UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

La motivación desde el enfoque bifactorial y su influencia en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Recursos Humanos

AUTOR(ES)

Castillo Díaz, María Patricia (0000-0002-2072-1759)

Roman Huamani, Luz Manuela (0000-0002-2702-0082)

ASESOR

Bartra Rivero, Karina Raquel (0000-0002-9686-2347)

Lima, 29 de Noviembre de 2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicado a mi familia, especialmente a mi mamá quien es mi motor en cada paso que doy, al igual que mi papá y prima, quienes desde un lugar muy especial sé que nos guían y cuidan.

María Patricia Castillo Díaz

Esta tesis se la dedico a mi familia, por siempre apoyarme e impulsarme a salir adelante. Este logro lo comparto y se lo dedico a todos ustedes, especialmente a mis padres.

Luz Manuela Román Huamani

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer, en primer lugar, a Dios por iluminarnos en cada paso que damos y guiarnos a la culminación del pregrado.

Asimismo, a todos nuestros profesores, quienes han colaborado directamente en nuestra formación universitaria compartiendo todos sus conocimientos, especialmente a nuestra asesora de tesis, Karina Bartra, por guiarnos en este paso tan importante, como es la titulación.

Finalmente, manifestamos nuestra gratitud con cada una de las personas que colaboraron en el desarrollo de este documento académico.

RESUMEN

El objetivo de la investigación es explicar la influencia de la motivación mediante la aplicación de la teoría bifactorial en el desempeño de los trabajadores en empresas *dealer* de maquinaria pesada de Lima Metropolitana 2022. En consecuencia, se consideró tomar un muestreo representativo y aleatoria de 261 colaboradores, mediante un diseño No experimental, de base transaccional. En relación al acopio de información, se aplicó una encuesta con dos preguntas filtro y 42 constructos medidos en cinco niveles en la Escala de Likert, siendo el instrumento delineado sobre la base de las variables estudiadas. Posterior a la realización de la encuesta, se procesaron y analizaron los resultados mediante el coeficiente estadístico de regresión lineal, para validar la hipótesis general e hipótesis específicas del estudio. Se logró determinar que la motivación laboral desde el enfoque bifactorial influye significativamente con un R2=0.39 en el desempeño laboral, es decir si aumenta la motivación laboral esto generaría que se establezcan mejoras en el desempeño laboral, de acuerdo con la formula y=0.96+0.63x. Finalmente, se recomienda profundizar en investigaciones relacionadas a las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la motivación relacionándolas con el desempeño considerando las dimensiones Intercambio de baja calidad, Intercambio de alta calidad, Trato Positivo y Recursos adecuados, debido a que hay un vacío en la literatura relacionado con esas dimensiones.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Enfoque bifactorial, Maquinaria pesada

Motivation from the two-factor approach and its influence on job performance in heavy machinery dealer companies, Metropolitan Lima 2022

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the influence of motivation through the bifactorial theory on the work performance of employees in heavy machinery dealer companies Metropolitan Lima 2022. To determine it a representative and random sample made up of 261 employees was analyzed through a non-experimental, transactional-based design. Regarding data collection a survey was applied with two filter questions and 42 statements measured by the five levels of the Likert scale this instrument being designed on the basis of the variables studied. After having carried out the survey, the results were processed and analyzed using the statistical coefficient of linear regression, to validate the general hypothesis and specific hypotheses of the study. It was found that work motivation from the bifactorial approach significantly influences work performance with R2=0.39 that is, if work motivation increases, this would generate an increase in work performance, according to the formula y=0.96+0.63x. Finally, it is recommended to deepen research related to the extrinsic and intrinsic dimensions of motivation relating them to performance considering the dimensions of Low-quality exchange High-quality exchange. Positive treatment and adequate resources, since there is a gap in the related literature with those dimensions.

Keywords: Motivation, Job Performance, Bifactorial Approach, Heavy Machinery

La motivación desde el enfoque bifactorial y su influencia en el desempeño laboral en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	24%	8%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	www.emerald.com Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
11	Caceda Mendoza, Ruth | Castro Bernedo, Rolando | Chavez Rojas, Percy | Nunovero Rojas, Ines. "Calidad en las Empresas del Sector Editorial de Libros en Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
12	liderazgoymas.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional Hermilio Valdizan Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	<1 %

Trabajo del estudiante

18	Nobuki Hashiguchi, Shintaro Sengoku, Yasushi Kubota, Shigeo Kitahara, Yeongjoo Lim, Kota Kodama. "Age-Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020 Publicación	<1 %
19	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet	<1 %
20	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
21	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to College of Banking and Financial Studies Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci	<1 %

Trabajo del estudiante

27	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
29	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
30	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	riull.ull.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Exclude assignment template	Activo
Excluir bibliografía	Activo	Excluir coincidencias	< 20 words

TABLA DE CONTENIDO

Capitulo 1: INTRODUCCIÓN.....13

1.1 Antecedentes del problema de investigación..... 13

1.2 Planteamiento del problema de investigación 22

1.3 Objetivos del estudio 23

1.3.1 Objetivo Principal..... 23

1.3.2 Objetivos Específicos 23

1.4 Significancia (justificación) del problema de investigación..... 24

1.4.1 Justificación Teórica..... 24

1.4.2 Justificación Práctica 24

1.5 Preguntas de investigación..... 25

1.5.1 Definiciones Motivación laboral 25

1.5.1.1 Problema Principal..... 25

1.5.2 Preguntas Específicas 25

1.6 Hipótesis 25

1.6.1 Hipótesis Principal..... 25

1.6.2 Hipótesis Específicas..... 25

1.7 Marco teórico 26

1.7.1 Variable Independiente: Motivación laboral 26

1.7.1.1 Teorías sobre Motivación laboral 26

1.7.1.2 Teoría bifactorial 27

1.7.1.3 Dimensiones de la Motivación laboral 27

1.7.2 Variable dependiente: Desempeño Laboral..... 28

1.7.2.1 Definiciones del Desempeño Laboral 28

1.7.2.2 Teorías sobre el Desempeño Laboral 29

1.7.2.3 Dimensiones del Desempeño Laboral 30

1.8 Definición de términos 30

1.9 Limitaciones del estudio 31

Capitulo 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA 32

2.1 Variable Independiente: Motivación extrínseca e intrínseca (Teoría Bifactorial de la motivación) 33

2.1.1 Consideraciones Conceptuales 33

2.1.2 Instrumentos de Medición 36

2.2 Variable Dependiente: Desempeño laboral 38

2.2.1 Consideraciones Conceptuales 38

2.2.2 Instrumentos de Medición 39

2.3 Investigaciones que correlacionan ambas variables 41

2.4 Principales hallazgos en la revisión literaria 43

2.5 Conclusiones de la literatura 44

Capitulo 3: METODOLOGIA 45

3.1 Tipo de investigación y alcance 45

3.1.1 Diseño de investigación 45

3.2 Población 46

3.2.1 Criterios de inclusión de la población objetivo 46

3.3 Muestra 47

3.4 Instrumento de recojo de información 49

3.4.1 Matriz de operacionalización de la variable independiente: motivación laboral 49

3.4.2 Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral 52

3.5 Recopilación de información: 55

3.6 Análisis de la información 55

3.7 Confiabilidad del Instrumento 55

3.7.1 Análisis de fiabilidad: variable enfoque Bifactorial de la motivación 56

3.7.2 Análisis de fiabilidad: variable desempeño laboral 60

Capítulo 4: RESULTADOS 64

4.1 Análisis descriptivo de la muestra 64

4.2 Análisis de estadísticos descriptivos de los resultados 69

4.3 Variable Motivación Laboral: Motivación extrínseca e intrínseca 69

4.3.1 Dimensión: Motivación extrínseca 71

4.3.2 Dimensión: Recursos adecuados 72

4.4 Variable: Desempeño laboral 73

4.4.1 Dimensión: intercambio de baja calidad 74

4.4.2 Dimensión: intercambio de alta calidad 75

4.4.3 Dimensión: Trato positivo 76

4.4.4 Dimensión: recursos adecuados 77

4.5 Análisis de estadísticos inferenciales 78

4.5.1 Prueba de hipótesis para la distribución normal de los datos 79

4.6 Prueba de Hipótesis para la aleatoriedad de datos 80

4.6.1.1 Hipótesis general 81

4.6.1.2 Hipótesis Específicas 85

4.7 Discusión de Resultados 90

Capitulo 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 93

5.1 Conclusiones 93

5.2 Recomendaciones 94

Referencias 96

Anexos.....109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados por descriptor delimitado 32

Tabla 2 Concepto y consideraciones teóricas de la Motivación..... 35

Tabla 3 Concepto y consideraciones teóricas de la Motivación..... 39

Tabla 4 Instrumentos de medición para el desempeño laboral..... 40

Tabla 5 Investigaciones de relación entre las variables..... 41

Tabla 6 *Total, de trabajadores en las empresas dealer*..... 47

Tabla 7 Escala de la Motivación Laboral desde Teoría Bifactorial..... 50

Tabla 8 Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral 52

Tabla 9 Criterios de interpretación del coeficiente de alfa de Cronbach..... 56

Tabla 10 Resumen del procesamiento de casos-Motivación Laboral 57

Tabla 11 Coeficiente de Alfa de Cronbach- Motivación laboral..... 57

Tabla 12 Estadísticos de total de elementos para la Motivación Laboral..... 58

Tabla 13 Resumen del procesamiento de caso para la Variable desempeño laboral 60

Tabla 14 Coeficiente de Alfa de Cronbach para la Variable desempeño laboral..... 60

Tabla N° 15 Estadísticos de total de elementos para la Variable desempeño laboral ... 60

Tabla 16 Género de los colaboradores 65

Tabla 17 Categoría de los puestos 66

Tabla 18 Ubicación laboral..... 67

Tabla 19 Indicadores descriptivos de las variables y dimensiones..... 68

Tabla 20 Nivel de logro de la variable motivación laboral 69

Tabla 21 Nivel de logro de la dimensión motivación intrínseca 70

Tabla 22 Nivel de logro de la dimensión motivación extrínseca..... 71

Tabla 23 Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados..... 73

Tabla 24 Nivel de logro de la variable desempeño laboral 74

Tabla 25 Nivel de logro de la dimensión intercambio de baja calidad..... 75

Tabla 26 Nivel de logro de la dimensión intercambio de alta calidad..... 76

Tabla 27 Nivel de logro de la dimensión trato positivo..... 77

Tabla 28 Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados..... 78

Tabla 29 Pruebas para la Variable Motivación Laboral 80

Tabla 30 Pruebas -Smirnov para la Variable Desempeño Laboral..... 80

Tabla 31 Correlación entre las variables Independiente y Dependiente..... 82

Tabla 32 Resumen del modelo de la Regresión Lineal 83

Tabla 33 Resultado del modelo de Regresión Lineal de la hipótesis general 83

Tabla N° 34 Correlación de mención motivación intrínseca y desempeño..... 85

Tabla 35 Resumen del modelo de la Regresión Lineal 86

Tabla 36 Resultado modelo de Regresión Lineal de la hipótesis especifica 1 86

Tabla 37 Correlación de dimensión motivación extrínseca y desempeño..... 88

Tabla 38 Resumen del modelo de la Regresión Lineal 89

Tabla N° 39 Resultado modelo de Regresión Lineal de la hipótesis especifica 2..... 89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de flujo de búsqueda..... 33

Figura 2 Modelo Munster Work Value Measure 37

Figura 3 Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas..... 48

Figura 4 Escala de aceptación de Alfa de Cronbach 56

Figura 5 Gráfico del porcentaje de colaboradores según su género..... 65

Figura 6 Gráfico de colaboradores según los puestos 66

Figura 7 Gráfico de la ubicación laboral de los encuestados 67

Figura 8 Gráfico de indicadores descriptivos de las variables y dimensiones 68

Figura 9 Nivel de logro de la variable enfoque bifactorial de la motivación..... 70

Figura 10 Nivel de logro de la dimensión motivación intrínseca..... 71

Figura 11 Nivel de logro de la dimensión motivación extrínseca 71

Figura 12 Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados 73

Figura 13 Nivel de logro de la variable desempeño laboral 74

Figura 14 Nivel de logro de la dimensión intercambio de baja calidad 75

Figura 15 Nivel de logro de la dimensión intercambio de alta calidad 76

Figura 16 Nivel de logro de la dimensión trato 77

Figura 17 Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados 78

Figura 18 Diagrama de dispersión entre las variables enfoque Bifactorial de la motivación laboral y desempeño laboral 84

Figura 19 Diagrama de dispersión entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral 87

Figura 20 Diagrama de dispersión< entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral 89

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes del problema de investigación

El artículo realizado por Ravesangar y Fauzi (2022), analizaron la trayectoria de los factores motivadores extrínsecos con relación a la variable dependiente del desempeño laboral de los empleados cuando la propiedad psicológica actúa como un efecto mediador. Para ello, se encuestó a 370 colaboradores. Afirmando que, las dimensiones, condiciones de trabajo y la política de la empresa influyen mucho en la pertenencia psicológica del colaborador. Asimismo, Hashiguchi et al. (2021), plantearon encontrar el nivel correlacional entre los riesgos para la salud, la motivación laboral y la productividad en base a la percepción de los trabajadores, se aplicó un cuestionario en base a un modelo hipotético a 324 trabajadores para evaluar el desempeño y la gestión laboral, se concluye que si produce algunas restricciones en favor a mejorar la motivación decrece y crea implicaciones relevantes a la productividad de los proyectos establecidos. Por parte de Good et al. (2022), en el artículo, cuyo propósito fue analizar las consecuencias de la motivación intrínseca y extrínseca en la actuación del vendedor, relacionaron las variables con el desempeño de los colaboradores, identificando a las variables como los incentivos extrínsecos o motivadores intrínsecos y concluyen que, los elementos motivadores están asociados con el desempeño del vendedor. De la misma manera Lee et al. (2022), realizaron una encuesta a 248 azafatas que retornaban de su licencia paternal / matrimonial, esta información fue analizada empíricamente de manera cuantitativa para poder descubrir cómo va su desempeño, satisfacción y como estas se relacionan con la motivación extrínseca e intrínseca. Este estudio dio como resultado lo siguiente: Primero, la motivación intrínseca relacionada con el desempeño, la aptitud afectó significativamente la percepción laboral, mientras que la autorrealización no. En segundo lugar, la motivación extrínseca, la escala, el salario y el reconocimiento externo tuvieron efectos positivos significativos en la satisfacción laboral, mientras que el

bienestar no afectó la satisfacción laboral. En tercer lugar, la satisfacción laboral percibida por las azafatas casadas tuvo un efecto significativo en el desempeño del servicio después de la reincorporación. Todo ello lleva a la conclusión de que se les debe apoyar a las mujeres casadas para generar una satisfacción laboral y de esta manera garantizar un buen desempeño. Así mismo, Minh Luan (2021), decidió examinar la mediación de la motivación intrínseca con el capital psicológico y la innovación. Para ello, encuestó a 440 estudiantes universitarios y docentes de diez universidades y colegios en el sur de Vietnam, demostrando que el modelo estructural de prueba revela la importancia del Capital Psicológico en los trabajadores, promueve el desempeño laboral en general, especialmente en la creatividad, por lo tanto, induce a que los colaboradores se desempeñen mejor. En cuanto a Pradenas et al. (2021), los autores investigaron y encuestaron a 75 ejecutivos de grandes y medianas empresas y se realizaron ocho entrevistas en profundidad, gracias a las mismas se pudo concluir que influyen en diferentes aspectos y áreas de la organización. En otras palabras, influyen en la definición de la empresa, la estrategia, la planificación, y la toma de decisiones, con efectos a mediano y largo plazo. Lee (2021), en su artículo demuestra que la provisión de recompensas extrínsecas puede motivar al colaborador, en lugar de desmotivar. Además, ayuda a mejorar el desempeño de los empleados públicos, incluso menciona que desarrolla una fuerte motivación en ellos. Incluso sostiene que la lógica de la motivación del servicio público no es incompatible con la idea que subyace a la práctica de la gestión del desempeño.

Los autores Puspitasari y Adam (2019), demostraron la existencia de la relación entre la motivación y desempeño, el cual puede enriquecerse en la medida que la condición de estrés laboral sea mínima. Para esto realizaron un estudio cuantitativo a través de un cuestionario tipo de Likert, este estudio resalta la importancia de la motivación para un buen desempeño en contraste con el estrés

que puede dañar el desempeño de los colaboradores. De igual manera Ronen y Donia (2020), mencionaron que una mala supervisión y por ende un mal liderazgo pueden conducir a una baja motivación y por consiguiente a un mal desempeño laboral. Se llegó a esta conclusión gracias a los resultados de los datos recopilados de 306 empleados a tiempo completo, quienes indican que la supervisión abusiva conduce a una menor motivación, también afecta a la autonomía que el colaborador necesita desarrollar.

Asimismo, Berdicchia et al. (2021), desarrollaron el estudio teórico a través de la recopilación de respuestas de una encuesta distribuida a una muestra representativa de servidores del gobierno local, el cual los llevó a la conclusión de que la precisión percibida del sistema del manejo de rendimiento (PMS) se asocia positivamente tanto con la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, estrategias para tomar decisiones y la incertidumbre de la tarea. Asimismo, Mardanov (2020), utilizó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), que le permitió conocer si los miembros de la organización se encuentran motivados. Para ello, decidió aplicar el cuestionario a 272 personas de empresas de Taiwán y constructoras del sector construcción, como parte de la muestra. Estos resultados fueron que la motivación intrínseca y extrínseca, en un contexto organizacional, en donde el empleado siente alegría, satisfacción en el trabajo, se ve reflejado en el desempeño e intención de quedarse.

De la misma manera, Bohórquez et al. (2020), hicieron una investigación probabilística con enfoque mixto y alcance descriptivo, para analizar el nivel correlacional entre la motivación laboral con el desempeño de los trabajadores de un municipio. En este estudio se obtuvo que el 25% de trabajadores están insatisfechos sobre cómo la organización cubre las necesidades fisiológicas, así como un 35% está insatisfecho con respecto a la necesidad de poder y 35% está insatisfecho con la equidad

organizacional. El estudio de tipo cualitativo y cuantitativo, sostenido en el método de investigación bibliográfico en los empleados directivos y colaboradores del gobierno de Santa. El resultado de estudio demuestra que el 80% de los participantes tienen un alto nivel de satisfacción con la remuneración. recibidos con los que logran cubrir sus necesidades fisiológicas; 60% satisfechos que tienen poder para dirigir, influir y controlar sus propias actividades y/o un determinado grupo dentro de la institución; por otro lado, se puede apreciarque el 42% está insatisfecho con la equidad organizacional.

Han et al. (2021), en su estudio obtuvo de sus datos recopilados de 321 trabajadores de cuidado infantil en 43 guarderías en Corea del Sur, un modelo de ecuaciones estructurales multinivel**.** Se destaca la incivilidad percibida del supervisor que afectó negativamente el desempeño de los trabajadores de cuidado infantil, llegando a generar un agotamiento emocional, por lo tanto, la incivilidad del supervisor disminuyó la motivación intrínseca.

Por otro lado, Sabarun et al. (2020), investigaron la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca con relación al rendimiento, aplicando una encuesta tipo Likert, compuesta por 45 ítems a 55 estudiantes con especialización en inglés en IAIN Palangka Raya, dando como resultado una existencia correlacional significativa en función a la motivación intrínseca y extrínseca e interés simultáneamente con el rendimiento de escritura de los alumnos. Así mismo, Tran et al. (2020), tienen como objetivo el examinar la mediación de la motivación intrínseca en la relación entre el capital psicológico y el desempeño innovador en el entorno educativo de la economía en transición. Para ello, se administró una encuesta a 440 profesores universitarios que participaron en una encuesta impresa de diez universidades y colegios en el sur de Vietnam, mientras que el gobierno hace cumplir estrictamente el aislamiento social (Covid-19). Luego, las hipótesis se proponen y se llevan a cabo utilizando el análisis

factorial confirmatorio y la técnica de modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados del modelo estructural de prueba revelan que el tipo de motivación intrínseca que nace del interior de la persona o la llamada automotivación es un intermediario en el vínculo entre el capital psicológico y el desempeño. Estos hallazgos sugieren que la importancia del capital de la psicología planteada por los trabajadores promueve el desarrollo y evolución laboral en general, especialmente en la creatividad de los individuos en un mercado en transición, Vietnam. Además, en función del resultado del estudio, también se proponen varias soluciones para promover el desempeño innovador en las condiciones de la educación en Vietnam.

También es importante aclarar el sentido de la motivación intrínseca con la teoría del deseo, a través del artículo de Pineda (2021), quien mencionó que la motivación no se basa en intenciones y hábitos, sino que la motivación se basa en un conjunto de deseos. A manera de resaltar lo anteriormente mencionado, tenemos el artículo de Quito-Matute et al. (2020), donde se analizan los resultados laborales en el capital humano de estudiantes universitarios de Cuenca, el método de investigación ha sido descriptivo y transversal, de diseño no experimental, los resultados indicaron que el 42.91% del personal encuestado coincidió que en algunas ocasiones cuentan con los recursos.

adecuados para desarrollar sus actividades. Otro dato adicional fue que el 61 % del personal sentía que su centro laboral no estaba brindando la atención adecuada. Se concluye que el departamento de personal de cada agencia podrá estimular y promover continuamente la creatividad, el trabajo en equipo y el apoyo a la capacitación continua del personal, ya que es muy importante el involucramiento proactivo del personal en el logro de las metas de la agencia a través del aprendizaje participativo. y los empleados están involucrados en la tarea.

