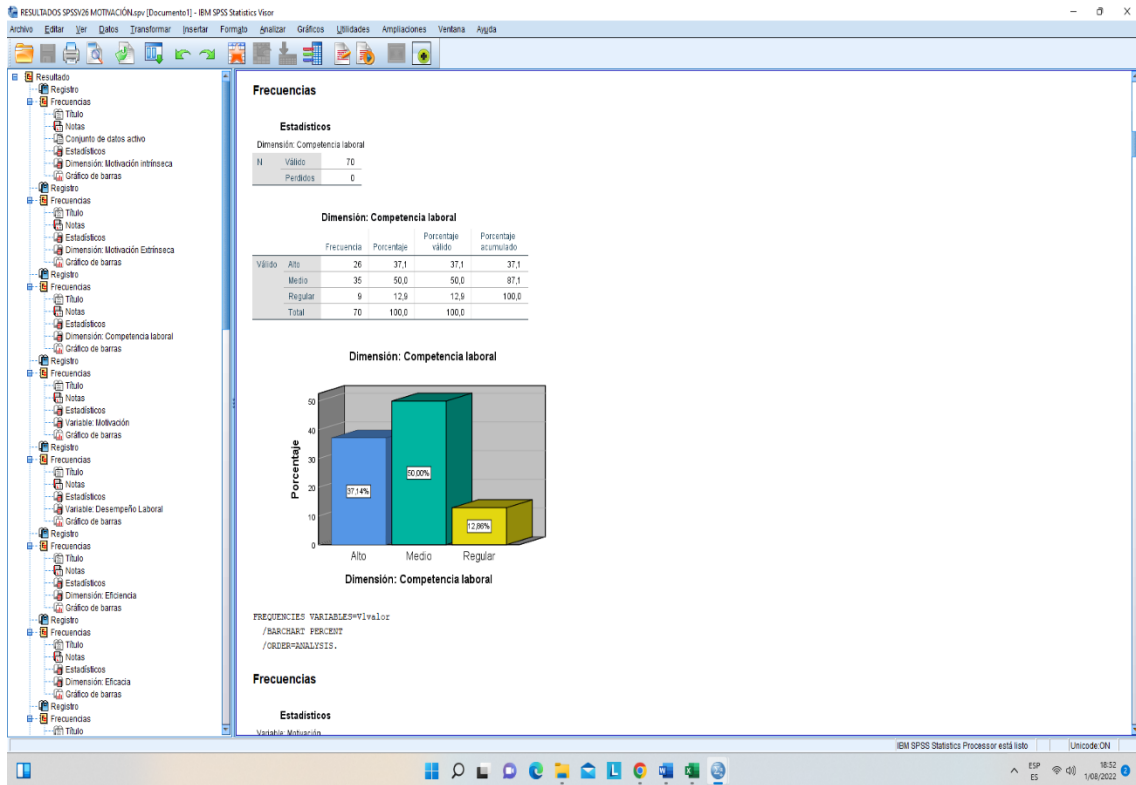


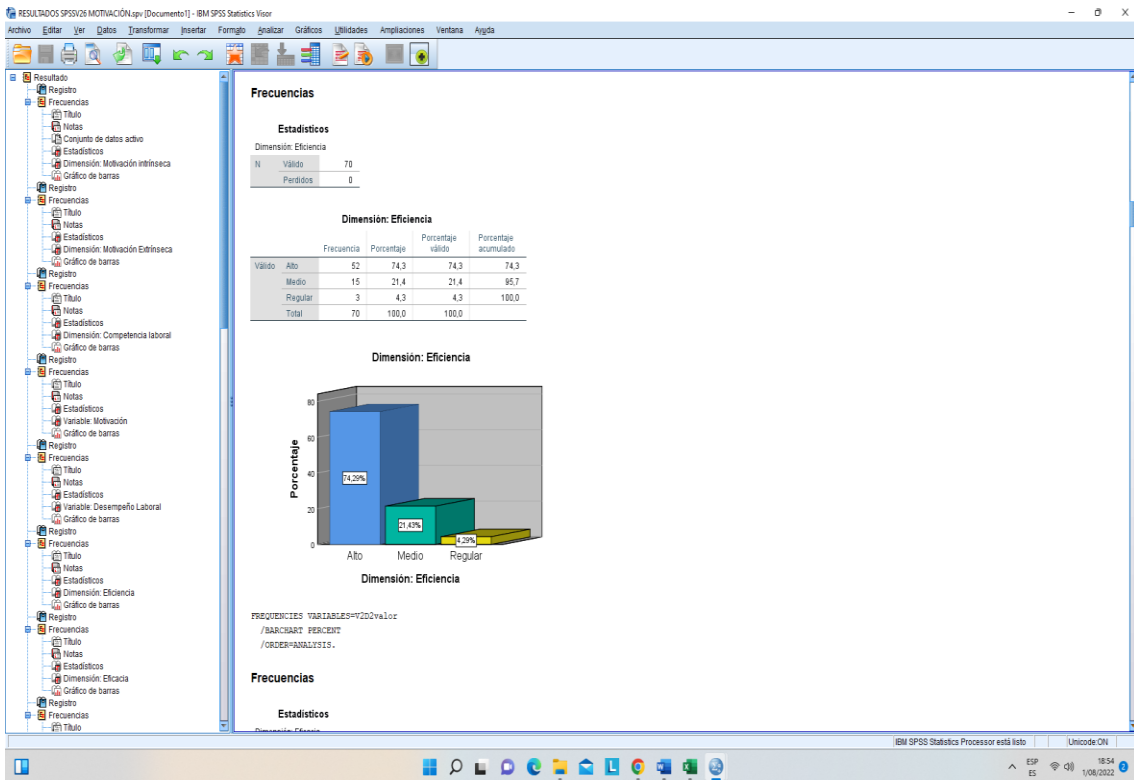