Finalmente, con el objetivo de dar importancia al tema de motivación, los autores Ruoxuan et al. (2022), estudiaron la motivación y los eventos dentro de los equipos laborales mediante un modelo de ecuaciones estructurales - dinámicas, que se basa en

temporadas con el fin de evaluar la relación cíclica y dinámica diaria entre los dos tipos de motivación. Para los datos obtenidos se empleó a 238 empleados y dentro de ello fueron 51 mujeres. Se empleó cuestionarios que fueron desarrollados diariamente y al culminar el periodo de estudio, se obtuvo un total de 11,470 cuestionarios, en la que se concluye, la existencia de una relación positiva entre la motivación intrínseca y extrínseca controlada que varía según el número de día de la semana laboral. Por lo tanto, los efectos auto regresivos de motivación intrínseca y motivación extrínseca controlados fueron mayores de viernes a lunes que durante otros períodos; además, los efectos cruzados bidireccionales fueron negativos después de considerar los fines de semana. Todo esto nos ayuda a resaltar y tomar conciencia de cuan complejo es el proceso de motivación y la importancia de comprender la motivación de los empleados dinámicamente.

De la misma manera tenemos a Van Der Kolk et al. (2019), presentan un modelo de ecuación estructural, recopilando datos de encuestas de 105 áreas similares del sector público. En los conceptos teóricos del hacinamiento de la motivación y la autodeterminación con el fin de comprobar que, en las dimensiones de control de personal, cultural, de acción influyen directamente al personal llegando a la conclusión que el uso de controles culturales y de personal se asocia positivamente con la motivación intrínseca, igualmente el uso de controles de resultados se relaciona positivamente con la motivación extrínseca y que si ambas están alineadas contribuye con el rendimiento y el desempeño.

De la misma manera, Zhang et al. (2016), tiene como objetivo evaluar el índice de motivación de los empleados, subordinados, gerentes, se aplicaron dos estudios de un antes y un después con relación al desempeño interpersonal, el desempeño adaptativo y dedicación, el resultado manifestó que la regulación identificada presagió significativamente el desempeño interpersonal y el desempeño adaptativo mientras en el

segundo estudio mostraron que la regulación identificada predijo significativamente el desempeño interpersonal y de dedicación, pero la regulación externa, la regulación introyectada y la motivación intrínseca no tuvieron impactos significativos. Asimismo, Ariani (2016), presentó un estudio del rendimiento académico considerando como mediador la relación la autoevaluación central de la personalidad que examina las diferencias de género como una variable influyente del modelo de relación de la personalidad de autoevaluación central, la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y el rendimiento académico, el muestreo de estudio fue de 242 alumnos de negocios dentro de un análisis factorial, mientras que la confiabilidad de la consistencia aplicó el Alfa de Cronbach. Este estudio dio como resultado: la relación entre la autoevaluación central de la personalidad y el desempeño está parcialmente mediada por la motivación intrínseca y la motivación extrínseca y que el género influye en la moderación del modelo y ser consideradas independientemente de la motivación intrínseca y extrínseca.

El artículo de Chen et al. (2019), identifica las estructuras y funciones de los perfiles de motivación laboral, partiendo de la teoría de la autodeterminación y como infiere en la persona, explorando las relaciones entre las motivaciones laborales y los diferentes desempeños laborales en el lugar de trabajo, se realizaron dos estudios, en el primero de 842 cuestionarios válidos y en el estudio segundo de 630 datos. Estas permitieron analizar el perfil latente, al finalizar los estudios se encontraron cinco perfiles de motivación: dominante, rango medio-alto, rango medio-bajo, motivación intrínseca-menor y motivación intrínseca-dominante. Finalmente se concluyó en (1) existen constantemente diferentes estrategias de motivación en el trabajo y (2) la pertenencia al perfil latente diferencia el desempeño del personal.

Liang et al. (2018), tienen el objetivo de analizar la efectividad de la motivación intrínseca y los incentivos extrínsecos por lo cual, mediante el análisis de datos de 290

encuestas empleadas a través de una plataforma para concursos *crowdsourcing*, se llegó a la conclusión de establecer una moderación negativa entre la motivación interna y externa, asimismo, se reduce cuando el nivel de elementos motivadores externos es alto. Por otro lado, Conde et al. (2022), utilizaron datos secundarios de incentivos operativos y ganados de 615 agentes de venta de una compañía de servicios financieros, le permite evaluar la permanencia de los agentes a través del estudio del efecto de la motivación intrínseca y extrínseca a partir del factor cultural como moderador. Se concluye, que, la retención de estos agentes incide de forma positiva por el crecimiento de la motivación interna y es negativa por la motivación externa, además atribuye diferencias culturales, no son un moderador para las relaciones dado que la motivación es autónoma y trasciende en las culturas.

Por otro lado, Solong et al. (2021), en su estudio nos muestran evidencia de la correlación que existe entre los factores intrínsecos y externos y las diferencias en cada indicador impulsor. Se aplicó cuestionarios a 104 empleados y el resultado del análisis de la investigación evidenció dos hallazgos: una correlación significativa entre los factores internos y externos con el desempeño de los empleados a través del compromiso y la cultura organizacional, además de una diferencia significativa en la motivación en el trabajo, a saber, priorizar la motivación de los componentes intrínsecos. En consecuencia, Gillespie et al. (2016), muestra similitud de dos enfoques para gestionar los esfuerzos de los empleados, el enfoque extrínseco alineada a factores específicos y el enfoque intrínseco cuando el empleado se identifica con la empresa el resultado recae en base a diversos estudios de varias fuentes y se concluye, que el más efectivo es el enfoque extrínseco. De esta manera nos podemos ayudar armando estrategias eficaces.

Según Pizarro et al. (2019), elaboró y aplicó una investigación con perspectiva de psicología organizacional positiva, con el propósito de medir la relación de tres variables, las cuales fueron motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flujo,

en el sector salud. En el estudio participaron 214 empleados, quienes dieron como respuesta, diferentes instrumentos relacionados con las variables. En consecuencia, infirieron en la presencia positiva del estatus de *Flow* dentro de la organización.

Con el propósito de averiguar que variables afectan a la satisfacción laboral, Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018), llevaron a cabo la realización de una encuesta y de forma simultánea se acopiaron investigaciones parecidas en otras ciudades estableciendo un patrón común, se concluyó que el salario es una de las variables que se relacionan con la satisfacción y el desempeño laboral, asimismo, la motivación y el desarrollo las variables pueden modificarse según el contexto que incide en la motivación. Por otro lado, Bayser (2022) tuvo como propósito describir el nivel de correlación entre la motivación de las personas y el desempeño laboral utilizando una muestra de 60 profesionales, y utilizó dos herramientas: el método de motivación tridimensional y la evaluación del desempeño basada en habilidades. Los resultados muestran que más del 96% de las muestras tienen un nivel medio de desempeño profesional en las tres dimensiones, y el análisis del razonamiento motivacional se correlaciona positivamente con el desempeño de las tres dimensiones. Los resultados muestran que, a mayor motivación general, mayor desempeño profesional desde la perspectiva de las tres dimensiones de la investigación.

De la misma manera López et al. (2018), investiga la influencia de los factores entre el logro académico a través de la motivación y satisfacción que experimentan, mediante una encuesta a 20 empleados de trece escuelas públicas, por ello se concluye que, los elementos motivadores de los trabajadores se complementan y se robustece de un adecuado clima laboral estable, más allá de recursos físicos o limitaciones que existen.

1.2 Planteamiento del problema de investigación

Actualmente se hace más que necesario tener un grupo humano altamente motivado en las organizaciones, es bien sabido que existe una correlación entre el bienestar emocional de los empleados y su satisfacción laboral, productividad y logro de metas. En Perú es común que las empresas utilicen las finanzas como motivador, pero los empleados no están satisfechos con el nuevo marco, esto se debe a que la motivación laboral va más allá de las finanzas (Casana & Carhuancho, 2019). Según Ochoa (2014), las empresas u organizaciones con baja productividad laboral no prestan la atención necesaria a las causas de la baja productividad, aunque desde fuera de la organización es fácil observar que no existen otras razones que la motivación laboral de los empleados, la cooperación. Gracias al conocido entusiasmo de los empleados, la motivación se asocia con incentivos que inciden positivamente en el comportamiento de los individuos, impulsándolos a alcanzar sus metas en la organización, además del logro de las metas personales, porque aumenta su satisfacción con la actividad realizada (Bohórquez et al., 2020), es decir, el comportamiento de los empleados afecta directamente tanto la productividad como el nivel personal y profesional. El diario Gestión (2017), en su estudio de satisfacción laboral realizada a 1,500 trabajadores, el 45% de los empleados peruanos no es feliz en su centro de labores y un colaborador motivado puede llegar en un 80% con mayor productividad. Asimismo, la satisfacción laboral puede influir en la retención del personal a un 44% y disminuir un 51% larotación (Clifton, 2017).

En este sentido, es importante indicar que el sector donde se enfocará la investigación son las empresas que, dedicadas a la comercialización de servicios en maquinaria pesada, especializada en los rubros de construcción y minería, respectivamente. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 20en diciembre de 2021, la producción en el país creció 1,7% en relación a diciembre 2020 y 2,8% respecto a diciembre 2019 (prevaleciendo en el séptimo mes el nivel de ventas pre pandemia), debido a la

recuperación de los sectores no primarios, destacando la manufactura no primaria, comercio y servicios. Asimismo, en los últimos años, especialmente post pandemia, en diversos sectores como el comercio aumentó 17,8% y los servicios lograron un crecimiento progresivo en función del tiempo, teniendo el valor de 11,8% (MEF, 2022). Asimismo, la minería y el sector construcción tuvieron un crecimiento significativo de un 9.7% y un 34.7% consecutivamente. Con este crecimiento se pone de manifiesto la necesidad de mayores requerimientos hacia las empresas que brindan este tipo de servicio.

Si bien teóricamente se conoce que hay factores motivacionales que contribuyen a compensar una serie de necesidades que al no ser satisfechas ocasionan la desmotivación laboral, estas variables no han sido tratadas en el sector materia de investigación,en ese sentido se hace necesario explicar cómo influye la motivación de la teoría bifactorial en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada.

1.3 Objetivos del estudio

1.3.1 Objetivo Principal

Explicar la influencia de la motivación desde la teoría bifactorial en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1= Analizar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

OE2= Analizar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

1.4 Significancia (justificación) del problema de investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La justificación teórica se encuentra vinculada entre las referencias de estudio y las variables: Motivación desde el enfoque bifactorial y el desempeño laboral, pues ambas teorías provienen de fuentes académicas cuyo origen son revistas reconocidas, como lo son: Scopus y Web of Science, las mismas que han sido analizadas por expertos en la materia.

A partir de esta información se desarrolló una herramienta de trabajo de campo: un cuestionario validado por expertos y disponible para futuros investigadores interesados en el tema. Por otro lado, nos enfocaremos en la comercialización de maquinaria pesada analizando las empresas distribuidoras en Lima Metropolitana, a partir de una revisión documental en la industria minera.

Finalmente, se explicará el impacto en el rubro en función a la motivación y el desempeño laboral.

1.4.2 Justificación Práctica

Respecto a la justificación práctica, se busca dar a conocer la influencia del enfoque bifactorial de la motivación, en el contexto espacial y temporal indicado ya que, de esta manera, el área de RRHH podrá reforzar la teoría expuesta en sus colaboradores de manera positiva porque estaría aplicando una correcta herramienta de gestión, permitiendo así, que las empresas puedan alcanzar los objetivos organizacionales

planificados. Para ello, se realizará encuestas a los trabajadores con el fin de medir esta relación del sector de empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana.

1.5 Preguntas de investigación

1.5.1 Definiciones Motivación laboral

1.5.1.1 Problema Principal

¿Cómo influye la motivación desde la teoría bifactorial en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022?

1.5.2 Preguntas Específicas

PE1= ¿Cuál es la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022?

PE2= ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022?

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis Principal

La motivación desde el enfoque bifactorial influye significativamente en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

1.6.2 Hipótesis Específicas

HE1= La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

HE2=La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022

1.7 Marco teórico

1.7.1 Variable Independiente: Motivación laboral

García et al. (2016), señalaría que la motivación, en el contexto organizacional del trabajo, es conceptualizada de manera activa, orientada, dinamizada y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados. Asimismo, Manjarrez et al. (2020), señalaron que la motivación en el trabajo como la inclusión de emociones del crecimiento, realización profesional en el desarrollo de actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. También Chiavenato (2017), precisó que la motivación laboral no solo es maximizar el patrimonio de los accionistas, ya que es muy importante que cada colaborador sienta y crea que lo que hace genera no solo valor organizacional, sino también valores personales que causan las acciones necesarias que genera al individuo realizar actividades con un objetivo final. Finalmente, Robbins et al. (2013), afirma que la motivación laboral como el proceso de motivar, dirigir y sostener los esfuerzos para alcanzar una meta. Esta definición tiene tres elementos principales: energía, dirección y persistencia.

1.7.1.1 Teorías sobre Motivación laboral

Como menciona Naranjo:

> Una fundamentación teórica de la motivación es importante en la medida que demuestra estímulos o elementos que aportan energía y dirección al comportamiento de los colaboradores. Es decir, incidiendo de esta manera en la conducta y voluntad de las personas. (Naranjo, 2009, p. 22).

1.7.1.2 Teoría bifactorial

El modelo propuesto por Herzberg (1959), es ampliamente utilizado y aplicado en el entorno empresarial actual. Su modelo de motivación se basa en la clasificación de factores en dos amplias categorías: factores de higiene y factores motivacionales. Los factores que crean satisfacción se denominan motivadores, mientras que los factores que evitan la insatisfacción se denominan factores de higiene. Los elementos motivadores están vinculados con el propio trabajo, como la responsabilidad o el reconocimiento. Los elementos de higiene se encuentran vinculados con el ambiente de trabajo, podemos mencionar: ambiente de trabajo, salario o relaciones con los compañeros.

1.7.1.3 Dimensiones de la Motivación laboral

Como Manjarrez et al. (2020), mencionaron que dentro de la teoría bifactorial de Herzberg surgen dos dimensiones:

La primera: la motivación interior, los factores motivacionales también se denominan factores motivadores o de satisfacción, son otras condiciones laborales que pueden potenciar esta motivación, y por lo general su ausencia nunca es insatisfactoria.

En un segundo momento, Herzberg (1959) arguye que los componentes de la motivación incluyen el desempeño, los reconocimientos, la naturalidad laboral, los elementos de responsabilidad, los ascensos y el crecimiento como características que conducen a la satisfacción.

También contamos con los autores Aguilar et al. (2016), quienes mencionaron que la motivación interior se define como el interés y disfrute de la actividad en sí. El dominio, la eficiencia y el sentido de autonomía son características del interés en una tarea. Las estructuras motivacionales intrínsecas describen el impulso por el dominio, el interés de la espontaneidad y la exploración para el desarrollo cognitivo y social y una fuente interesante de alegría y vitalidad.

Por otro lado, la motivación extrínseca es cuando los empleados se sienten satisfechos en una organización, en los siguientes aspectos: la política, administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. Dentro de la teoría encontramos dos factores, el primero es el factor higiénico: El concepto de higiene incluye la prevención e indica que su objetivo es solo evitar la insatisfacción con el medio ambiente o posibles amenazas al equilibrio, si estos factores de higiene son óptimos, solo evitan la insatisfacción, su efecto en el comportamiento no incrementa la satisfacción. A continuación, se encuentra el factor motivación: estos son un conjunto de puntos relacionados con el contenido del puesto, los deberes y tareas asociadas al puesto. Estos factores motivacionales son los que crean resultados satisfactorios duraderos. Son incluso los que impulsan y dan satisfacción, y en el peor de los casos, no provocan insatisfacción, sino satisfacción.

1.7.2 Variable dependiente: Desempeño Laboral

1.7.2.1 Definiciones del Desempeño Laboral

Pedraza et al. (2010), muestran y aclaran que el desempeño se vincula con el comportamiento de los empleados, debido a que las acciones y aportes que se les asignan se basan en sus cargos, dependiendo de las regulaciones entre colaboradores y empresas. Asimismo, mencionaron que es una respuesta al desempeño de las tareas asignadas, adecuadamente adaptadas a sus necesidades ya los requerimientos de la organización para ser eficientes, eficaces y productivas, contribuirán al cumplimiento de las metas establecidas. Según el éxito de la empresa. Así mismo, Gabel et al. (2021) nos indica que la relación entre intercambio líder-miembro y el rendimiento estará mediada secuencialmente por el nivel de confianza de quienes lideran la empresa para mejorar la satisfacción de la evaluación, transversalmente y con el tiempo.

1.7.2.2 Teorías sobre el Desempeño Laboral

La teoría LMX (intercambio líder-miembro): El principio básico de este enfoque es que los estilos de comunicación entre líderes y seguidores son diferentes. Obviamente, el desempeño del subordinado en relación con el gerente es uno de los factores que más contribuyen a su pertenencia al grupo. Esta relación se construye sobre una serie de cimientos que se refuerzan mutuamente, y tanto el líder como el seguidor deben tener mucho cuidado de mantener un patrón de comunicación regular. Esta teoría según Gabel et al. (2021), se desarrolla de la siguiente manera: Primero; el líder y el seguidor, inician interacciones de manera formal, hasta que presente una idea para mejorar la relación de trabajoa través de ambos miembros aceptando un intercambio orientado a la carrera u objetivos. Segundo; líder y seguidor, comienzan a compartir más información personal y relacionada con el trabajo. Esta es una etapa crítica porque las ideas que no llegan a este punto pueden volver a la fase anterior. En la etapa final, los intercambios líder-seguidor no son solo conductuales sino también emocionales. Además, los líderes confían en sus seguidores para brindar asistencia cuando sea necesario, y seguidores confían en sus líderes para el apoyo, el estímulo y las inversiones de carrera.

Teoría del modelo Campell: Es uno de los componentes fundamentales de la evaluación del desempeño y es multidimensional, el objetivo es proporcionar componentes claves para medir el desempeño. Como se mencionó anteriormente, la teoría de Campbell se puede ver de manera complementaria al incluir cuatro componentes agrupados en comportamientos relacionados con las tareas específicas de cada puesto y comportamientos que brindan apoyo al entorno organizacional. Los elementos que propone Campbell son esenciales para evaluar e internalizar adecuadamente los objetivos comerciales y pueden ser aplicados a cualquier campo profesional.

1.7.2.3 Dimensiones del Desempeño Laboral

Se trabajarán con las dimensiones según Gabel et al. (2021), que son:

Intercambio de baja calidad: Alude a la ejecución de funciones netamente como figura en el contrato de trabajo y principalmente implican intercambios económicos. Esto no garantiza un compromiso intrínseco con la organización o equipo de trabajo.

Intercambio de alta calidad: Se extienden más allá del contrato formal y se basan en la obligación mutua, el respeto, el afecto, el apoyo y la lealtad. Esto sí garantiza un compromiso intrínseco con la organización o equipo de trabajo.

Trato positivo: Se trata de una vía de doble sentido que todo líder debe saber usar para garantizar que los colaboradores respeten a la organización y también sientan que su trabajo es valorado y reconocido.

Recursos adecuados: Los colaboradores se desempeñan mejor cuando sus líderes ayudan a que la organización les proporcione las herramientas adecuadas y en el tiempo correcto. Se recomienda ampliar más la definición de las dimensiones puesto que de allí salen los indicadores.

1.8 Definición de términos

- **Extrínseca:** Este tipo de motivación tiene sus bases en los elementos ambientales del exterior. Se contempla que “la motivación de la conducta se localiza fuera y no dentro de la persona” (Reeve, 1994, p. 22)
- **Intrínseca:** “Que emerge de forma espontánea por tendencias internas y la necesidad psicológica que motiva la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas” (Reeve, 1994, p. 22)
- **Factor de higiene:** Según Manjarrez et al. (2020), es aquel que corresponde al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca

insatisfacción. En pocas palabras, debemos tener en cuenta la relación del contenido versus el cargo que puede ocupar esa persona, teniendo siempre presente el lugar que lo rodea.

- **Intercambio:** También se denomina sistema abierto cuando una organización interactúa continuamente con su entorno y alcanza un estado de equilibrio u homeostasis en tanto mantiene la capacidad de transformar energía o trabajo cambiando los componentes de su estructura y procesos internos (Chiavenato, 2009).

1.9 Limitaciones del estudio

Las restricciones en esta investigación nacen desde los múltiples enfoques y teorías que existen respecto a la motivación, pues el alcance de este trabajo será solo desde la teoría Bifactorial y sus dimensiones. De igual manera, se recogerá sólo en un momento la información, por lo que no se podrá ver la evolución conceptual en el sector que se aborda.

Otra limitación es que existe información de las variables, pero muy poca en el sector específico abordado. Por otro lado, está investigación es viable dado que se ha considerado todos los factores que nos lleven a su ejecución en los plazos establecidos.

CAPITULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA

Con el propósito de profundizar el conocimiento sobre de las variables de este estudio, la teoría Bifactorial en el desempeño de los recursos humanos, como primer paso inició un proceso de búsqueda informativa relevante en repositorios académicos como Scopus y Web of Science, que estuvieran en los cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4. Asimismo, se tuvo criterios para determinar esta selección de fuentes, uno de ellos el tiempo, que va desde el año 2017 hasta el 2022 inclusive. La exploración fue orientada bajo la búsqueda en las palabras claves de enfoque Bifactorial de la motivación, motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral. en la Tabla 1 se aprecian los resultados por cada base de datos.

Tabla 1

Resultados por descriptor delimitado

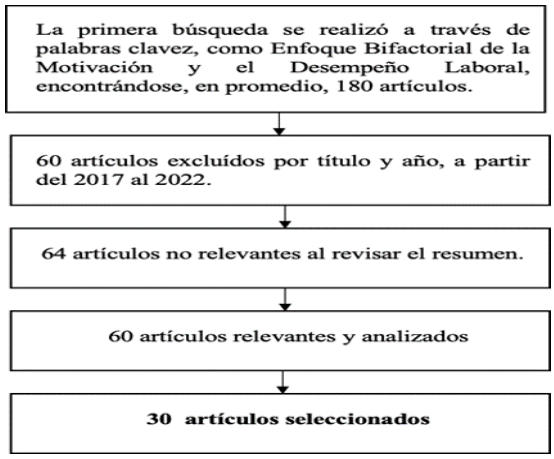
Fuente	Numero de resultados
Scopus	25
Web of Science	5
Total	30

Nota. En la tabla denominada “Resultados por descriptor delimitado”, se puede observar que se emplearon 30 fuentes.

Luego de ello, se aplicaron criterios recomendados para la realización de la búsqueda de información, el primer criterio radicó en excluir las fuentes mayores a 6 años, incluyéndose así solo trabajos que se encontraron en los repositorios entre los años 2017 a 2022, de las cuales fueron papers en distinto idioma como el español, portugués e inglés.

Figura 1

Diagrama de flujo de búsqueda



Nota. Esta figura detalla el flujo de búsqueda de información de las fuentes

Finalmente, a partir de la identificación se adiciona estos artículos, para un mejor reconocimiento de las variables y analizado fuentes indexadas que se encuentran en Google Académico, Dialnet, Scielo, entre otros.

2.1 Variable Independiente: Motivación extrínseca e intrínseca (Teoría Bifactorial de la motivación)

2.1.1 Consideraciones Conceptuales

Desde la perspectiva de Herzberg (1989), argumenta que la teoría Bifactorial establece que la motivación de una persona procede de factores motivacionales (intrínsecos) y de mantenimiento (extrínsecos).

Los factores motivacionales internos proceden del interior de una persona y se alimentan constantemente de sus propias actividades. Estos factores se deben aprovechar para la motivación debido a que se despliegan durante el ejercicio de la actividad por sí misma, y no tienen dependencia de elementos de motivación externa.

También, los elementos de mantenimiento tienen características externas porque dependerán de componentes externos a los colaboradores. Estos elementos motivan al colaborador, y también para evitar que se sienta insatisfecho con ciertas condiciones de

trabajo (por ejemplo, seguro médico, salario, etc.). Una vez satisfecha la necesidad, el sujeto ya no está insatisfecho (Herzberg, 1989).

Asimismo, para entender el concepto de la motivación en el lugar de trabajo, es indispensable definir de manera diferente el concepto de motivación, que según Madrigal (2017) hace referencia “al latín motus, que mueve, es decir, factores internos y externos de acción” (p. 152). Desde la perspectiva de carácter psicológico, se evidencia como un equipo dinámico de componentes que se orientan al comportamiento de un individuo hacia un objetivo puntual; así, cualquier acción que no esté justificada es probable que fracase (Napolitano, 2018).

Según Núñez y Valencia (2022), demostró que la motivación laboral incrementa la productividad; mientras que el Índice de Bienestar Laboral menciona que la motivación laboral tiene incidencia en la salud mental, el compromiso y la productividad laboral. Otra definición es la de Parrales-Reyes et al. (2022), quienes afirmaron que la motivación laboral es una herramienta muy importante para el desarrollo organizacional, por lo que debe dominar las organizaciones, pues de su motivación depende la eficacia y desempeño de las funciones y actividades de las personas.

Parra et al. (2019), sostuvieron que la teoría Bifactorial de Herzberg (1989) como concepto fundamental de la pirámide motivacional de Maslow (1991), y, relacionado con los tipos de motivación; quien propuso el significado de la teoría de las necesidades, dividido en dos niveles: Nivel bajo, formado por necesidades fisiológicas (alimentación, recreación, sexo) y necesidades de seguridad (cuerpo, empleo, moral, familia, salud); alto nivel, incluyendo necesidades sociales (amistad, afecto), estima (confianza, respeto, éxito) y autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, aceptación de los hechos); como dice Lam (2021), por lo demás representa oro, cintas y rompecabezas.

De igual manera Hashiguchi et al. (2021), en la aplicación de esta teoría, manifiesta que la motivación intrínseca surge del interior de un individuo, ya que su

investigación ha demostrado que los trabajadores intrínsecamente motivados tienden a tener una mayor satisfacción y rendimiento en el trabajo porque encuentran su trabajo interesante, desafiante y significativo.

Asimismo, es importante indicar que de acuerdo a Hashiguchi et al. (2021), la motivación juega un papel fundamental en la determinación de la productividad del trabajador, ya que los colaboradores motivados dan una buena imagen de su organización y aumentan la probabilidad de que esta logre sus objetivos estratégicos y metas.

Tabla 2

Concepto y consideraciones teóricas de la Motivación

AUTORES	AÑO	DEFINICIONES
Agüero et. al	2022	Según Madrigal (2017, p. 152) citado por Benavides (2004), la palabra motivación "deriva del latín motus, que mueve, es decir, los factores internos y externos que incitan a una persona a comportarse de determinada manera".
Quevedo	2022	El aumento de la motivación, ya sea extrínseca o intrínseca, es una serie de acciones y actividades que aumentan la motivación, lo que se refleja en un mejor desempeño laboral, lo que será beneficioso cuando se aplique en una organización.
Mamani-Vara	2022	Las personas con actitudes de procrastinarían difícilmente tienden a organizarse adecuadamente para realizar sus respectivas acciones, así pues, tienen dificultades para formular sus metas y también cumplirlas, así mismo tienen complicaciones para que estructuren sus acciones, teniendo pocas motivaciones al rendimiento o sus voluntades para responder sus trabajos establecidos
Parrales-Reyes et al.	2022	Los incentivos laborales son una herramienta importante para el desarrollo organizacional, y por lo tanto

		deben prevalecer en la organización, pues la eficacia y desempeño de las funciones y actividades del personal depende del grado en que éste se encuentre motivado.
Núñez, Gabriel & Valencia, A.	2022	La motivación laboral mejora la productividad de la empresa, al mismo tiempo que aumenta los índices de satisfacción laboral.
Hashiguchi et al.	2021	La motivación tiene un papel determinante en la productividad del trabajador, ya que los colaboradores motivados dan una buena imagen de su organización y aumentan la probabilidad.
Parra et al.	2019	Manifiesta que la teoría Bifactorial de Herzberg (1959), está ligada a conceptos básicos a partir de la pirámide, relacionada con el tipo de motivación expuesta por Maslow.
Herzberg	1959	La teoría Bifactorial establece que las personas están motivadas por factores motivacionales (intrínsecos) en lugar de factores de sostenimiento (extrínsecos).

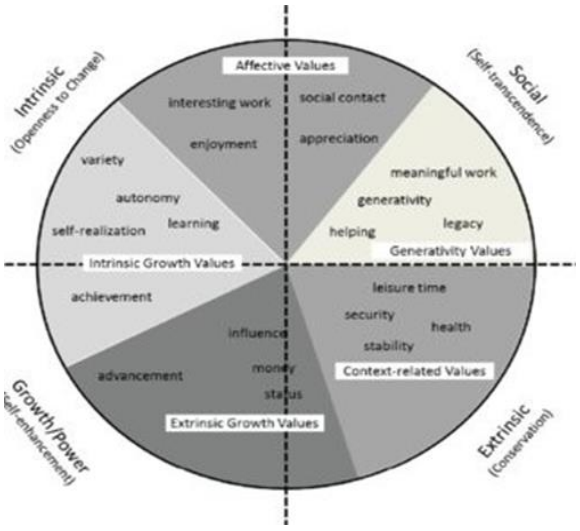
Nota. Esta tabla resume la evolución de los conceptos relacionados a la teoría de Herzberg, según diferentes autores y años.

2.1.2 Instrumentos de Medición

Dentro de los instrumentos más utilizados para recopilar y medir la información sobre la motivación encontramos el de Munster Work Value Measure.

Figura 2

Modelo Munster Work Value Measure



Nota. En la Figura 2 se muestra el Modelo Munster Work Value Measure. De "The Munster Work Value Measure", por Krumm y Hertel, 2013 (https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0023)

Los autores Krumm y Hertel (2013), mencionan que este instrumento cubre veintiuno valores de trabajo de cinco grupos de valores y combina una versión de calificación y clasificación. La cual está enfocada en el diseño, metodología y enfoque, respectivamente. Este concepto teórico se caracteriza por integrar varios enfoques de la investigación sobre motivación laboral.

Según Boada (2019), Navarro y Pérez (2008) argumentaron que la satisfacción laboral se puede medir unidimensional o multidimensionalmente. El primero evalúa la satisfacción como una actitud general hacia el trabajo al hacer preguntas generales a los empleados sobre su satisfacción laboral. Por otro lado, los enfoques multidimensionales consideran un conjunto de factores medibles para calcular el nivel de satisfacción laboral de un individuo. Se ha demostrado que ambos enfoques son igualmente efectivos a pesar de sus diferencias en complicación.

2.2 Variable Dependiente: Desempeño laboral

2.2.1 Consideraciones Conceptuales

Según Bittel (2000) afirma: Los resultados del desempeño están muy influenciados por las expectativas de trabajo del empleado, su actitud hacia el desempeño y su deseo de armonía. El desempeño se relaciona con las habilidades y el conocimiento que respaldan las acciones para promover las metas organizacionales (p. 256). Esto significa que el desempeño de los empleados está íntimamente relacionado con las actitudes y habilidades que poseen de acuerdo con las metas a alcanzar, por lo que el desarrollo de habilidades y conocimientos suficientes puede hacer que los empleados sean más efectivos. Cabe señalar que el desempeño describe la medida en que los empleados de la organización logran sus objetivos.

De igual forma, durante la recopilación de la información, tenemos diversas posturas a favor y en contra, muchas de ellas orientadas al desempeño alcanzado por los colaboradores para alcanzar diversas metas en una estructura organizacional, muchas de ellas durante un período de tiempo prolongado. En este sentido, el desempeño consiste en actividades tangibles, observables, medibles y otras infebriles. Los autores describen el desempeño en que las personas realizan efectivamente sus funciones en una organización para lograr objetivos establecidos.

Han et al. (2021) indicaron en su estudio que la motivación de los empleados está estrechamente relacionada con la productividad, el rendimiento y la mente. Según Faria (1995), considera que el desempeño se refleja en el comportamiento y forma de actuar de un empleado en cuanto al contenido de su trabajo, deberes, tareas y actividades, dependiendo del proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. Por ultimo, Chiavenato (2020), menciono que el desempeño de los colaboradores son las acciones o

comportamientos de los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales.

Tabla 3

Concepto y consideraciones teóricas del Desempeño Laboral

Autores	Año	Definiciones
Han et al.	2021	El desempeño laboral está ligado a la productividad, el rendimiento y la persistencia, gracias a su nivel de compromiso e involucramiento con su trabajo.
Chiavenato	2020	Estas son las acciones o comportamientos de los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales.
Bohórquez	2020	Es el concepto del nivel de desempeño alcanzado por los asociados para alcanzar las metas en la organización durante un determinado período de tiempo.
Bittel	2000	El desempeño está influenciado en gran medida por las expectativas de los empleados sobre su trabajo, sus actitudes hacia el desempeño y su deseo de armonía.

Nota. Teorías de autores sobre desempeño laboral

2.2.2 Instrumentos de Medición

Para realizar la medición de desempeño laboral tenemos la herramienta usada por Gabini y Salessi (2016), donde exhiben las tres dimensiones diseñadas por Koopmans (2014), que admiten concentrar la conducta laboral y comprobar el desempeño. Los

cuales son conocidos como factores: desempeño en la tarea, contexto y comportamiento contraproducente.

Tabla 4

Instrumentos de medición para el desempeño laboral

	Instrumentos	Descripción
Desempeño Laboral, según contexto	Escala de Podsakoff	Utiliza varias subdimensiones como el altruismo, la conciencia, la deportividad, los modales y la virtud.
	Escala de Van Scotter y Motowidlo	Se centran en fomentar las relaciones y el arduo trabajo.
Desempeño Laboral, según contexto	Escala de Williams y Anderson	Mide comportamientos como la finalización correcta de las tareas asignadas, la finalización de las tareas asignadas y la finalización de las tareas que se esperan de los empleados.
Desempeño Laboral, según comportamientos contraproducentes	Escala de Bennett y Robinson	Se enfocan en medir el comportamiento anormal hacia la organización, así como hacia otros miembros de la organización.
	Escala de Zhou	Zhou y sus colaboradores estudiaron el sabotaje, la desviación de la producción, el robo y el mal uso.
	Escala de Omar	Desarrollaron una escala de tres factores para medir estos comportamientos con propiedades psicométricas favorables: comportamiento

Nota. Teorías de autores sobre desempeño laboral

2.3 Investigaciones que correlacionan ambas variables

Actualmente se tienen diferentes maneras de dar a conocer un tema, para el caso de este estudio se encontró información que relaciona las dos variables de estudio. Es por ello que nos enfocaremos en la metodología correlativa, la cual nos ayuda a reafirmar la importancia de los dos factores para el desempeño laboral. Asimismo, también estamos usando datos explicativos que ayude a reforzar las bases del estudio.

Bayona et al. (2019) y Mardanov (2020), mediante sus estudios realizados, confirmaron que el estado de los factores motivacionales en los últimos años está vigente e influye en el desarrollo organizacional. Por otra parte, los autores Hashiguchi et al. (2021), examinaron cómo puede afectar los riesgos para la salud, la motivación laboral y el desempeño. Para ello, se encuestó a 324 trabajadores de una constructora japonesa.

Así se tiene a Minh (2021), quien, con ayuda de un cuestionario realizado a los colaboradores, llegó a la conclusión de que la creatividad influye de manera positiva en el desempeño ya que satisface de manera intrínseca la motivación.

De esta forma llegamos a clasificar las fuentes de estudio de la siguiente manera.

Tabla 5

Investigaciones de relación entre las variables

Explicativo	Resumen
Bayona, J. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría Bifactorial propuesta por Herzberg. Cuadernos Latinoamericanos de	Mediante los estudios realizados, confirmaron que el estado de los factores motivacionales en los últimos años está vigente e influye en el desarrollo organizacional.

Administración. 10.18270/cuaderlam. v14i27.2467	
Hashiguchi, N.; Sengoku, S.; Kubota, Y.; Kitahara, S.; Lim, Y.; Kodama, K. (2021). Age-Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance. Int. J. Environ. Res. Public Health, 18, 111. https://doi.org/10.3390/ijerph18010111	Menciona que la uno de los temas laborales que afectan el desempeño es la presencia de riesgos en la salud. Esto debido a que no son cubiertas las necesidades básicas que al colaborador por derecho le pertenece. De esta manera se infiere de que esta necesidad está ligada a la motivación extrínseca.
Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. Department of Management, Southeasat Missouri State University. https://www.emerald.com/insight/2049-3983.htm	El contexto organizacional es un punto muy importante, ya que cuando esta cuando refleja un ambiente de alegría y satisfacción al punto de que el colaborador decida seguir laborando.
Minh Luan, H. (2021). The Relationship between Autonomous Extrinsic Motivation of Salespeople and Work Performance: An Empirical Study from Vietnam. Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8. 10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1067	Con ayuda de un cuestionario realizado a los colaboradores, llegó a la conclusión de que la creatividad influye de manera positiva en el desempeño ya que satisface de manera intrínseca la motivación.
Lee, Hyung Woo. (2021) Revisión del efecto de desplazamiento de la gestión del desempeño: su impacto en la motivación extrínseca e intrínseca.	La no aplicación de los dos factores de la motivación, motivación extrínseca e intrínseca, puede ocasionar un mal clima e insatisfacción de los colaboradores en la organización

Pradenas, Daniela, Juan Carlos Oyanedel, Silvia da Costa, Andrés Rubio, and Darío Páez. (2021). Bienestar Subjetivo y sus Correlatos Motivacionales Intrínsecos y Extrínsecos en Ejecutivos de Alto Desempeño: Un Estudio en Gerentes Chilenos Revisando Empíricamente el Modelo Bifactorial.	En su estudio realizado llegaron a la conclusión de que la aplicación del modelo bifactorial influye en diferentes aspectos y áreas de la organización. En otras palabras, influyen en la definición de la empresa, la estrategia, la planificación, así como el proceso de toma de decisiones, con efectos a medio y largo plazo.

La clasificación realizada ayuda a dejar en claro que en la actualidad un buen manejo de la motivación bajo la teoría Bifactorial en los colaboradores de cualquier jerarquía, ocasiona que estos se desempeñen mejor alineados a los objetivos de la organización. Para reafirmar lo mencionado, Pradenas et al. (2021), en su estudio realizado llegaron a la conclusión de que la aplicación del modelo Bifactorial influye en diferentes aspectos y áreas de la organización. En otras palabras, influyen en la definición de la empresa, la estrategia, la planificación, con efectos a medio y largo plazo.

2.4 Principales hallazgos en la revisión literaria

Según Good et al. (2022), menciona que el desempeño de un colaborador en el área de ventas tiene mucha relación con la motivación extrínseca, es decir se siente motivado, siempre en cuando perciba un incentivo. Por otro lado, tenemos a Han et al. (2021), quien evidencia el daño que puede causar la ausencia de aplicación de una motivación intrínseca a través de los líderes, al punto de causar agotamiento emocional de los colaboradores.

Del mismo modo también se pudo determinar que es bueno que los dos tipos de motivación sean aplicados en las organizaciones ya que pueden ocasionar una mala cultura e insatisfacción de los colaboradores, como lo da entender los autores Lee et al.

(2022), quienes por medio de un estudio llegaron a la conclusión de que la provisión de recompensas extrínsecas solo da como resultado la gratificación de los deseos extrínsecos, y obstaculiza la gratificación de las necesidades intrínsecas.

2.5 Conclusiones de la literatura

Para concluir con la aplicación de la teoría Bifactorial enfocada en el desempeño laboral, los autores Ravesangar y Fausi, (2022), en su reciente estudio señalaron que los factores motivaciones deben convertirse en un pilar importante durante el momento en que las organizaciones difundan la política institucional.

CAPITULO 3: METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación y alcance

El tipo de investigación es aplicada, mediante el diagnóstico del problema se busca analizar las causas de una realidad encontrada. El alcance de este estudio es explicativo, es decir, trata de averiguar la relación causal entre las variables de motivación laboral y el desempeño laboral.

Se denominan interpretativas porque, según Hernández-Sampieri et al. (2018), muestran que "van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, responden a las causas de los hechos y fenómenos" (p. 95). Este método de investigación es cuantitativo y se sustenta en el paradigma positivista, además, también se utilizó la técnica del cuestionario elaborado para este estudio.

Asimismo, el estudio también es hipotético-deductiva porque "existen hipótesis y se identifican variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden variables en condiciones específicas; se analizan mediciones obtenidas mediante métodos estadísticos y se llega a una conclusión" (Hernández-Sampieri et al., 2018, p. 4).

3.1.1 Diseño de investigación

No experimental, de base transaccional, porque no existe manipulación de la variable independiente y la información será recogida en el contexto tal y como se encuentra en ese momento. Es transaccional, porque la pretensión de este estudio ha sido recoger la información en un solo momento (Hernández-Sampieri et al., 2018). En base a todo lo anterior, este estudio puede definirse como una investigación sin manipulación deliberada de variables. Esto significa que, las variables independientes no se modificaron para ver su efecto; también corresponde al estudio no experimental, la capacidad de observar o medir fenómenos y variables que ocurren en el medio natural con el fin de

analizarlos. En los experimentos, los investigadores preparan deliberadamente una situación en la que hay varios casos o individuos. Tales condiciones incluyen recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo ciertas condiciones para luego evaluar los efectos de la exposición o el uso de dicho tratamiento o condición (Hernández -Sampieri et al., 2018).

3.2 Población

Se encuentra constituida por los trabajadores de la empresa *dealer* de maquinaria pesada, la cual se encuentra ubicada en Lima Metropolitana, en un total de 5976 colaboradores (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [Sunat], 2019), esto nos permitirá segmentar mejor nuestro futuro tamaño de la muestra y mitigación del error, con la finalidad de poder tener un cálculo adecuado del tamaño de la muestra. La unidad de análisis estará compuesta por aquellos trabajadores que actualmente pertenecen a tres de las empresas que son parte del top de empresas de acuerdo al *Yellow Table* publicado por la revista International Construction, debido a que son catalogadas como líderes por el volumen de ventas que han reportado a lo largo del año, siendo estas Caterpillar - Ferreyros, (la cual tiene 4000 empleados), Komatsu - Mitsui (1622 colaboradores) y Volvo (354 trabajadores), (Interempresas, 2022). (Tabla 6).