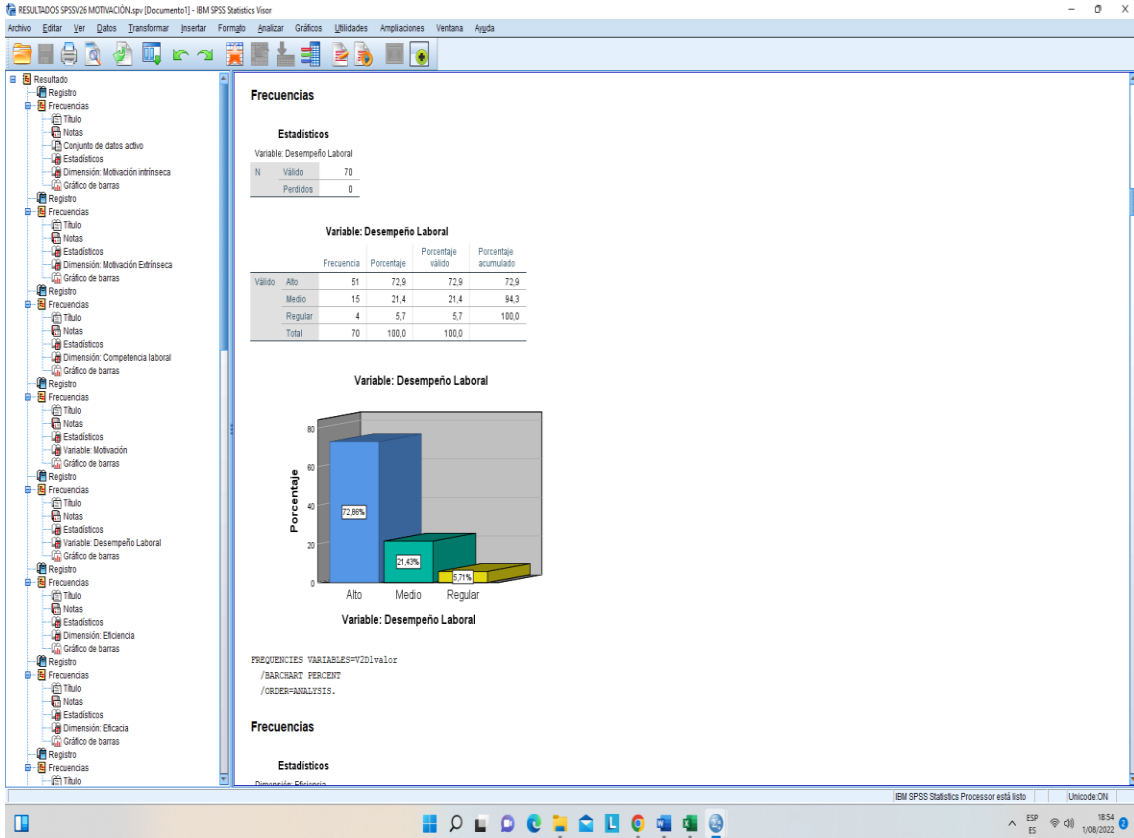
Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