3.2.1 Criterios de inclusión de la población objetivo

- Sexo: Masculino y femenino.
- Edad: 25 a 60 años
- Actividad: Colaboradores de las empresas Caterpillar, Komatsu y Volvo, respectivamente.
- Nivel de jerarquía: Medio: Supervisor, Ejecutivo, jefe (por la naturaleza

de las actividades que realizan).

- Región: Lima Metropolitana
- Tiempo: Mayor a 6 meses en la empresa.
- Rango salarial: Apto en cualquier rango.

Tabla 6

Total, de trabajadores en las empresas dealer

Nº	Nº Empresas dealer de maquinaria pesada	Nº de trabajadores, diciembre 2022 en Lima Metropolitana
1	Caterpillar - Ferreyros	4,000
2	Komatsu - Mitsui	1,622
3	Volvo	354
Población total de colaboradores del rubro de maquinaria pesada		5,976

Nota. La tabla 6 se ha elaborado a partir de los datos obtenidos en base al número de colaboradores en función a la fecha de la aplicación de la investigación. Adaptado de "Referencia de empleados", por SUNAT, 2019 (https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias)

La población total 5,976 de colaboradores del rubro maquinaria pesada especializadas en carga pesada en el departamento de Lima Metropolitana hasta diciembre del 2022

3.3 Muestra

La muestra fue desarrollada por muestreo probabilístico aleatorio simple, para la selección de la muestra se utilizó la fórmula poblacional, la cual consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error del -5%. La muestra que se utilizó para recolectar

los datos es una muestra probabilística aleatoria simple. La muestra está compuesta por los colaboradores de las empresas antes mencionadas de esta industria que operan en Lima Metropolitana, según los criterios de inclusión expuestos en el apartado anterior. Por lo tanto, las muestras de la población se extraen de acuerdo con la fórmula.

Figura 3

Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas

$$n = \frac{N Z^2 \quad pq}{d^2 \ (N - 1) + Z^2 \quad pq}$$

Nota. Modelo donde se muestra el cálculo del tamaño de la muestra, “Un modelo estructural de motivación intrínseca", por Aguilar et al., 2016, p. 2552. (https://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v6n3/2007-4719-aip-6-03-2552.pdf)

Donde:

- N = Tamaño de la población de 5,976 colaboradores.
- Z = 1.645², ya que el nivel de confianza es de 95%
- p = proporción esperada de 50%
- q = 1 - p. Sería 0.95
- d = precisión igual a 5%

Aplicando la fórmula de poblaciones finitas se determinó un resultado que correspondió a un total de 261 colaboradores, los cuales han sido seleccionados es una proporción en base al total de colaboradores que tienen las empresas estudiadas en la presente investigación.

3.4 Instrumento de recojo de información

Una vez determinada la muestra, la técnica de recolección de datos fue la encuesta utilizando un cuestionario de preguntas bajo la Escala de Likert. Para los autores Hernández-Sampieri et al. (2018), las escalas de Likert se basan en un conjunto de ítems presentados en forma de juicios o avales a los que se les pide que respondan los encuestados. Es decir, cada afirmación se presenta a los sujetos y se les pide que expresen su respuesta seleccionando uno de los cinco ítems o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Por lo tanto, el encuestado obtiene una calificación para la declaración y finalmente obtiene una puntuación total.

En el diseño del instrumento, López-Martínez y Ibarra-Cisneros (2019), respecto a la construcción de esta herramienta, "el proceso más lógico para su diseño es pasar de la variable a sus dimensiones, luego a los indicadores, y finalmente a los ítems y sus categorías" (p. 211). Para preparar el proceso, primero debe definir las variables dependientes e independientes. Dado que el desempeño laboral fue la variable que se intentó incrementar el tema de investigación, se le asignó la categoría dependiente y la motivación laboral se le asignó la categoría independiente. En base a esta definición, combinada con el tema y objeto de estudio, se define operativamente, y se establece una relación de causalidad entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados de los concesionarios de maquinaria pesada, y se realizará una encuesta tipo cuestionario a los concesionarios de maquinaria pesada, se mide el desempeño del rendimiento laboral.

3.4.1 Matriz de operacionalización de la variable independiente: motivación laboral

Tabla 7

Escala de la Motivación Laboral desde Teoría Bifactorial

Variable Independiente: Motivación laboral -Teoría Bifactorial				
Dimensiones	**Indicadores**	**Ítems**	**Escala De Medición**	**Niveles De Rango**
Motivación Intrínseca	Dominio de la tarea	1. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	Medición ordinal (Escala de Likert)	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		2. Cuando realizo mi trabajo siempre logro el objetivo.		
	Eficacia en la tarea	3. Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.		
		4. Mis actividades laborales alcanzan los objetivos de la organización.		
		5. manejo mis actividades de manera optima		
	Autonomía en la tarea	6. Elijo autónomamente que actividades realizar.		
		7. Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo		
		8. He usado las habilidades necesarias para mi trabajo		
Motivación Extrínseca	Comportamientos	9. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo		1: Nunca 2: Casi nunca

	10. Tengo apertura al cambio organizacional	Medición ordinal (Escala de Likert)	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	11. He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo		
Recompensa	12. La organización favorece el que pongas en práctica tus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo		
	13. Mi supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por mí como persona		
	14. Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas		
Castigo	15. Siento que la política y normas de la organización son aplicadas correctamente		
	16. Reconozco mis errores cuando algo me sale mal en el trabajo		
	17. Como parte de un equipo de trabajo fomento la responsabilidad compartida.		

Nota. La tabla 7 muestra las escalas y sus dos dimensiones adaptado de “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo”, por Manjarrez, 2020.

3.4.2 Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 8

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral

Variable Dependiente: Desempeño laboral				
Dimensiones	**Indicadores**	**Ítems**	**Escala De Medición**	**Niveles De Rango**
Intercambio de baja calidad	Cumplimiento de las labores asignadas	1. Afectan en mi desempeño laboral los cambios del panorama organizacional	Medición ordinal (Escala de Likert)	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		2. Las labores que se me asignan y los plazos son comunicados por canales adecuados.		
	Requerimientos	3. Los objetivos están bien aterrizados		
		4. La calidad de trabajo es lo esperado.		
		5. Existe intereses personales antes que de equipo		
Intercambio de alta calidad	Evaluación	6. Promover programa de desarrollo 360	Medición ordinal (Escala de Likert)	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		7. Los parámetros se adecuan al puesto		
		8. Formo parte del programa de desarrollo.		

	Confianza	9. Solicito ayuda cuando tengo dificultades para resolver un problema.		
		10. Sueles extraer lo positivo de algún compañero (a)		
		11.Sueles expresar lo que te incomoda / las ideas con facilidad.		
	Feedback	12. Recibo orientación sobre mi trabajo semestralmente.		
		13. Soy consciente del cambio.		
		14. Compromiso con la mejora continua		
Trato Positivo	Regulador	15. Llevo por buen camino las situaciones de estrés.	Medición ordinal (Escala de Likert)	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		16. Contribuyo con el clima laboral.		
		17. Me tomo el tiempo para Analizar la situación para tomar decisiones.		
	Responsabilidades	18. Asignar labores de acuerdo a la posición		
		19. Soy consecuente con lo que se propone.		
		20. Comparto carga laboral con el equipo.		
Recursos adecuados	Efectivo	21. Realizo mis actividades adecuadamente según lo establecido	Medición ordinal (Escala de Likert)	1: Nunca 2: Casi nunca

		22. Cumplo con los objetivos establecidos	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		23. Soy consciente del tiempo que involucra la actividad.	
	Eficaz	24. Soy consciente del tiempo que involucra la actividad.	
		25. Optimizo el uso de herramientas.	
		26. Contribuyo con ideas al equipo.	
	Aportes	27. Creo herramientas que optimicen el tiempo.	
		28. Realizo mis funciones con herramientas obsoletas.	

Nota. Esta tabla representa las 08 muestras de las escalas y sus dos dimensiones, adaptado de “The role of leadership and engagement in call center performance: Answering the call in Peru”, por Gabel et al., (2021, p. 20).

3.5 Recopilación de información:

Como primer paso se inició un proceso de búsqueda de información en base de datos indexadas, siendo las principales Scopus y Web of Science, priorizando los primeros cuartiles Q1 y Q2, de los últimos cinco años, buscando revistas que tengan una métrica elevada para generar un buen estado del arte.

En el programa Excel se realizó una base de datos para iniciar a procesar la información mediante el programa estadístico SPSS. Asimismo, se efectuó el análisis descriptivo, empleando medidas de tendencia central como la media, la mediana y la moda teniendo en cuenta medidas de dispersión como la desviación estándar.

3.6 Análisis de la información

Una vez creada la base de datos, se trabajó la parte descriptiva de los resultados mediante SPSS; utilizando información analizada mediante estadística descriptiva. Esta información se muestra representada en tablas y gráficos. Para la formulación de conclusiones, las mismas se relaciona con la prueba de hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para definir el cálculo del uso de pruebas paramétricas, asimismo, se realizó la prueba de Correlación chi-cuadrado de Pearson.

3.7 Confiabilidad del Instrumento

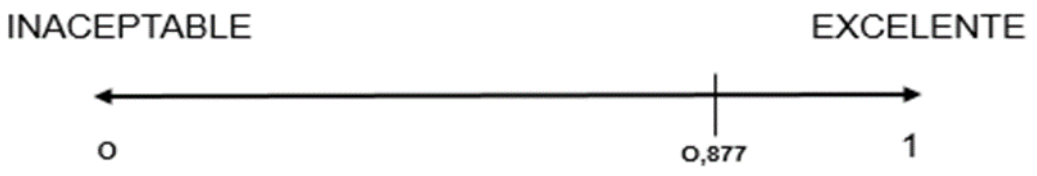
Se mide la fiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach (Manterola et al. 2018), ello se refiere a la importancia de evaluar el grado de confiabilidad de los instrumentos presentados, el Alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico, el cual trabaja con escalas y valores, de esta forma los instrumentos que tengan valores entre 0 y 1, el cual 0 es una confiabilidad nula y 1 confiabilidad total.

Existen varios métodos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición que utilizan una fórmula con un sistema de puntos; el coeficiente alfa de

Cronbach es un sistema que opera en escalas de medición de intervalos donde los valores van de 0 a 1, 0 para confiabilidad cero y 1 para confiabilidad total. El alfa de Cronbach funciona según el método Bootstrap, que tiene en cuenta la distribución de los datos analizados y el tamaño de la muestra (Ledesma, 2004).

Figura 4

Escala de aceptación de Alfa de Cronbach



3.7.1 Análisis de fiabilidad: variable enfoque Bifactorial de la motivación

Como método de fiabilidad se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach, en los instrumentos de recopilación de información se empleó la escala de Likert, con lo cual se da un valor ordinal de respuestas múltiples.

Tabla 9

Criterios de interpretación del coeficiente de alfa de Cronbach

Rangos de ∝	Magnitud
>0,90	Excelente
0,80 – 0,89	Bueno
0,70 – 0,79	Aceptable
0,60 – 0,69	Cuestionable
0,50 – 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Tabla 10

Resumen del procesamiento de casos-Motivación Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Nota. La Tabla 10 demuestra el resultado de la encuesta procesada en SPSS Statistic versión 21.

Tabla 11

Coeficiente de Alfa de Cronbach- Motivación laboral

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.877	17

Fuente: Resultado de la encuesta procesada en SPSS Statistic versión 21

El valor de Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable enfoque bifactorial de la motivación fue de 0.877, siendo un valor bueno, indicando que existe homogeneidad en los ítems utilizados en este instrumento, permitiendo una adecuada aplicación del instrumento.

Tabla 12

Estadísticos de total de elementos para la Motivación Laboral

Estadístico total-elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alpha de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	62,87	68,552	0,745	0,86
2. Cuando realizo mi trabajo siempre logro el objetivo.	62,93	69,781	0,67	0,864
3. Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	62,87	75,838	0,325	0,876
4. Mis actividades laborales alcanzan los objetivos de la organización.	63,13	69,838	0,604	0,866
5. Manejo mis actividades de manera óptima.	62,87	71,695	0,585	0,867
6. Elijo autónomamente qué actividades realizar.	63,13	75,695	0,348	0,875
7. Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo.	63,07	73,21	0,624	0,868
8. He usado las habilidades necesarias para mi trabajo.	63,13	69,267	0,794	0,86
9. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	63,07	68,067	0,765	0,859
10. Tengo apertura al cambio organizacional.	62,93	74,924	0,414	0,873

11. He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo.	63,47	75,838	0,197	0,884
12. La organización favorece el que pongas en práctica tus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo.	63,47	75,41	0,222	0,883
13. Mi jefe, o alguien del trabajo, se preocupan por mí como persona	63,8	65,457	0,71	0,86
14. Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas.	64	67,429	0,584	0,867
15. Siento que la política y normas de la organización son aplicadas correctamente.	63,8	71,743	0,425	0,874
16. Reconozco mis errores cuando algo me sale mal en el trabajo.	63,27	75,352	0,282	0,879
17. Como parte de un equipo de trabajo fomento la responsabilidad compartida.	63,4	72,829	0,532	0,869

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS Statistic versión 21

3.7.2 Análisis de fiabilidad: variable desempeño laboral

Tabla 13

Resumen del procesamiento de caso para la Variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	**%**
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido[a]	0	0.0
	Total	15	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Nota. Resultado de la encuesta procesada en SPSS Statistic versión 21.

Tabla 14

Coeficiente de Alfa de Cronbach para la Variable desempeño laboral

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.856	28

Nota. Resultado de la encuesta procesada en SPSS Statistic versión 21.

El valor de Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable motivación laboral fue de 0.856, siendo un valor bueno, indicando que existe homogeneidad en los ítems utilizados en este instrumento, permitiendo una adecuada aplicación del instrumento.

Tabla N° 15

Estadísticos de total de elementos para la Variable desempeño laboral

Estadístico total-elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alpha de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Afectan en mi desempeño laboral los cambios del panorama organizacional	100,93	157,781	-,239	,871
2. Las labores que se me asignan son comunicadas por canales adecuados	101,27	139,352	,635	,846
3. Los objetivos están bien aterrizados.	100,67	142,238	,507	,849
4. La calidad de trabajo es lo esperado.	100,53	144,410	,424	,851
5. Existen intereses personales antes que de equipo.	101,40	167,829	-,486	,886
6. En el centro de labores se promueve el programa de desarrollo 360.	101,20	139,029	,451	,850
7. Los parámetros se adecuan al puesto.	100,80	136,743	,643	,844

8. Formo parte del programa de desarrollo.	101,00	146,000	,337	,853
9. Solicito ayuda cuando tengo dificultades para resolver un problema.	100,27	144,067	,348	,853
10. Sueles extraer lo positivo de algún compañero (a).	100,47	144,124	,325	,854
11. Sueles expresar lo que te incomoda / las ideas con facilidad.	100,53	142,552	,627	,848
12. Recibo orientación sobre mi trabajo semestralmente.	101,00	132,429	,617	,843
13. Soy consciente del cambio.	100,40	137,971	,698	,844
14. Compromiso con la mejora continua.	100,40	143,114	,431	,851
15. Llevo por buen camino las situaciones de estrés.	100,47	142,981	,649	,848
16. Contribuyo con el clima laboral.	100,40	142,114	,547	,849
17. Me tomo el tiempo para Analizar la situación para tomar decisiones.	100,20	143,886	,506	,850
18. Se me asigna labores de acuerdo a la posición.	100,60	138,543	,503	,848
19. Soy consecuente con lo que se propone.	100,33	141,524	,546	,848
20. Comparto carga laboral con el equipo.	100,93	133,638	,637	,843
21. Realizo mis actividades adecuadamente según lo establecido.	100,67	137,238	,547	,847

22. Cumplo con los objetivos establecidos.	100,73	135,781	,599	,845
23. Soy consciente del tiempo que involucra la actividad.	100,53	139,124	,647	,845
24. Reflexionar sobre el tiempo que debe tomar las actividades.	100,73	140,495	,480	,849
25. Optimizo el uso de herramientas	100,27	134,924	,723	,842
26. Contribuyo con ideas al equipo.	100,13	138,267	,591	,846
27. Creo herramientas que optimicen el tiempo.	100,40	135,400	,694	,842
28. Realizo mis funciones con herramientas obsoletas.	101,53	171,124	-,558	,889

Nota: Resultado de la encuesta procesada en SPSS Statistic versión 29

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

Se exponen los resultados estadísticos que se han encontrado en la aplicación de los instrumentos de ambas variables, en donde se resumieron los resultados, en la variable independiente motivación laboral y sus dimensiones: a) motivación intrínseca y b) motivación extrínseca; de igual forma para la variable dependiente desempeño laboral y sus dimensiones: a) intercambio de baja calidad, b) intercambio de alta calidad, c) trato positivo y d) recursos adecuados; siendo procesados a través del software SPSS V.24, permitiendo a través de procesos estadísticos determinar los resultados cuantitativos

4.1 Análisis descriptivo de la muestra

En el presente capítulo se desarrolló la muestra seleccionada en las empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, en el año 2022.

En el análisis descriptivo, se muestra la distribución de las respuestas, a través de gráficos de frecuencias y barras, resumiendo las características y poder realizar un análisis adecuado. El análisis inferencial contiene la información del coeficiente aplicado para demostrar el grado de asociación e incidencia en las variables

De acuerdo con lo mencionado, en la Tabla 16, el 53.6% de los encuestados perteneces al género masculino y por otra parte el 46.4% al género femenino, estableciendo que exige una leve diferencia, siendo superior el género masculino (hombre).

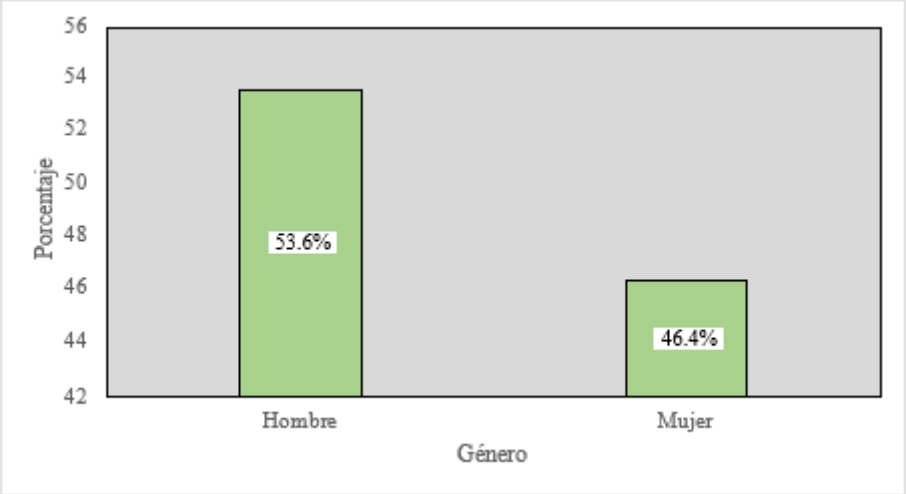
Tabla 16

Género de los colaboradores

Categoría	**N,**	**%**
Hombre	140	53.6%
Mujer	121	46.4%
Total	261	100.0%

Figura 5

Gráfico del porcentaje de colaboradores según su género



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25.

La Tabla 17 representa la prevalecía del área laboral, y sus respuestas en la encuesta aplicada, se obtuvo que 53.4% corresponde al personal administrativo y un 46.4% al personal operativo, siendo superior por una leve diferencia el personal administrativo, generando mayor incidencia en la parte operativa.

Tabla 17

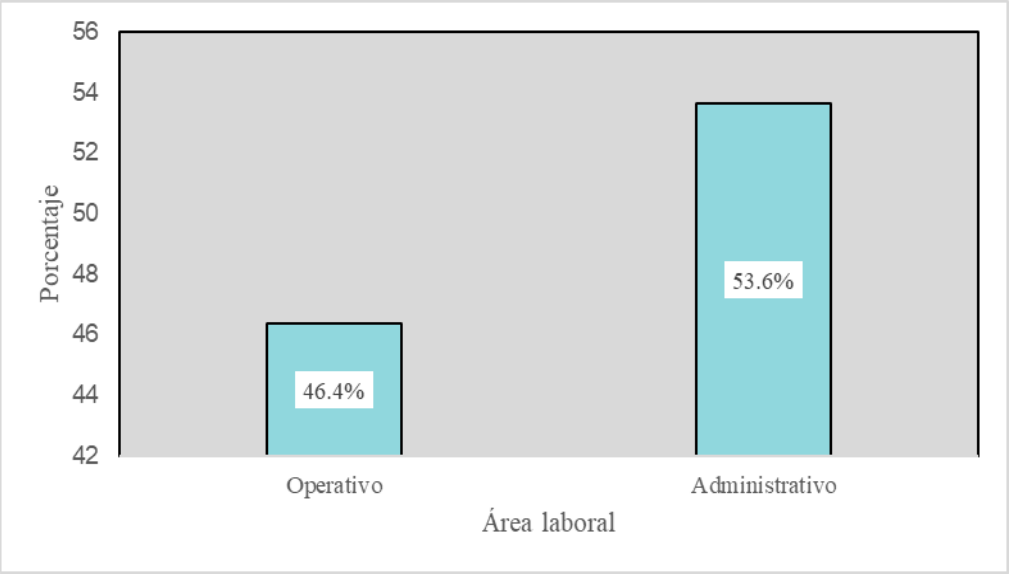
Categoría de los puestos

Categoría	N,	%
Operativo	121	46.4%
Administrativo	140	53.6%
Total	261	100.0%

Nota. Fuente de elaboración propia en base a las encuestas

Figura 6

Gráfico de colaboradores según los puestos



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25.

Mientras que en la Tabla 18 se aprecia la prevalecía de la ubicación laboral, y sus respuestas en la encuesta aplicada, se obtuvo que 60.5% corresponde a central y un 38.5% al proyecto, siendo superior la categoría central.

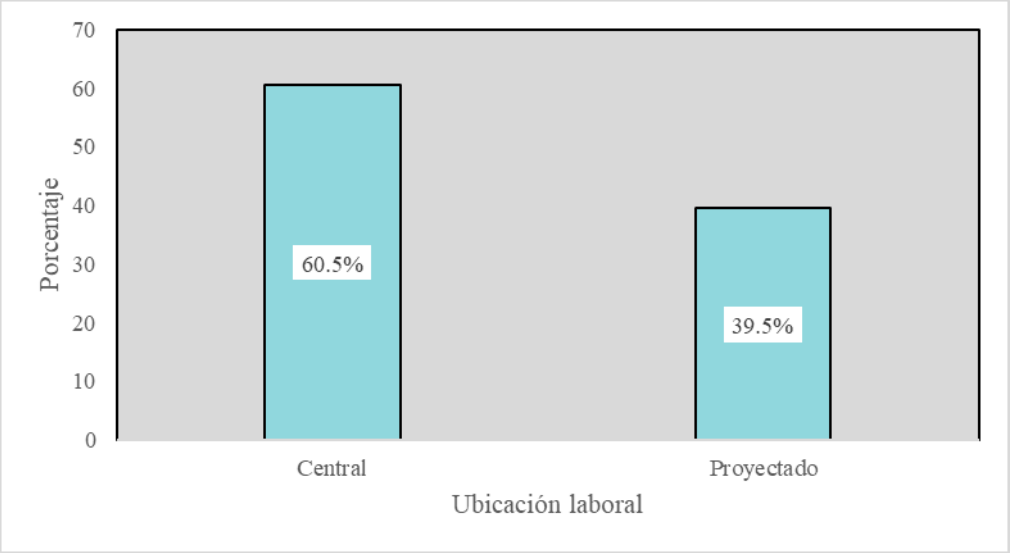
Tabla 18

Ubicación laboral

Categoría	n	%
Central	158	60.5%
Proyectado	103	38.5%
Total	261	100.0%

Figura 7

Gráfico de la ubicación laboral de los encuestados



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

Por otra parte, en la Tabla 19, como parte del análisis descriptivo, se presentan los indicadores estadísticos de la media y desviación típica o desviación estándar (DE), aplicado en cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, con relación a lo mencionado para la medición de la motivación laboral y sus dimensiones el promedio de puntos se ubica entre 2.41 y 3.48 (con un bajo nivel de dispersión determinado por la DE), en la variable Desempeño laboral y sus dimensiones el promedio de puntos se ubica entre 2.48 y 2.94, con relación a los datos se puede afirmar que en las dos

variables y sus correspondiente dimensiones son apreciadas en niveles altos en una escala del 1 a 5 puntos.

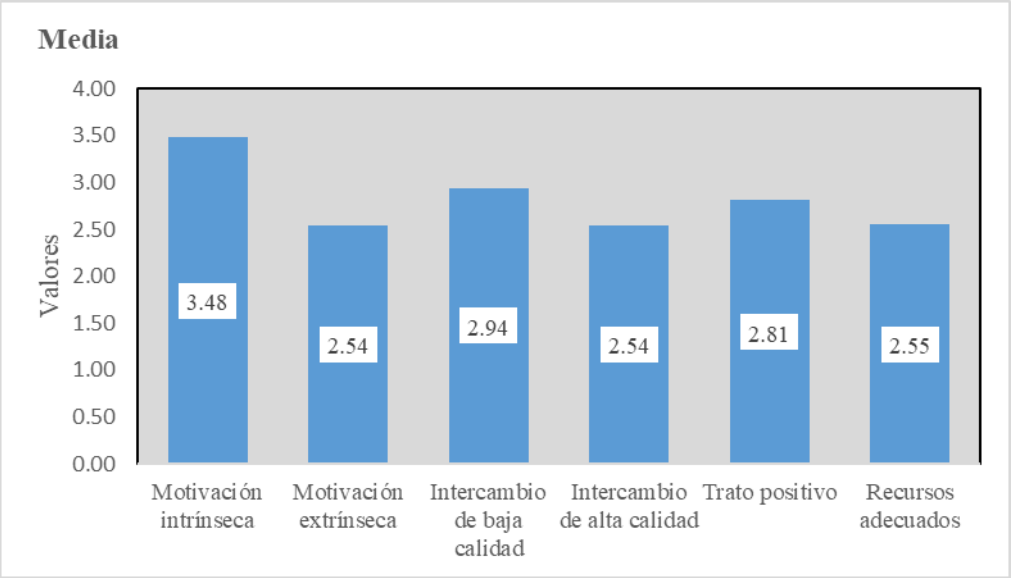
Tabla 19

Indicadores descriptivos de las variables y dimensiones

Variable/Dimensiones	Media	Desv. Típica
Motivación laboral	2.41	0.88
Motivación intrínseca	3.48	0.88
Motivación extrínseca	2.54	1.02
Desempeño laboral	2.48	0.89
Intercambio de baja calidad	2.94	0.69
Intercambio de alta calidad	2.54	0.96
Trato positivo	2.81	0.98
Recursos adecuados	2.55	0.89

Figura 8

Gráfico de indicadores descriptivos de las variables y dimensiones



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.2 Análisis de estadísticos descriptivos de los resultados

Los resultados estadísticos descriptivos, son parte del proceso cuantitativo, el cual consiste en describir, ordenar, realizar, analizar las características de las variables y sus respectivas dimensiones, en base a las respuestas brindadas por los encuestados, para ello se emplea métodos y procesos estadísticos, adicionalmente para realizar estos análisis y comparativas se presentarán tablas de frecuencias.

4.3 Variable Motivación Laboral: Motivación extrínseca e intrínseca

Con relación a la variable enfoque bifactorial de la motivación en la tabla 20, se puede observarque la gran mayoría de encuestados, es decir un 54% percibe un alto nivel, por otro lado, un 26.4% percibe un nivel moderado en la variable enfoque bifactorial de la motivación en las empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, determinando que los empleados logran percibir una motivación adecuada dentro de las instalaciones.

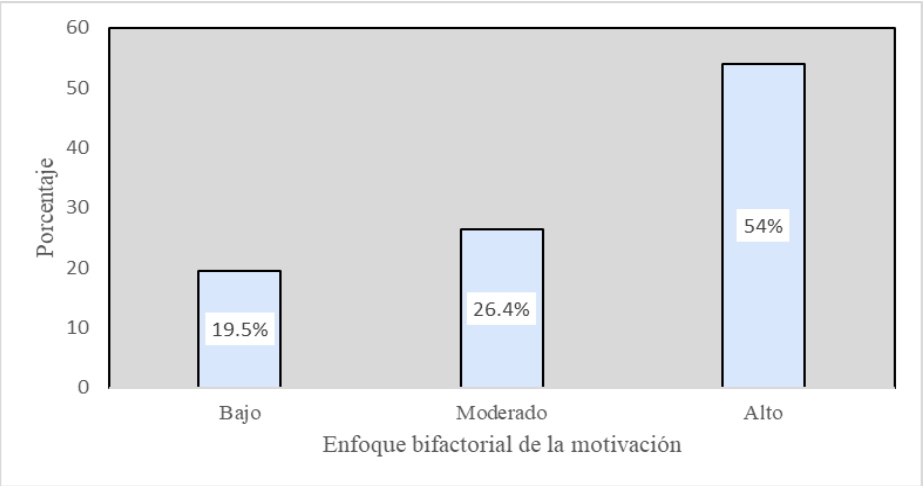
Tabla 20

Nivel de logro de la variable motivación laboral

Categoría	n	%
Bajo	51	19.5%
Moderado	69	26.4%
Alto	141	54.0%
Total	261	100.0%

Figura 9

Nivel de logro de la variable enfoque bifactorial de la motivación



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

Dimensión: motivación intrínseca

De igual forma, en la tabla 21, se puede observar que la gran mayoría de encuestados, es decir un 47.1% percibe un alto nivel, por otro lado, un 39.8% percibe un nivel moderado en la dimensión motivación intrínseca en las empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, determinando que los empleados logran percibir una motivación por parte de sus superiores, sin embargo, se denota que un 13% expresa un nivel bajo en la motivación intrínseca por parte de sus superiores, colocándose en la categoría bajo.

Tabla 21

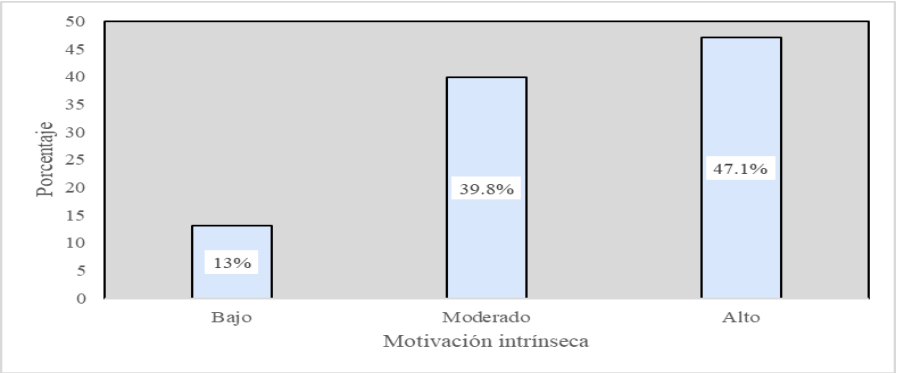
Nivel de logro de la dimensión motivación intrínseca

Categoría	n	%
Bajo	34	13.0%
Moderado	104	39.8%
Alto	123	47.1%
Total	261	100.0%

Nota. Resultados según la encuesta realizada

Figura 10

Nivel de logro de la dimensión motivación intrínseca



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.3.1 Dimensión: Motivación extrínseca

De igual forma, en la Tabla 22, se puede observar que la gran mayoría de encuestados, un 54% percibe un alto nivel, por otro lado, un 26.4% percibe un nivel moderado en la dimensión motivación extrínseca en las empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, determinando que los empleados logran percibir una motivación adecuada, sin embargo, por el contrario, un 19.5% expresa un nivel bajo en la motivación extrínseca, colocándose en la categoría bajo.

Tabla 22

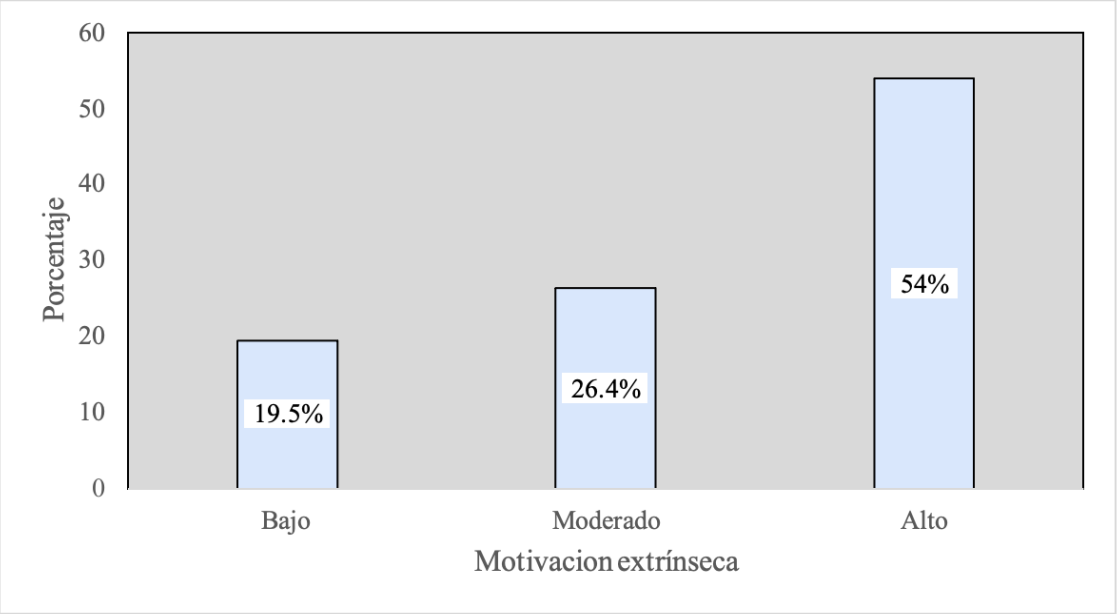
Nivel de logro de la dimensión motivación extrínseca

Categoría	n	%
Bajo	51	19.5%
Moderado	69	26.4%
Alto	141	54.0%
Total	261	100.0%

Nota. Resultados según la encuesta realizada

Figura 11

Nivel de logro de la dimensión motivación extrínseca



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.3.2 Dimensión: Recursos adecuados

En la Tabla 23, se puede observar que una gran cantidad de encuestados, representado por el 54% desarrollan un alto nivel, por otro lado, un 33% percibe un moderado nivel en la dimensión recursos adecuados en las empresas dealer de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, determinando que los empleados logran percibir que existe calidad en los recursos que se emplean, sin embargo, se denota que un 13% considera un bajo nivel.

Tabla 23

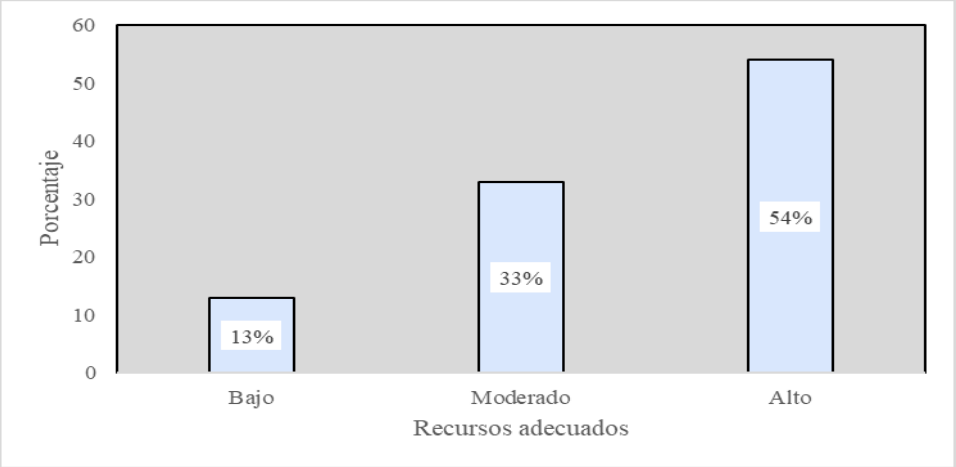
Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados

Categoría	n	%
Bajo	34	13.0%
Moderado	86	33.0%
Alto	141	54.0%
Total	261	100.0%

Nota. Resultados según la encuesta realizada

Figura 12

Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.4 Variable: Desempeño laboral

Continuando, con la descripción de la Tabla 24, se aprecia que el 47.1% de encuestados tienen una percepción alta sobre el desempeño laboral, por otro lado, un 39.8% percibe un nivel moderado en las empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, determinando que los empleados logran percibir que realizan un adecuado desempeño laboral dentro de las instalaciones. Por último, se denota que un 13.0% considera un bajo nivel.

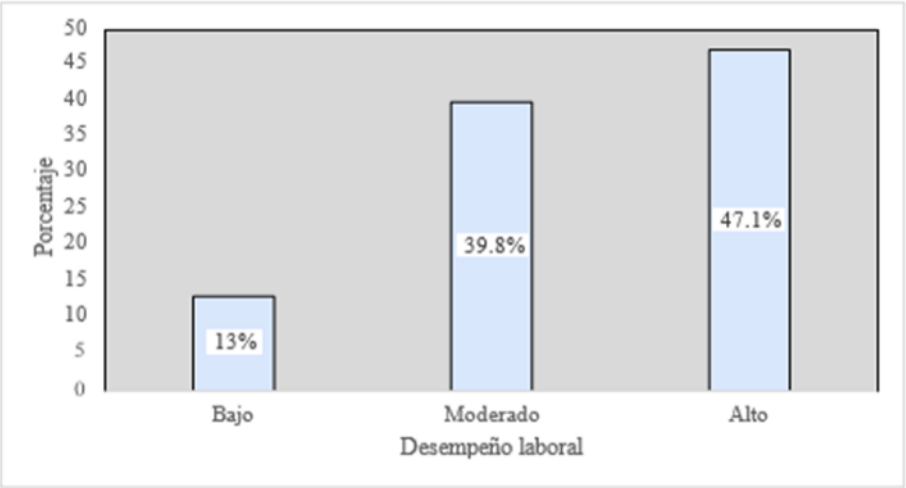
Tabla 24

Nivel de logro de la variable desempeño laboral

Categoría	n	%
Bajo	34	13.0%
Moderado	104	39.8%
Alto	123	47.1%
Total	261	100.0%

Figura 13

Nivel de logro de la variable desempeño laboral



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.4.1 Dimensión: intercambio de baja calidad

Prosiguiendo, con el análisis de las dimensiones del desempeño laboral, en la Tabla 25, se puede observar que el 52.9% percibe un moderado nivel, por otro lado,un 26.4% percibe un nivel bajo en la dimensión intercambio de baja calidad en las empresas dealer de maquinaria pesada, determinando que los empleados logran percibir que existe una carencia en el intercambio de baja calidad, sin embargo, se denota que un 20.7% considera un alto nivel.

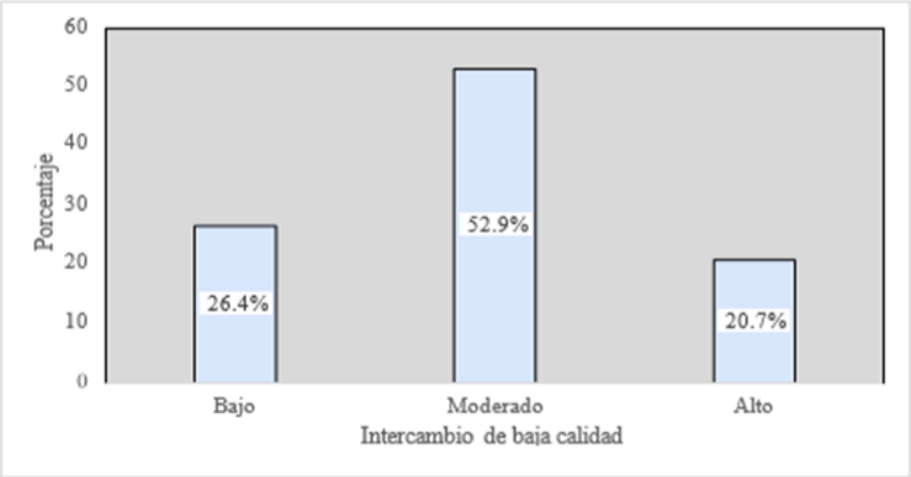
Tabla 25

Nivel de logro de la dimensión intercambio de baja calidad

Categoría	n	%
Bajo	69	26.4%
Moderado	138	52.9%
Alto	54	20.7%
Total	261	100.0%

Figura 14

Nivel de logro de la dimensión intercambio de baja calidad



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.4.2 Dimensión: intercambio de alta calidad

Prosiguiendo, con el análisis de las dimensiones del desempeño laboral, en la Tabla 26, se puede observar que el 47.1% percibe un alto nivel, por otro lado, un 39.8% percibe un moderado nivel en la dimensión intercambio de alta calidad en las empresas *dealer* de maquinaria pesada, determinando que los empleados logran percibir que existe un adecuado nivel en el intercambio de alta calidad, sin embargo, se denota que un 13% considera un bajo nivel.

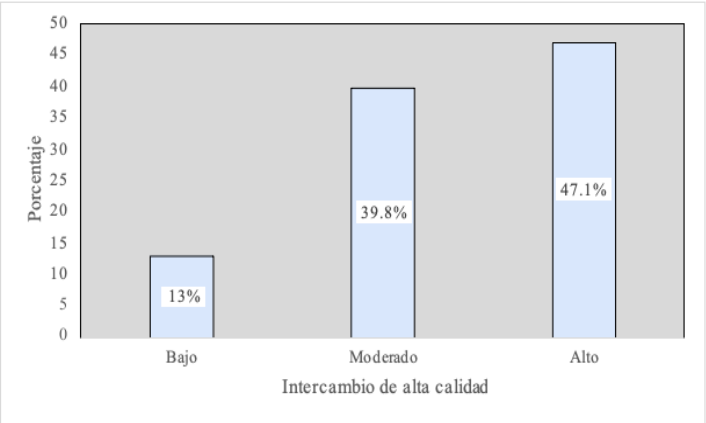
Tabla 26

Nivel de logro de la dimensión intercambio de alta calidad

Categoría	n	%
Bajo	34	13.0%
Moderado	104	39.8%
Alto	123	47.1%
Total	261	100.0%

Figura 15

Nivel de logro de la dimensión intercambio de alta calidad



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.4.3 Dimensión: Trato positivo

Analizando la descripción de las dimensiones del desempeño laboral, en la Tabla 27, se puede observar que el 53.6% de encuestados percibe un alto nivel en cuanto a la dimensión, por otro lado, un 39.8% percibe un nivel moderado en la dimensión trato positivo en las empresas *dealer* de maquinaria pesada en Lima Metropolitana, determinando que los empleados logran percibir que existe un adecuado trato en las empresas, sin embargo, se denota que un 6.5% considera un bajo nivel.