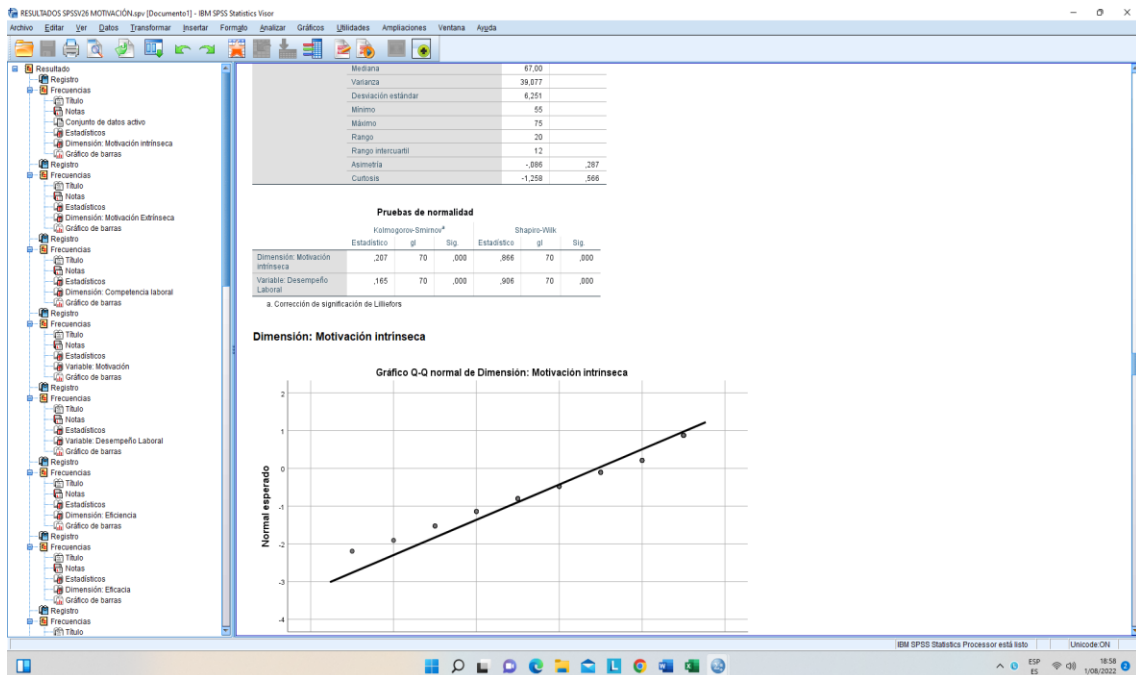
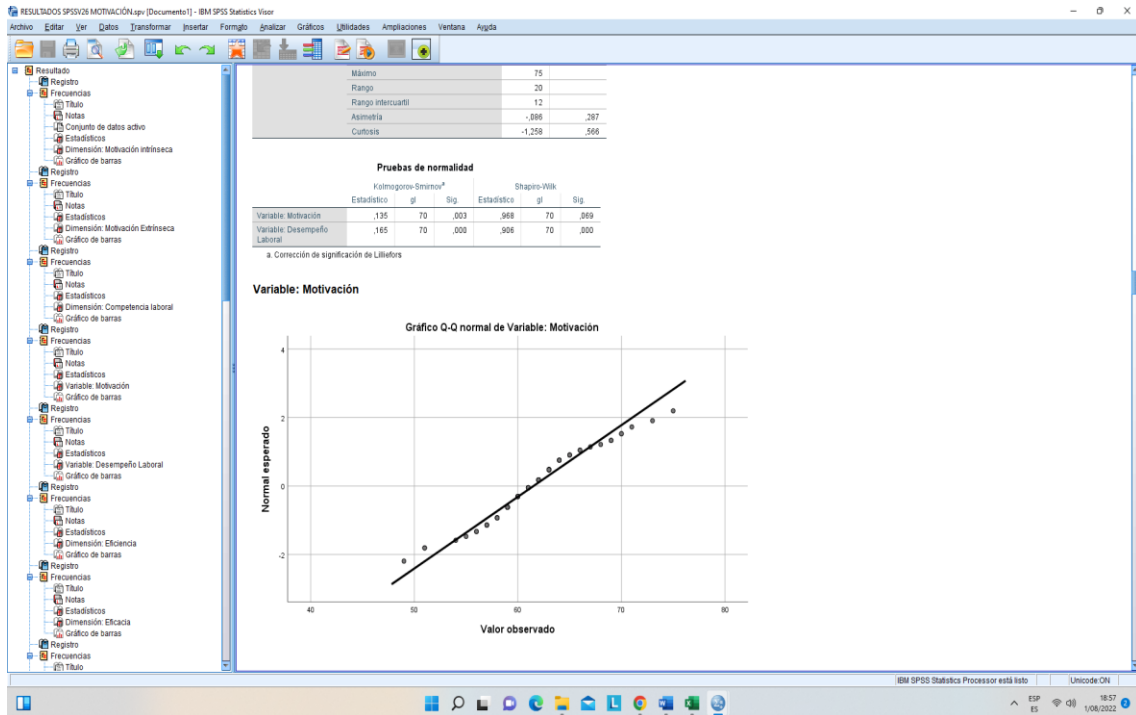
ANEXO 6 – Resultados del SPSS – Análisis descriptivo