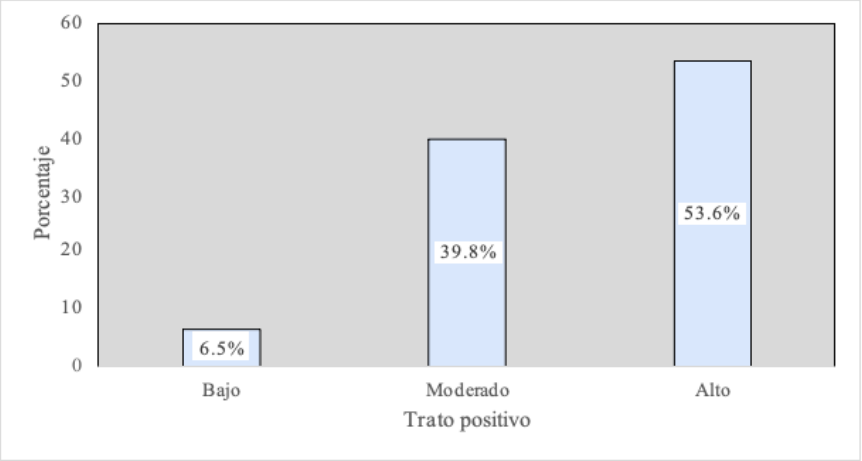
Tabla 27

Nivel de logro de la dimensión trato positivo

Categoría	n	%
Bajo	17	6.5%
Moderado	104	39.8%
Alto	140	53.6%
Total	261	100.0%

Figura 16

Nivel de logro de la dimensión trato



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.4.4 Dimensión: recursos adecuados

Finalmente, al analizar las dimensiones de la variable desempeño laboral, en la Tabla 28, se puede observar que un 54% tiene la percepción de un alto nivel en cuanto a la dimensión, por otro lado, un 33% percibe un moderado nivel en la dimensión recursos adecuados en las empresas *dealer* de maquinaria pesada, determinando que los empleados logran percibir que existe calidad en los recursos que se emplean, sin embargo, se denota que un 13% considera un bajo nivel.

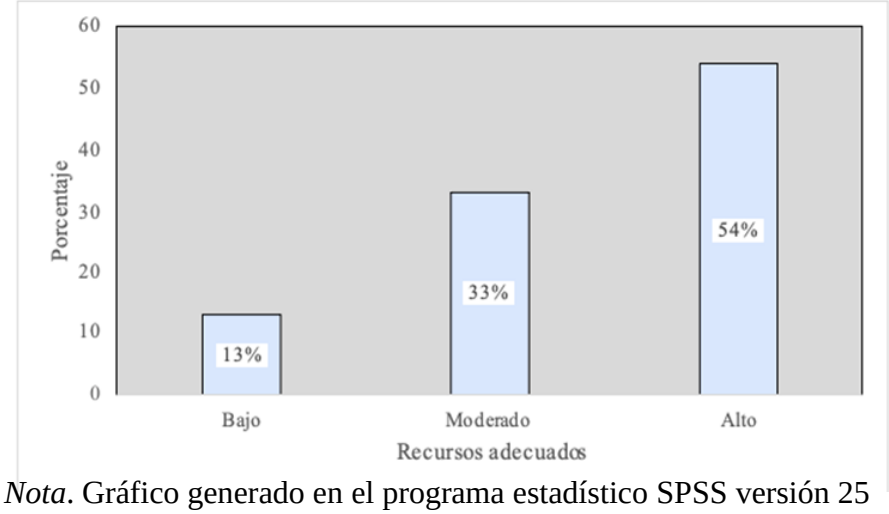
Tabla 28

Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados

Categoría	n	%
Bajo	34	13.0%
Moderado	86	33.0%
Alto	141	54.0%
Total	261	100.0%

Figura 17

Nivel de logro de la dimensión recursos adecuados



Nota. Gráfico generado en el programa estadístico SPSS versión 25

4.5 Análisis de estadísticos inferenciales

Analizando los estadísticos inferenciales, se determina el tratamiento de la información obtenida, lo cual servirá para la toma de decisiones, existen dos caminos estadísticos para la prueba de hipótesis, en ellos se encuentra la decisión del análisis paramétrico, y poder aplicar la correlación de Pearson y para los no paramétricos la correlación de Rho de Spearman. Prosiguiendo, se establece que se empleará el coeficiente de regresión lineal.

4.5.1 Prueba de hipótesis para la distribución normal de los datos

Las pruebas de normalidad se conceptualizan como aquellas pruebas que determinan la bondad de datos, indicando la distribución en la cual se encuentran, esto es de importancia porque permitirá al investigador establecer el adecuado tratamiento estadístico, siendo estos paramétricos o no paramétricos (Flores & Flores, 2021).

La prueba de Kolmogórov-Smirnov se utiliza para analizar la normalidad de los datos del estudio en la prueba estadística. Si los datos superan los 50 casos, se recomienda realizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov. En cuanto a los argumentos ya expuestos, se utilizó este método debido a que la muestra estuvo conformada por 261 usuarios entrevistados en la Empresa Concesionaria de Maquinaria Pesada Metropolitana de Lima, y se concluyó que 261>50, la prueba de normalidad que se realizará es la de Kolmogórov-Smirnov.

H_0: La distribución de las variables analizadas responden a una distribución normal.

H_a: La distribución de las variables analizadas no responde a una distribución normal.

En las Tablas 29 y 30 se muestran los resultados obtenidos al realizar el tratamiento estadístico de Kolmogórov-Smirnov para determinar el procesamiento de datos, aplicando el enfoque bifactorial de motivación y desempeño laboral, el p-valor obtenido = 0.000<0.050, se concluye que los datos no se encuentran ubicados en una distribución normal con evidencia estadística suficiente aceptando la hipótesis alterna de que la distribución no normal sigue un tratamiento no paramétrico.

Tabla 29

Pruebas de Kolmogórov-Smirnov para la Variable Motivación Laboral

	N	Z de Kolmogórov-Smirnov	p-valor.
Enfoque bifactorial de la motivación	261	0.288	0.000
Motivación intrínseca	261	0.213	0.000
Motivación extrínseca	261	0.233	0.000

Tabla 30

Pruebas de Kolmogórov-Smirnov para la Variable Desempeño Laboral

	N	Z de Kolmogórov-Smirnov	p-valor.
Desempeño laboral	261	0.234	0.000
Intercambio de baja calidad	261	0.269	0.000
Intercambio de alta calidad	261	0.244	0.000
Trato positivo	261	0.259	0.000
Recursos adecuados	261	0.235	0.000

4.6 Prueba de Hipótesis para la aleatoriedad de datos

La prueba de hipótesis, como la determinación de la significancia, para poder establecer el comportamiento de las variables y sus dimensiones, permitiendo la toma de decisiones. A continuación, para el tratamiento no paramétrico de los resultados, aplicando el estadístico Rho de Spearman, se ha determinado si existe efecto entre la

hipótesis principal y la hipótesis específica, ya que el estadístico nos permite determinar el nivel de correlación y asociación entre las variables dirección e influencia correspondiente; se determinó un nivel de significación de 0,05.

4.6.1.1 Hipótesis general

La motivación desde el enfoque bifactorial influye significativamente en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

H_0: La motivación desde el enfoque Bifactorial no influye significativamente en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

H_a: La motivación desde el enfoque Bifactorial influye significativamente en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

Nivel de significancia:

Se considera un nivel de significancia del 5% = 0.05

Prueba estadística

Tabla 31

Correlación entre las variables Independiente y Dependiente

			Enfoque bifactorial de la motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Enfoque bifactorial de la motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,573**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	261	261
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,573**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	261	261

Interpretación:

En la tabla 31, los resultados del estadístico Rho de Spearman, el resultado de correlación es de 0.573 mostrando una influencia positiva moderada (directamente proporcional). Respecto al nivel de significancia *p-valor = 0.000 < 0.05*, por lo cual se afirma la influencia significativa de las variables. Por lo tanto, con la respectiva evidencia estadística se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que la motivación laboral desde el enfoque Bifactorial influye de manera significativa en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada.

Tabla 32

Resumen del modelo de la Regresión Lineal

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.621[a]	0.386	0.384	0.69075

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

Tabla 33

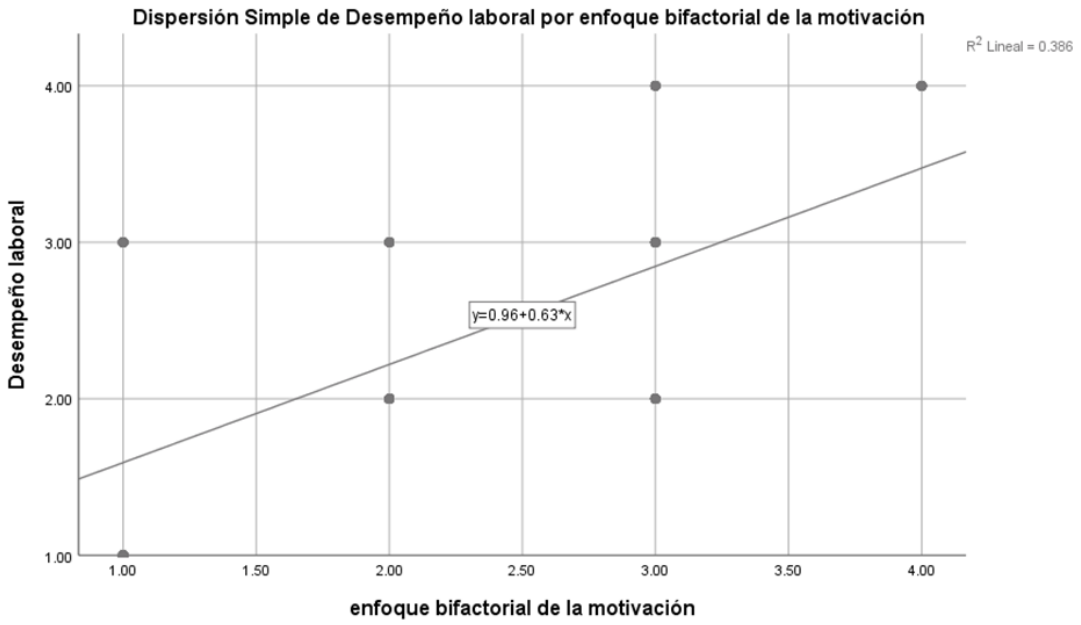
Resultado del modelo de Regresión Lineal de la hipótesis general

Coeficientes[a]						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	0.888	0.127		6.992	0
	Desempeño laboral	0.616	0.048	0.621	12.764	0

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

Figura 18

Diagrama de dispersión entre las variables enfoque Bifactorial de la motivación laboral y desempeño laboral



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

En la Figura 18 se concluye que la motivación laboral desde el enfoque Bifactorial influye con un R2=0.39 en el desempeño laboral, incrementando la motivación laboral desde el enfoque Bifactorial esto generaría que aumente el desempeño laboral de manera directamente proporcional, es decir, de acuerdo con la formula y ecuación lineal infinita y=0.96+0.63x, se puede deducir que a partir de lo mencionado el desempeño laboral es impactado en un 63% por el enfoque Bifactorial de la motivación.

4.6.1.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

H_0: La motivación intrínseca no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

H_a: La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

Tabla N° 34

Correlación de mención motivación intrínseca y desempeño

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,508**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	261	261
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,508**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	261	261

Nota: Resultados según la encuesta realizada

Criterio de decisión

La significación es 0.000, es menor al nivel de significancia (0.05). Se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación:

En la Tabla 34, los resultados estadísticos del Rho de Spearman, nos brinda el resultado de 0.508 mostrando la influencia positiva moderada (directamente proporcional).

Respecto al nivel de significancia *p-valor = 0.000 < 0.05*, se afirma que la influencia significativa entre las variables. Por lo tanto, con la respectiva evidencia estadística se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que la motivación intrínseca influye de manera significativa en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 35

Resumen del modelo de la Regresión Lineal

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.571[a]	.326	.324	.72676

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

Tabla 36

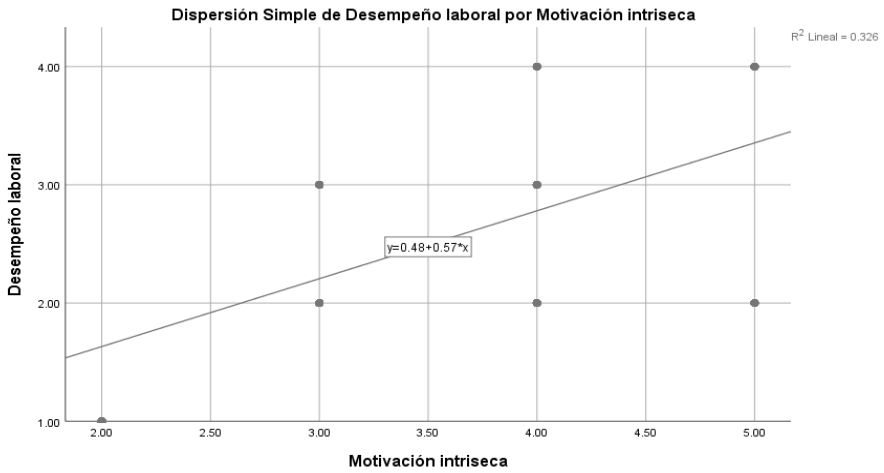
Resultado modelo de Regresión Lineal de la hipótesis especifica 1

Coeficientes[a]						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,066	.134		11.465	.000
	Desempeño_laboral	.580	.051	.571	11.203	.000

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

Figura 19

Diagrama de dispersión entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

En la Figura 19 se aprecia que la motivación intrínseca influye en R2=0.326 en el desempeño laboral, es decir si mejora la motivación intrínseca esto generaría un mejor desempeño laboral, en relación con la formula y=0.48+0.57x. A partir de lo indicado se afirma que el desempeño laboral es explicado en un 57% por la motivación intrínseca.

Prueba de hipótesis especifica 2

Formulación de la Hipótesis

H_0: La motivación extrínseca no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

H_a: La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

Nivel de significancia:

Se considera un novel de significancia del 5% = 0.05

Prueba estadística

Tabla 37

Correlación de dimensión motivación extrínseca y desempeño

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,505**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	261	261
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,505**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	261	261

Nota: Resultados según la encuesta realizada

Criterio de decisión

La significación es 0.000, siendo menor al nivel de significancia (0.05). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula.

Conclusión

En la Tabla 37, los resultados del estadístico Rho de Spearman, el nivel de correlación es de 0.505 mostrando la influencia positiva moderada (directamente proporcional). Respecto al nivel de significancia p-valor = 0.000 < 0.05, por lo cual se confirma la influencia de las variables. En efecto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que la motivación extrínseca influye

significativamente en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 38

Resumen del modelo de la Regresión Lineal

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.539a	.290	.288	.86128

Nota Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

Tabla N° 39

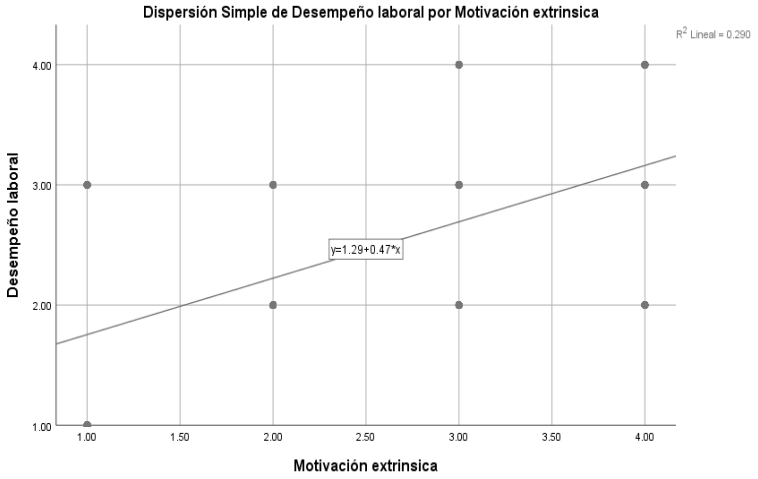
Resultado modelo de Regresión Lineal de la hipótesis especifica 2

Coeficientes[a]						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1.009	.158		6.376	.000
	Desempeño laboral	.619	.060	.539	10.295	.000

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

Figura 20

Diagrama de dispersión entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral



Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado, procesados en SPSS

En la Figura 20, se muestra que la motivación extrínseca influye de manera positiva con un R2=0.290 en el desempeño laboral, es decir si incrementa la motivación extrínseca esto generaría que el desempeño laboral sea mayor mediante la fórmula y=1.29+0.47x. A partir de lo mencionado se puede afirmar que el desempeño laboral se asocia en un 47% por la motivación extrínseca.

4.7 Discusión de Resultados

En el presente estudio de investigación, la hipótesis general, con relación al análisis concerniente asevera que, la motivación laboral desde enfoque Bifactorial influye en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022 y en base a los datos obtenidos de los valores estadísticos del análisis de regresión lineal simple se determinó que el desempeño es expresado en un 63% 3.9 % por el enfoque Bifactorial de la motivación, en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

Con respecto a la literatura obtenida en el estudio, se ha encontrado similitudes de análisis de (Good et al., 2022); en el cual determinan en su análisis de estudio que el enfoque Bifactorial de la motivación en las organizaciones tiene una asociación directa con los colaboradores, que permite una tendencia positiva de incremento en el desempeño laboral a diferencia en una perspectiva negativa de percepción en la motivación la productividad que en este caso decrece.

Además, en la recopilación de información los autores que examinan la relación de causa – efecto, en la cual, investigan la relación entre el enfoque Bifactorial de la motivación y desempeño laboral, confirman que los empleados de diferentes empresas o

posiciones jerárquicas son impactados desde los niveles bienestar subjetivo y sus correlatos motivacionales intrínsecos y extrínsecos que infiere en la productividad, esto se ve reflejado en la gestión empresarial que decae gradualmente en la participación y en los aspectos de estrategia y planificación ocasionando la desmotivación y falta de interés de los empleados que conlleva a un nivel profesional y personal de los empleados cierta incertidumbre de valoración y que las empresas como organizaciones pierdan talento humano valioso y tiende a una alta rotación de personal a corto tiempo. Es decir, los cambios en el enfoque Bifactorial de la motivación afectarán directamente al desempeño laboral (Lee, 2020; Pradenas et al., 2021, Puspitasari & Adam, 2019, Berdicchia et al. 2021, Mardanov, 2020).

En la primera hipótesis específica, nos evidencia que, la motivación intrínseca influye en el desempeño en empresas *dealer* de maquinaria pesada. En base a ello se afirma que el desempeño laboral es explicado en un 57% por la motivación intrínseco. Asimismo, al proceder con la prueba estadística de Correlación Rho de Spearman entre una de las variables y una dimensión se obtuvo como valor 0.508, afirmando que hay una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Por ello, en esta hipótesis hemos coincidido con la investigación de Sabarun et al. (2020), donde enuncia que en función a la motivación intrínseca concibe la satisfacción en un ámbito laboral se ve reflejado en la calidad de sus funciones y atribuye una identificación de marca hacia la empresa con el propósito de mantenerse más tiempo en ella. Es decir, que la hipótesis mencionada, nos confirma que la motivación intrínseca incide favorablemente e influye de manera significativa en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

La segunda hipótesis específica, evidencia que, la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral, afirmándose que el desempeño laboral es explicado en un 47%

por la motivación extrínseca e influye significativamente en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022; la correlación de Spearman fue de 0.050 estableciendo una relación positiva moderada, es decir los cambios en la motivación extrínseca afectaran en toda índole al desempeño laboral.

De igual manera, la última hipótesis planteada, tiene una convergencia con los aportes de la investigación de Ravesangar & Fausi, (2022) y de Hashiguchi et al. (2021), quienes coinciden afirmando que las dimensiones, condiciones de trabajo y las políticas internas influyen en la percepción y pertenencia psicológica del colaborador, el cual tiene un impacto importante en la relación con el desempeño laboral, la calidad y productividad. Finalmente, que, dentro de datos obtenidos del análisis correlacional, se aprecia que la hipótesis general tiene un mayor grado de relación entre sí, por lo cual, se establece que hay una existencia significativa de influencia entre las variables estudiadas en donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se concluye que las variables y sus dimensiones respectivas no son independientes. La R^2 tiene un 3.9% y la ecuación de regresión lineal es Y= 0.96+0.63X.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Demostrando el objetivo general, se determinó la incidencia de la motivación desde la teoría Bifactorial en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022. Se desarrollaron pruebas estadísticas no paramétricas fundamentadas en la cuantificación de la percepción que tienen los encuestados mediante el muestreo probabilístico aleatorio. Los resultados de las pruebas se ubicaron con un coeficiente de correlación de 0.573, valor p = 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que la motivación a través de la teoría de los dos factores tiene un efecto significativo en el desempeño laboral en la empresa *dealer* de maquinaria pesada de Lima Metropolitana 2022.

Prosiguiendo con relación a la primera hipótesis específica, diseñado para determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas *dealer* de maquinaria pesada. Por lo tanto, se presentaron las pruebas estadísticas no inferenciales no paramétricas basadas en un muestreo probabilístico aleatorio. Los resultados así obtenidos arrojaron un coeficiente de correlación de 0,508, p-valor = 0,000, lo que permite rechazar la hipótesis nula y concluir que la motivación intrínseca tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados de la empresa *dealer* de maquinaria pesada de Lima Metropolitana 2022.

Por último, con relación a la segunda hipótesis específica, evidenciándose la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022. Por lo tanto, se desarrollaron pruebas estadísticas no paramétricas fundamentadas en la cuantificación de las percepciones de los encuestados a través de un muestreo probabilístico aleatorio. Los

resultados de estas pruebas arrojaron un coeficiente de correlación de 0.505, valor p=0.000, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula y se puede concluir que la motivación extrínseca tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la empresa *dealer* de maquinaria pesada de Lima Metropolitana 2022.

5.2 Recomendaciones

Debido a que sí existe una relación positiva entre la motivación, a través de la teoría Bifactorial, y el desempeño laboral, en los encuestados que son trabajadores de una empresa *dealer* de maquinaria pesada, en Lima Metropolitana, se recomienda a las diversas áreas de jefatura, poder mejorar dicha relación a través del uso de innovadores programas de motivación, generando beneficios a los trabajadores, para de esa forma mejorar la relación entre ambas variables, viéndose reflejado en un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores, debido a que se ha comprobado que existe una relación positiva y directa entre la teoría Bifactorial en el desempeño laboral.

En segundo lugar, se recomienda a las áreas de recursos humanos poder realizar diferentes tipos de investigaciones in situ en donde se pueda estudiar la relación con la motivación y el desempeño de los trabajadores, para de esta forma poder buscar puntos débiles y realizar capacitaciones que permitan el desarrollo del personal, generando un mejor desempeño laboral,teniendo de esa forma la opción de mejorar la dimensión de motivación extrínseca y el desempeño laboral.

En tercer lugar, si bien existe una relación positiva entre la dimensión intrínseca y la variable desempeño laboral, se recomienda a los trabajadores llevar cursos de *coaching*, y centrar sus objetivos, para de esta forma poder encontrar sintonía entre sus metas y las metas de las empresas *dealer* de maquinaria pesada, de esta forma poder mejorar la relación entre la dimensión y la variable mencionada.

Finalmente, se recomienda para futuras investigaciones, la profundización en investigaciones relacionadas a las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la motivación relacionándolas con el desempeño desde la perspectiva de Gabel et al. (2021), que adicionalmente lo considera: Intercambio de baja calidad, Intercambio de alta calidad, Trato Positivo y Recursos adecuados, debido a que la mayor parte de la literatura aborda dimensiones desde la perspectiva del desempeño con dimensiones contextuales y de tareas, son pocos artículos o tesis que escogen el enfoque de desempeño considerando las dimensiones la variable dependiente asociado a estudios recientes.

REFERENCIAS

Agüero Garro, Y., Barboza Arias, S., Orozco Bravo, I., & Ureña Porras, G. (2022). *Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Académico UNA https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/22857

Aguilar, J., Valencia, A. & Martínez, M. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica – Psychological. Research Records*, *6* (3), 2552-2557. https://doi.org/10.1016/j.aipprr.2016.11.007

Ariani, D. W. (2016). Why Do I Perform? Mediating effects of intrinsic and extrinsic motivation and moderating effect of gender on personality and student performance. *International Journal of Applied Business and Economic Research. 14*(6), 3677-3707. https://www.researchgate.net/publication/309249997_Why_do_i_perform_Mediating_effects_of_intrinsic_and_extrinsic_motivation_and_moderating_effect_of_gender_on_personality_and_student_performance

Bayona, J., Parra, C. & Salamanca, T. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desdela teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración. XIV* (27), 25 - 52. https://www.redalyc.org/articulo.oa? id=409658132008

Bayser, S.E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Ciencia. Tecnol*ogía. *2*(12), 2-12. https://doi.org/10.56294/saludcyt202212

Berdicchia, D., Bracci, E. y Masino, G. (2021). Disentangling the effect of perceived performance management system accuracy on intrinsic and extrinsic motivation. *Meditari Accountancy Research*. https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2020-0972

Bittel, L. (2000). Administración de personal. *Traducción José Real Gutiérrez*.

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. *3* (1), 75 - 103. https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. *12* (3), 385 - 390. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599

Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais/Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, *3* (1), 120 - 125. https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991

Chiavenato, I. (2020). *Planeación estratégica- Fundamentos y aplicaciones*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Chen, C.X., Zhang, J. & Gilal, F.G. (2019). Composition of motivation profiles at work using latent analysis: theory and evidence. *Psychology Research and Behaviour* Management. *12*, 811 - 824 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/PRBM.S210830

Clifton, J. (13 de junio de 2017). *The world's broken workplace. The chairman's blog*. https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-brokenworkplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles

Conde, R., Prybutok, V. & Thompson, K. (2022). Bringing theory to practice: Examining the role of pay for performance, intrinsic motivation, and culture on sales agent tenure. *Journal of Marketing Theory and Practice. 30* (3), 374 -393. https://doi.org/10.1080/10696679.2021.1958689

Flores, C. & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar los datos en procesos productivos: Anderson Darling – Ryan – Joiner, Shapiro – Wilky y Kolmogórov – Smirnov. *Societas*.*23*(2), 83 – 97. http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf

Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. Noriega Editores. https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Gabel, R., Sully de Luque, M. F., y Bahamonde, D. (2021). The role of leadership and engagement in call center performance: Answering the call in Peru. *Leadership*

and Organization Development Journal, *42*(2), 265-288. https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0166

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, *16* (1), 10 - 26. https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714

García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, *8* (12). https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/326981/20784207/ 122090

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

Gillespie, E. A., Noble, S. M. & Lam, S. K. (2016). Extrinsic versus intrinsic approaches to managing a multi-brand salesforce: when and how do they work? *Journal of the Academy of Marketing Science*, *44* (6), 707-725https://ideas.repec.org/a/spr/joamsc/v44y2016i6d10.1007_s11747-016-0473-x.html

Good, V., Hughes, D. & Mc Grath, S. (2022). A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science. Journal of the Academyof Marketing Science*. https://doi.org/10.1007/s11747-021-00827-6

Han, Y., Kim, Y. & Hur, W. M. (2021). The effects of perceived supervisor incivility on child-care workers' job performance: The mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Curr Psychol. 40,* 1979 – 1994. https://doi.org/10.1007/s12144-019-0133-7

Hashiguchi, N., Sengoku, S., Kubota, Y., Kitahara, S., Lim, Y. & Kodama, K. (2021). Age- Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance. Int. J. Environ. *Res. Public Health, 18,* 111. https://doi.org/10.3390/ijerph18010111

Hernández-Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9

Herzberg, Z. (1989) *Teoría de la Higiene*. Editorial McGraw-Hill

Herzberg, F. (1959). *Work and motivation. Behaviour science concepts and management application (Studies in personnel policy, 216).* Conference Board

Hyung, L. (2022). Revisión del efecto de desplazamiento de la gestión del desempeño: su impacto en la motivación extrínseca e intrínseca. *Transylvanian Review of Administrative Sciences, 1* 90-109. http://dx.doi.org/10.24193/tras.63E.5

Interempresas (14 de junio de 2022). *International Construction publica su ranking anual de los 50 mayores fabricantes de maquinaria de construcción*. Interempresas. https://www.interempresas.net/ObrasPublicas/Articulos/392137-International- Construction-publica-ranking-anual-50-mayores-fabricantes-maquinaria.html

Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62* (1), 6 - 28. https://doi.org/10.1108/17410401311285273

Krumm, S., Grube, A. & Hertel, G. (2013), The Munster Work Value Measure, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 5, pp. 532-560. https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0023

Lam, A. (2021). 'Gold', 'Ribbon' or 'Puzzle': What motivates researchers to work in Research and Technology Organizations. *Technological Forecasting & Social Change, 40* (10), 1354 -1368. https://doi.org/10.1016/j.respol.2011.09.002

Ledesma, RuPeña. (2004). AlphaCI: Un programa de cálculo de intervalos de confianza para el coeficiente alfa de Cronbach. Psico-USF (Impresso). 9. 10.1590/S1413-82712004000100005.

Lee, H. (2021). Revisión del efecto de desplazamiento de la gestión del desempeño: su impacto en la motivación extrínseca e intrínseca. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 1 90 -109. ISSN 1842-2845.

Lee, Y., Haeok, L. & Sunghyup, S. (2022). Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Service Performance after Parental Leave. *International Journal of Environmental Research and Public Health. 19* (5). https://doi.org/10.3390/ijerph19052715

Liang, H., Wang, M.-M., Wang, J.-J. y Xue, Y. (2018). How intrinsic motivation and extrinsic incentives affect task effort incrowdsourcing contests: A mediated

moderation model. *Elseiver Computers in Human Behavior*, *81*(1), 168-176 https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.11.040

López-Martínez, O. & Ibarra-Cisneros, M. A. (2019). Diseño de instrumentopara medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Revista Latindex.* *1*(1), 1238 – 1251. http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf

López M; Efstathios S., Herrera M. & Apolo D. (2018). School climate and teacher performance: A case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, *39* (35), 5 – 20. https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html

Madrigal, B.(2017). *Habilidades directivas*. McGraw - Hill

Mamani-Vara, A. (2022). Motivación y procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa productora de cuero en Arequipa. *Fronteras en Ciencias de la Administración*, *1*(1), 40 – 49. https://fronterasdelasociedad.com/index.php/farevista/article/view/11

Manjarrez, N., Boza Valle, J. A. & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, *11* (5), 359-365. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018).

Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología, 35* (6), 680 – 688. https://doi.org/10.4067/s0716-10182018000600680

Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-based HRM, 9* (3), 223-240. https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*: Ediciones Díaz de Santos.

Minh Luan, H. (2021). The Relationship between Autonomous Extrinsic Motivation of Salespeople and Work Performance: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 8* (12), 485 – 495. https://www.researchgate.net/publication/356986795_The_Relationship_between_Autonomous_Extrinsic_Motivation_of_Salespeople_and_Work_Performance_An_Em pirical_Study_from_Vietnam

Ministerio de Economía y Finanzas (2022, 15 de febrero). *Manufactura, construcción, comercio y servicios fueron los sectores que más se recuperaron en 2021*. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101108&view=article&catid=100&id=7293&lang=es-ES

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Proter y Gamble*. Venezuela:Babelcube Inc.

Naranjo, P. (2009*). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su*

importancia en el ámbito educativo. Educación 2009.

Navarro, E., & Pérez, M. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. [Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia]. https://riunet.upv.es/handle/10251/2189

Núñez, G. A. & Valencia, A. Y. (2022). *Relación entre el estrés y la motivación laborales* [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. https://hdl.handle.net/20.500.12724/15843

Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral.* [Tesis en Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf

Parra, C., Bayona, J. & Salamanca, T. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, *14* (27), 25 – 41. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008

Parrales-Reyes, J, Villao-Reyes, J. & Pisco-Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Científica dominio de las Ciencias, 8* (1), 177- 186. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369

Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad

del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales, XVI,* (3), 493 – 505. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010

Pineda, D. (2021). Defending the motivational theory of desire. *Theoria - Spain, 36* (2), 243 - 260. https://doi.org/10.1387/theoria.21489

Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019). Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers. *Revista Venezolana de Gerencia, 24* (87), 843 – 856. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013

Pradenas, D., Oyanedel, J., Da Costa, S., Rubio, A., & Páez, D. (2021). Bienestar Subjetivo y sus Correlatos Motivacionales Intrínsecos y Extrínsecos en Ejecutivos de Alto Desempeño: Un Estudio en Gerentes Chilenos Revisando Empíricamente el Modelo Bifactorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18* (15). https://doi.org/10.3390/ijerph18158082

Puspitasari, F.D.A. & Adam, S. (2019), The influence of job stress and motivation to work performance. *Universitas Airlangga, 35* (21) 102-112. https://scholar.unair.ac.id/en/publications/la-influencia-del-estr%C3%A9s-laboral-y-la-motivaci%C3%B3n-para-el-desempe%C3%B1

Quevedo, F. (2022). *Plan de acción: Motivación para el fortalecimiento de la motivación laboralde los docentes de una universidad privada en Lima* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/items/3bce4db9-2453-4285-9c2e-ad761a030777

Quito-Matute, D., Orbe- Guaraca, M., Ortiz- Gonzáles, R. y Matovelle-Romo, R. (2020).

Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5*, 163- 193. https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.894

Ravesangar, K., & Fauzi, M. A. (2022). The influence of extrinsic motivating factors on employees' work performance at banking sectors in Malaysia: the mediating effect ofpsychological ownership. *International Journal of Business and Society, 23*(2), 1147-1168. https://doi.org/10.33736/IJBS.4862.2022

Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill.

Robbins S., Decenzo D. & Coulter M. (2013). *Fundamental of management*. San Diego State University. Pearson.

Ronen, S. & Donia, M. (2020). Stifling my fire: the impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 36* (3), 205 - 214. https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a20

Ruoxuan, L., Hongyun, L. & Yunan, W. (2022). Dynamic and cyclic relationships between employees' intrinsic and extrinsic motivation: Evidence from dynamic multilevel modeling analysis. *Journal of Vocational Behavior* https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103813

Sabarun , Hikmah, L. & Qamariah, Z. & Hetsy, W. y Hafshah, A. (2020). The Relationship among Intrinsic/Extrinsic Motivation and Interest Toward L2 Writing Performance at Higher Education. *Ilkogretim Online- Elementary*

Education Online, 19 (2), 60 – 68. https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1603372809.pdf

Sánchez-Sellero, M. C. & Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: Study in Spain and findings in other countries. *Ciencia y Tecnología, 20* (4), 641 – 660. https://www.researchgate.net/publication/324073638_Determinants_of_Job_Satisfaction_in_the_Spanish_Wood_and_Paper_Industries_A_Comparative_Study_across_Spain

Solong, A., Wekke, I.S., Aras, D. & Makbul, M. (2021). Correlation Between Intrinsic and Extrinsic Motivation to Employee Performance Through Commitment and Organizational Culture. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management,* 694 - 705 http://ieomsociety.org/china2021/papers/118.pdf

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2019). *Referencia de empleados*. https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias

Tran, P.T., Nguyen, T.D.T., Pham, L.M., Phan, P.T.T. & Do, P.T. (2021). The Role of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Psychological Capital and Innovative Performance: Empirical Evidence from Vietnam.Journal of Asian Finance. *Economics and Business. 8* (4), 1067 - 1078. https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1192102

Van der Kolk, B., Van Veen-Dirks, P.M.G. ter Bogt, H.J. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review 28*(5), 901 - 928 https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728

Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y. & Gong, Z. (2016). The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory. *Management Decision, 54* (10), 2393 - 2412 https://doi.org/10.1108/MD-01-2016-0007

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo influye la motivación laboral desde el enfoque bifactorial en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022?	Explicar la influencia la motivación laboral desde el enfoque bifactorial en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.	La motivación laboral desde el enfoque bifactorial influye significativamente en el desempeño laboral en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.	**X= Motivación laboral (Manjarrez 2020)** X1= Motivación intrínseca X2= Motivación extrínseca **Y= Desempeño laboral (Gabel-Shemueli,2021)** Y1=Intercambio de baja calidad Y2= Intercambio de alta calidad Y3= Trato Positivo Y4=Recursos adecuados
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**	
PE1= ¿Cuál es la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022? PE2= ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022?	OE1= Analizar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022. OE2= Analizar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.	HE1= La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022. HE2=La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.	

Nota. Problema general y específico, objetivo general y específicose Hipótesis general.

Anexo 2. Lista de referencias verificadas por los cuartiles 1,2, 3 y 4 por base de datos

REFERENCIA COMPLETA	SCOPUS O WEB OF SCIENCE	CUARTIL
Ariani, D.W (2016).Why Do I Perform? Mediating Effects Of Intrinsic And Extrinsic Motivation And Moderating Effect Of Gender On Personality And Student Performance *International Journal of Applied Business and Economic Research* 14(6), pp. 3677-3707 http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/13172	SCOPUS	Q 1
Bayser, B.E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. DOI: https://doi.org/10.56294/saludcyt202212	SCOPUS	Q 1
Berdicchia, D., Bracci, E. y Masino, G. (2021). Disentangling the effect of perceived performance management system accuracy on intrinsic and extrinsic motivationhttps://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2020-0972	SCOPUS	Q 1
Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor	SCOPUS	Q 1

clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218- 3620-rus-12-03-385.pdf		
Chen, C.X., Zhang, J., Gilal, F.G. (2019). Composition of motivation profiles at work using latent analysis: *theory and evidence. Psychology Research and Behavior* Management 12, pp. 811-824 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/PRBM.S210830	SCOPUS	Q 1
Conde, R., Prybutok, V., Thompson, K. (2022). Bringing theory to practice: Examining the role of pay for performance, intrinsic motivation, and culture on sales agent tenure. *Journal of Marketing Theory and Practice* 30(3), pp. 374-393DOI:10.1080/10696679.2021.1958689	SCOPUS	Q 1
Gillespie, E.A., Noble, S.M., Lam, S.K. (2016). Extrinsic versus intrinsic approaches to managing a multi-brand salesforce: when and how do they work? *Journal of the Academy of Marketing Science* 44(6), pp. 707-725https://ideas.repec.org/a/spr/joamsc/v44y2016i6d10.1007_s11747-016-0473-x.html	SCOPUS	Q 1

Good, V., Hughes, D. & Mc Grath, S. (2022). A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science.* https://doi.org/10.1007/s11747-021-00827-6	SCOPUS	Q 1
Han, Y., Kim, Y. y Hur, WM. The effects of perceived supervisor incivility on child-care workers' job performance: The mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. (2021). Curr Psychol 40, 1979–1994 (2021). https://doi.org/10.1007/s12144-019-0133-7	SCOPUS	Q 1
Hashiguchi, N.; Sengoku, S.; Kubota, Y.; Kitahara, S.; Lim, Y.; Kodama, K. (2021). Age- Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance. Int. J. Environ. Res. Public Health, 18, 111. https://doi.org/10.3390/ijerph18010111	SCOPUS	Q 1
Lee, H. W. (2021). Revisión del efecto de desplazamiento de la gestión del desempeño: su impacto en la motivación extrínseca e intrínseca. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 1, 90-109. ISSN 1842-2845.	SCOPUS	Q 1
Lee, Y., Haeok, L. & Sunghyup, S. (2022). Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Service	SCOPUS	Q 1

Performance after Parental Leave. International Journal of Environmental Research and Public Health. https://doi.org/10.3390/ijerph19052715		
Liang, H., Wang, M.-M., Wang, J.-J., Xue, Y. (2018). How intrinsic motivation and extrinsic incentives affect task effort incrowdsourcing contests: A mediated moderation model *Computers in Human Behavior* 81, pp. 168-176 https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.11.040	SCOPUS	Q 1
López M; Efstathios S; Herrera M; Apolo D. (2018). School climate and teacher performance: A case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html	SCOPUS	Q 1
Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. Department of Management,Southeasat Missouri State University. https://www.researchgate.net/publication/346705675_Intrinsic_and_extrinsic_motivation_organizational_context_employee_contentment_job_satisfaction_performanceand_intention_to_stay	SCOPUS	Q 1

Minh Luan, H. (2021). The Relationship between Autonomous Extrinsic Motivation of Salespeople and Work Performance: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8. https://www.researchgate.net/publication/356986795_The_Relationship_between_Autonomous_Extrinsic_Motivation_of_Salespeople_and_Work_Performance_An_Em pirical_Study_from_Vietnam	SCOPUS	Q 1
Pineda Oliva, D. Defending the motivational theory of desire [Defendiendo la teoría motivacional del deseo] (2021). Theoria (Spain), 36 (2), pp. 243-260. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85107767933&doi=10.1387%2ftheoria.21489&partnerID =40&md5=4ea77 DOI: 10.1387/theoria.21489	SCOPUS	Q 1
Pizarro J, Fredes D. y Inostroza C. (2019). Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013	SCOPUS	Q 1

Pradenas, D., Oyanedel, J., Da Costa, S., Rubio, A., y Páez, D. (2021). Bienestar Subjetivo y sus Correlatos Motivacionales Intrínsecos y Extrínsecos en Ejecutivos de Alto Desempeño: Un Estudio en Gerentes Chilenos Revisando Empíricamente el Modelo Bifactorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 15: 8082. https://doi.org/10.3390/ijerph18158082	SCOPUS	Q2
Puspitasari , F.D.A.,& Adam, S. The influence of job stress and motivation to work performance [Article@La influencia del estrés laboral y la motivación para el desempeño laboral] (2019) *Opcion, 35* (Special Issue 21), pp. 102-112. Cited 1 time. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85071394153&partnerID=40&md5=ed838ab04c3514462 0bbb8f9434b5646	SCOPUS	Q1
Quito-Matute, D., Orbe- Guaraca, M., Ortiz-Gonzáles, R., & Matovelle-Romo, R. (2020). Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. DOI:10.35381/r.k.v5i3.894	SCOPUS	Q1

Ravesangar, K., & Fauzi, M. A. (2022). The influence of extrinsic motivating factors on employees' work performance at banking sectors in Malaysia: the mediating effect of psychological ownership. *International Journal of Business and Society*, *23*(2), 1147- 1168. doi:10.33736/IJBS.4862.2022	SCOPUS	Q1
Ronen, Sigalit, & Donia, Magda BL. (2020). Stifling my fire: the impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 205-214. Epub 11 de enero de 2021. https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a20 DOI: 10.5093/JWOP2020A20	SCOPUS	Q1
Ruoxuan L, Hongyun L & Yunan W. (2022) Dynamic and cyclic relationships between employees' intrinsic and extrinsic motivation: Evidence from dynamic multilevel modeling análisis. *Journal of Vocational Behavior* DOI:10.1016/j.jvb.2022.103813	SCOPUS	Q1
Sabarun ,Hikmah, L. & Qamariah, Z. & Hetsy, W. y Hafshah, A. (2020). The Relationship among Intrinsic/Extrinsic Motivation and Interest Toward L2 Writing Performance at Higher Education.	SCOPUS	Q 1

Ilkogretim Online - Elementary Education Doi:10.17051/ilkonline.2020.02.107		
Sánchez-Sellero, M. C.; Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: Study in Spain and findings in other countries. Ciencia y Technologia 2018 Vol.20 No.4 pp.641-660 ref.many https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20193155931	SCOPUS	Q1
Solong, A., Wekke, I.S., Aras, D., Makbul, M. (2021). Correlation Between Intrinsic and Extrinsic Motivation to Employee Performance Through Commitment and Organizational Culture. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management pp. 694-705 http://ieomsociety.org/china2021/papers/118.pdf	SCOPUS	Q1
Tran, P.T., Nguyen, T.D.T., Pham, L.M., Phan, P.T.T., Do, P.T. (2021). The Role of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Psychological Capital and Innovative Performance: Empirical Evidence from Vietnam.*Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8(4), pp. 1067-1078 https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-	SCOPUS	Q2

on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1192102		
Van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P.M.G., Ter Bogt, H.J. (2019) The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review* 28(5), pp. 901-928 DOI:10.1080/09638180.2018.1553728	SCOPUS	Q1
Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y., Gong, Z. (2016) The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory. *Management Decision* 54(10), pp. 2393-2412 https://doi.org/10.1108/MD-01-2016-0007	SCOPUS	Q1

Anexo 3. Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores

Dra. **Fabiana Leticia Saavedra Díaz**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación en Administración y Recursos Humanos EPE 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Licenciado en Recursos Humanos.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Enfoque bifactorial de la motivación y su influencia en el desempeño laboral en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a Recursos Humanos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antesagradecerle por la atención que dispense la presente.