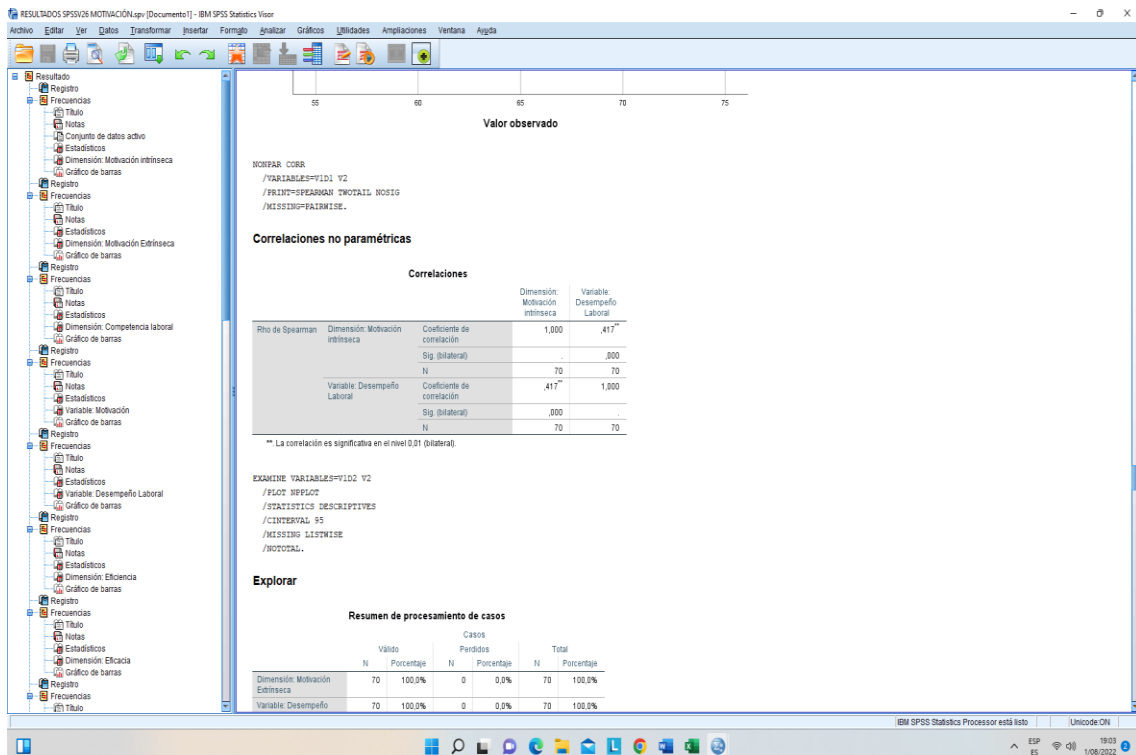
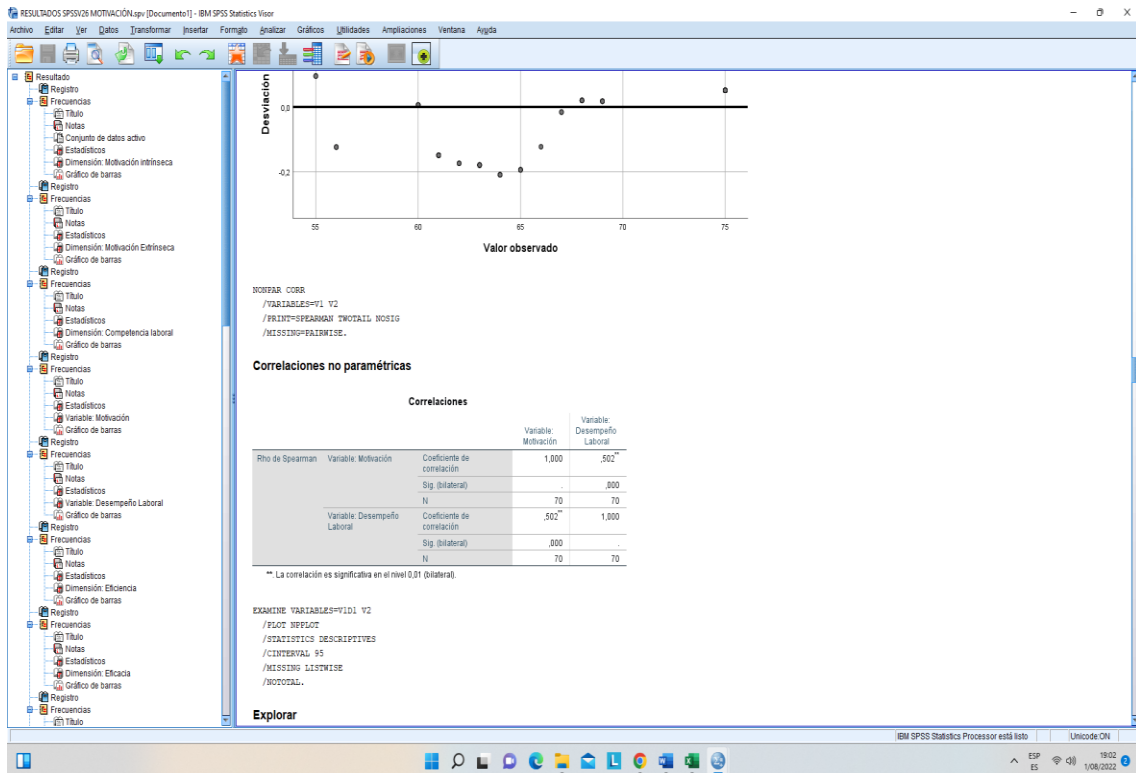