Atentamente.

Luz Roman Huamani

María Patricia Castillo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Motivación laboral (Teoría bifactorial de motivación laboral) Dimensiones de la variable:

Motivación intrínseca:

Los factores de motivación también son conocidos como motivadores o satisfactores que son otras condicionesde trabajo las cuales operan para fortalecer esta motivación, y por lo general su ausencia nunca es insatisfactoria. Herzberg menciona que en estos factores se incluyen el logro, reconocimiento, naturaleza del trabajo, responsabilidad, progreso y crecimiento, los cuales son características que producen una satisfacción. También tenemos a los autores Aguilar et al (2016) Quienes mencionan que la motivación intrínseca se definecomo el interés y el disfrute en una actividad por sí misma. Las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes al interés intrínseco en la tarea. El constructo de motivación intrínseca describe la tendencia a la maestría, el interés espontáneo y la exploración que es esencial al desarrollo cognitivo y social, y representala principal fuente de gozo y vitalidad a lo largo de la vida.

Motivación extrínseca

Existe cuando los empleados se sienten satisfechos con lo siguiente en una organización, la política, la administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Este es también considerado como el Factor higiénico, El término higiene implica prevención e indica que solose destinan a evitar la insatisfacción en el medio o

amenazas potenciales al equilibrio, si este factor es óptimo únicamente evita la insatisfacción, su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial yduradera, pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por las que se les llama factores de insatisfacción,según Aguilar et al (2016).

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones de la variable:

Intercambio de baja calidad

Este tipo de intercambio se basa en el desarrollo de feedback entre el líder y el empleado es considerado de baja calidad ya que no es la adecuada y surge por falta de confianza. Así mismo, las responsabilidades no son correctamente distribuidas. La ejecución de funciones netamente como figura en el contrato de trabajo y principalmente implican intercambios económicos. Esto no garantiza un compromiso intrínseco con la organización o equipo de trabajo

Intercambio de alta calidad

Se extienden más allá del contrato formal y se basan en la obligación mutua, el respeto, el afecto, el apoyo y la lealtad. Esto sí garantiza un compromiso intrínseco con la organización o equipo de trabajo. Trato positivo:Se trata de una vía de doble sentido que todo líder debe saber usar para garantizar que los colaboradores respeten a la organización y también sientan que su trabajo es valorado y reconocido.

Trato Positivo:

Se trata de una vía de doble sentido que todo líder debe saber usar para garantizar que

los colaboradores respeten a la organización y también sientan que su trabajo es valorado y reconocido

Recursos adecuados

Los colaboradores se desempeñan mejor cuando sus líderes ayudan a que la organización les proporcione las herramientas adecuadas y en el tiempo correcto.

Anexo 4 Matriz de operacionalización de variables

Variable Independiente: Motivación laboral (teoría bifactorial de la motivación laboral)		
Dimensión	**Ítems**	**Niveles de Rango**
Dominio de la tarea	1. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	AVANZADA ADECUADA BÁSICO
	2. Cuando realizo mi trabajo siempre logro el objetivo.	
Eficacia en la tarea	3. Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	
	4. Mis actividades laborales alcanzan los objetivos de la organización.	
	5. manejo mis actividades de manera óptima.	
Autonomía en la tarea	6. Elijo autónomamente qué actividades realizar.	
	7. Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo.	
	8. He usado las habilidades necesarias para mi trabajo.	
	9. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	

Comportamientos	10. Tengo apertura al cambio organizacional.	
	11. He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo.	
Recompensa	12. La organización favorece el que pongas en práctica tus habilidades y fortalezaspara el desempeño de tu trabajo.	
	13. Mi supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por mí como persona	
	14. Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas.	
Castigo	15. Siento que la política y normas de la organización son aplicadas correctamente.	
	16. Reconozco mis errores cuando algo me sale mal en el trabajo.	
	17. Como parte de un equipo de trabajo fomento la responsabilidad compartida.	

Variable Dependiente: Desempeño laboral		
Dimensión	**Ítems**	**Niveles de Rango**
Cumplimiento de las labores asignadas	1.Afectan en mi desempeño laboral los cambios del panorama organizacional	POSITIVA MEDIA NEGATIVA
	2. Las labores que se me asignan y los plazos son comunicados por canales adecuados.	
Requerimientos	3. Los objetivos están bien aterrizados.	
	4. Calidad de trabajo es lo esperado.	
	5. Existen intereses personales antes que de equipo.	
Evaluación	6. En el centro de labores se promueve el programa de desarrollo 360.	
	7. Los parámetros se adecuan al puesto.	
	8. Formo parte del programa de desarrollo.	
Confianza	9. Solicito ayuda cuando tengo dificultades para resolver un problema.	
	10. Sueles extraer lo positivo de algún compañero (a).	
	11. Expresas lo que te incomoda / las ideas, con facilidad.	
Feedback	12. Recibo orientación sobre mi trabajo semestralmente.	
	13. Ser consciente del cambio.	
	14. Me comprometo con la mejora continua.	
Regulador	15. Llevo por buen camino las situaciones de estrés.	
	16. Contribuyo con el clima laboral.	
	17. Me tomo el tiempo para Analizar la situación para tomar decisiones.	
Responsabilidades	18. Se me asigna labores de acuerdo a la posición.	
	19. Soy consecuente con lo que se propone.	
	20. Comparto carga laboral con el equipo.	
Efectivo	21. Realizo mis actividades adecuadamente según lo establecido.	
	22. Cumplo con los objetivos establecidos.	
	23. Soy consciente del tiempo que involucra la actividad	
Eficaz	24. Reflexionar sobre el tiempo que debe tomar las actividades.	
	25. Optimizo el uso de herramientas	
	26. Contribuyo con ideas al equipo.	
	27. Creo herramientas que optimicen el tiempo.	

Aportes	28. Realizo mis funciones con herramientas obsoletas.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable: Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Dimensión: Dominio de la tarea	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando realizo mi trabajo siempre logro el objetivo.	x		x		x		
	Dimensión: Eficacia en la tarea							
3	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	x		x		x		
4	Mis actividades laborales alcanzan los objetivos de la organización.	x		x		x		
5	Manejo mis actividades de manera óptima.	x		x		x		
	Dimensión: Autonomía en la tarea							
6	Elijo autónomamente qué actividades realizar.	x		x		x		
7	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo.	x		x		x		
8	He usado las habilidades necesarias para mi trabajo.	x		x		x		
	Dimensión: Comportamientos							

9	Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	x		x		x		
10	Tengo apertura al cambio organizacional.	x		x		x		
11	He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo.	x		x		x		
	Dimensión: Recompensa							
12	La organización favorece el que pongas en práctica tus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo.	x		x		x		
13	Mi supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por mí como persona.	x		x		x		
14	Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas.	x		x		x		
	Dimensión: Castigo							
15	Siento que la política y normas de la organización son aplicadas correctamente.	x		x		x		
16	Reconozco mis errores cuando algo me sale mal en el trabajo.	x		x		x		
17	Como parte de un equipo de trabajo fomento la responsabilidad compartida.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
-

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Fabiana Leticia Saavedra Díaz DNI::08616231

Especialidad del validador: Administración de RRHH-Administración-Metodología

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados sonsuficientes para medir la dimensión.

Fabiana Leticia Saavedra Díaz

19 de diciembre de 2022

Variable: Gestión de Recursos Humanos

Variable: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Dimensión: Cumplimiento de las labores asignadas	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Afectan en mi desempeño laboral los cambios del panorama organizacional	x		x		x		
2	Las labores que se me asignan y los plazos son comunicados por canales adecuados.	x		x		x		
	Dimensión: Requerimientos							
3	Los objetivos están bien aterrizados.	x		x		x		
4	La calidad de trabajo es lo esperado.	x		x		x		
5	Existen intereses personales antes que de equipo.	x		x		x		
	Dimensión: Evaluación							
6	En el centro de labores se promueve el programa de desarrollo 360.	x		x		x		
7	Los parámetros se adecuan al puesto.	x		x		x		
8	Formo parte del programa de desarrollo.	x		x		x		
	Dimensión: Confianza							

9	Solicito ayuda cuando tengo dificultades para resolver un problema.	x		x		x		
10	Sueles extraer lo positivo de algún compañero (a).	x		x		x		
11	Sueles expresar lo que te incomoda / las ideas con facilidad.	x		x		x		
	Dimensión: Feedback							
12	Recibo orientación sobre mi trabajo semestralmente.	x		x		x		
13	Soy consciente del cambio.	x		x		x		
14	Compromiso con la mejora continua.	x		x		x		
	Dimensión: Regulador							
15	Llevo por buen camino las situaciones de estrés.	x		x		x		
16	Contribuyo con el clima laboral.	x		x		x		
17	Me tomo el tiempo para Analizar la situación para tomar decisiones.	x		x		x		
	Dimensión: Responsabilidades							
18	Se me asigna labores de acuerdo a la posición.	x		x		x		
19	Soy consecuente con lo que se propone.	x		x		x		
20	Comparto carga laboral con el equipo.	x		x		x		
	Dimensión: Efectivo							
21	Realizo mis actividades adecuadamente según lo establecido.	x		x		x		

22	Cumplo con los objetivos establecidos.	x		x		x		
23	Soy consciente del tiempo que involucra la actividad.	x		x		x		
	Dimensión: Eficaz							
24	Reflexiono sobre el tiempo que debe tomar las actividades.	x		x		x		
25	Optimizo el uso de herramientas	x		x		x		
26	Contribuyo con ideas al equipo.	x		x		x		
	Dimensión: Aportes							
27	Creo herramientas que optimicen el tiempo.	x		x		x		
28	Realizo mis funciones con herramientas obsoletas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ] Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Fabiana Leticia Saavedra Díaz DNI: :08616231

Especialidad del validador: Administración de RRHH-Administración-Metodología

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. [2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

19 de diciembre de 2022

Fabiana Leticia Saavedra Díaz

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor.

Dr. Miguel Armesto Céspedes

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación en Administración y Recursos Humanos EPE 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Licenciado en Recursos Humanos.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Enfoque bifactorial de la motivación y su influencia en el desempeño laboral en empresas *dealer* de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a Recursos Humanos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antesagradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Luz Roman Huamani

María Patricia Castillo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Motivación laboral (Teoría bifactorial de la motivación laboral)Dimensiones de la variable:

- **Motivación intrínseca:**

Los factores de motivación también son conocidos como motivadores o satisfactores que son otras condicionesde trabajo las cuales operan para fortalecer esta motivación, y por lo general su ausencia nunca es insatisfactoria. Herzberg menciona que en estos factores se incluyen el logro, reconocimiento, naturaleza del trabajo, responsabilidad, progreso y crecimiento, los cuales son características que producen una satisfacción. También tenemos a los autores Aguilar et al (2016) Quienes mencionan que la motivación intrínseca se definecomo el interés y el disfrute en una actividad por sí misma. Las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes al interés intrínseco en la tarea. El constructor de motivación intrínseca describe la tendencia a la maestría, el interés espontáneo y la exploración que es esencial al desarrollo cognitivo y social, y representala principal fuente de gozo y vitalidad a lo largo de la vida.

- **Motivación extrínseca**

Existe cuando los empleados se sienten satisfechos con lo siguiente en una organización, la política, la administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Este es también considerado como el Factor higiénico, El término higiene implica prevención e indica que solo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio, si este factor es óptimo únicamente evita la insatisfacción, su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera, pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por las que se les llama factores de insatisfacción, según Aguilar et al (2016).

Variable 2:

Desempeño Laboral Dimensiones de la variable:

- **Intercambio de baja calidad**

Este tipo de intercambio se basa en el desarrollo de feedback entre el líder y el empleado es considerado de baja calidad ya que no es la adecuada y surge por falta de confianza. Así mismo, las responsabilidades no son correctamente distribuidas. La ejecución de funciones netamente como figura en el contrato de trabajo y principalmente implican intercambios económicos. Esto no garantiza un compromiso intrínseco con la organización o equipo de trabajo

- **Intercambio de alta calidad**

Se extienden más allá del contrato formal y se basan en la obligación mutua, el respeto, el afecto, el apoyo y la lealtad. Esto sí garantiza un compromiso intrínseco con la organización o equipo de trabajo. Trato positivo:Se trata de una vía de doble sentido que todo líder debe saber usar para garantizar que los colaboradores respeten a la organización y también sientan que su trabajo es valorado y reconocido.

- **Trato Positivo:**

Se trata de una vía de doble sentido que todo líder debe saber usar para garantizar que los colaboradores respeten a la organización y también sientan que su trabajo es valorado y reconocido

- **Recursos adecuados**

Los colaboradores se desempeñan mejor cuando sus líderes ayudan a que la organización les proporcione las herramientas adecuadas y en el tiempo correcto.

Anexo 6 Matriz de operacionalización de variables

Variable Independiente: Motivación laboral (teoría bifactorial de la motivación laboral)		
Dimensión	**Ítems**	**Niveles de Rango**
Dominio de la tarea	1. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	AVANZADA ADECUADA BÁSICO
	2. Cuando realizo mi trabajo siempre logro el objetivo.	
Eficacia en la tarea	3. Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	
	4. Mis actividades laborales alcanzan los objetivos de la organización.	
	5. manejo mis actividades de manera óptima.	
Autonomía en la tarea	6. Elijo autónomamente qué actividades realizar.	
	7. Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo.	
	8. He usado las habilidades necesarias para mi trabajo.	
Comportamientos	9. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.	
	10. Tengo apertura al cambio organizacional.	
	11. He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo.	
Recompensa	12. La organización favorece el que pongas en práctica tus habilidades y fortalezaspara el desempeño de tu trabajo.	
	13. Mi supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por mí como persona	
	14. Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas.	
	15. Siento que la política y normas de la organización son	

Castigo	aplicadas correctamente.	
	16. Reconozco mis errores cuando algo me sale mal en el trabajo.	
	17. Como parte de un equipo de trabajo fomento la responsabilidad compartida.	

Variable Dependiente: Desempeño laboral		
Dimensión	**Ítems**	**Niveles de Rango**
Cumplimiento de las labores asignadas	1.Afectan en mi desempeño laboral los cambios del panoramaorganizacional	
	2. Las labores que se me asignan y los plazos son comunicadospor canales adecuados.	
Requerimientos	3. Los objetivos están bien aterrizados.	
	4. Calidad de trabajo es lo esperado.	
	5. Existen intereses personales antes que de equipo.	
Evaluación	6. En el centro de labores se promueve el programa de desarrollo360.	
	7. Los parámetros se adecuan al puesto.	
	8. Formo parte del programa de desarrollo.	
Confianza	9. Solicito ayuda cuando tengo dificultades para resolver unproblema.	
	10. Sueles extraer lo positivo de algún compañero (a).	
	11. Expresas lo que te incomoda / las ideas, con facilidad.	
Feedback	12. Recibo orientación sobre mi trabajo semestralmente.	
	13. Ser consciente del cambio.	
	14. Me comprometo con la mejora continua.	
	15. Llevo por buen camino las situaciones de	

Regulador	estrés.	POSITIVA MEDIA NEGATIVA
	16. Contribuyo con el clima laboral.	
	17. Me tomo el tiempo para Analizar la situación para tomardecisiones.	
Responsabilidades	18. Se me asigna labores de acuerdo a la posición.	
	19. Soy consecuente con lo que se propone.	
	20. Comparto carga laboral con el equipo.	
Efectivo	21. Realizo mis actividades adecuadamente según lo establecido.	
	22. Cumplo con los objetivos establecidos.	
	23. Soy consciente del tiempo que involucra la actividad	
Eficaz	24. Reflexionar sobre el tiempo que debe tomar las actividades.	
	25. Optimizo el uso de herramientas	
	26. Contribuyo con ideas al equipo.	
Aportes	27. Creo herramientas que optimicen el tiempo.	
	28. Realizo mis funciones con herramientas obsoletas.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable: Motivación laboral

Nº	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia1**		**Relevancia2**		**Claridad3**		**Sugerencias**
	Dimensión: Cumplimiento de las labores asignadas	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Afectan en mi desempeño laboral los cambios del panorama organizacional	x		x		x		
2	Las labores que se me asignan y los plazos son comunicados por canales adecuados.	x		x		x		
	Dimensión: Requerimientos							
3	Los objetivos están bien aterrizados.	x		x		x		
4	La calidad de trabajo es lo esperado.	x		x		x		

5	Existen intereses personales antes que de equipo.	x		x		x		
	Dimensión: Evaluación							
6	En el centro de labores se promueve el programa de desarrollo 360.	x		x		x		
7	Los parámetros se adecuan al puesto.	x		x		x		
8	Formo parte del programa de desarrollo.	x		x		x		
	Dimensión: Confianza							
9	Solicito ayuda cuando tengo dificultades para resolver un problema.	x		x		x		
10	Sueles extraer lo positivo de algún compañero (a).	x		x		x		
11	Sueles expresar lo que te incomoda / las ideas con facilidad.	x		x		x		
	Dimensión: Feedback							
12	Recibo orientación sobre mi trabajo semestralmente.	x		x		x		
13	Soy consciente del cambio.	x		x		x		
14	Compromiso con la mejora continua.	x		x		x		
	Dimensión: Regulador							
15	Llevo por buen camino las situaciones de estrés.	x		x		x		
16	Contribuyo con el clima laboral.	x		x		x		
17	Me tomo el tiempo para Analizar la situación para tomar decisiones.	x		x		x		
	Dimensión: Responsabilidades							
18	Se me asigna labores de acuerdo a la posición.	x		x		x		
19	Soy consecuente con lo que se propone.	x		x		x		
20	Comparto carga laboral con el equipo.	x		x		x		

	Dimensión: Efectivo							
21	Realizo mis actividades adecuadamente según lo establecido.	x		x		x		
22	Cumplo con los objetivos establecidos.	x		x		x		
23	Soy consciente del tiempo que involucra la actividad.	x		x		x		
	Dimensión: Eficaz							
24	Reflexiono sobre el tiempo que debe tomar las actividades.	x		x		x		
25	Optimizo el uso de herramientas	x		x		x		
26	Contribuyo con ideas al equipo.	x		x		x		
	Dimensión: Aportes							
27	Creo herramientas que optimicen el tiempo.	x		x		x		
28	Realizo mis funciones con herramientas obsoletas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Miguel Armesto Céspedes DNI: 10692223

Especialidad del validador: Administración de RRHH-Administración-Metodología

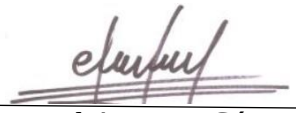
[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[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, esconciso, exacto y directo

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

19 de diciembre de 2022



Miguel Armesto Céspedes