Anexo 7 – Prueba de Normalidad



Anexo 8 – Correlación de Spearman



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 8 de junio de 2022
Carta P. 0233-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado
GUZMAN LINARES, MOISES ALEJANDRO
GERENTE
LEGION SECURE S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHACON ALATRISTA, JOHN; identificado con DNI N° 41686310 y con código de matrícula N° 7000895313; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Motivación y desempeño laboral en una empresa de transporte durante la pandemia del COVID-19, Santiago de Surco 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CHACON ALATRISTA, JOHN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



**“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Santiago de Surco, 08 de Junio de 2022

SEÑOR

Lic. JOHN CHACON ALATRISTA

Presente. –

**Asunto: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN
DE INSTRUMENTOS DE
EVALUACIÓN**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y asimismo se hace de su conocimiento que queda **AUTORIZADO** a recolectar información acerca de la empresa a través de instrumentos de evaluación, con el propósito de culminar el estudio de su proyecto de investigación titulado **“Motivación y desempeño laboral en una empresa de transporte durante la pandemia del COVID-19, Santiago de Surco – 2021”**.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,





Legion Secure S.A.C
Gerente de operaciones
Moises Alejandro Guzmán Linares



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20606785926
LEGIÓN SECURE S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal: Moises Alejandro Guzmán Linares	
Nombres y Apellidos: Moises Alejandro Guzmán Linares	DNI: 41813657

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación y desempeño laboral en una empresa de transporte durante la pandemia del COVID-19, Santiago de Surco 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos John Chacon Alatrística	DNI: 41686310

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

Lugar y Fecha: Lima 11 de Julio de 2022


Legion Secure S.A.C
Gerente de operaciones
Moises Alejandro Guzmán Linares

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