

Heavy load transport: What motivates driver performance?

Aguilar-Ruffner Daniela Sophia, Bachiller¹, Cabanillas-Costa Karina Silvana, Bachiller¹, Pretel-Justiniano Rocío del Pilar, Magister¹, Felipe-Bravo Gaby Mónica, Doctora¹

¹Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Perú, N00041719@upn.pe, N00056385@upn.pe, rocio.pretel@upn.pe, gaby.felipe@upn.pe

Abstract- The products transportation is part of the supply chain, which is carried out at a local, national and international level, operating 24 hours a day, 365 days. It is important to know the motivations that allow staff to improve their performance. This article is the product of a thesis- type study, the objective of the research was to determine the relationship between motivation and job performance of employees of a heavy load transport company, Piura - Peru, 2021, result of a thesis study, descriptive correlational type. A reliable survey validated by experts was used, with a population of 18 collaborators, a questionnaire was applied to a sample of 15 collaborators (purposive sampling), using a Likert scale, with categories from "never" to "always". When analyzing the results, a correlation was obtained between "work motivation" and "work performance" with a Rho index of 0.874, confirming the existence of a high positive correlation between motivation and work performance of the employees of a heavy load transport company, Piura - Peru, 2021.

Keywords: Work motivation, work performance, heavy transport company.

Digital Object Identifier (DOI):

<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.261>

ISBN: 978-628-95207-0-5 **ISSN:** 2414-6390

Resumen- El transporte de productos forma parte de la cadena de suministros, el cual se realiza a nivel local, nacional e internacional, funcionando las 24 horas durante los 365 días, es importante conocer las motivaciones que permiten al personal mejorar su desempeño. El presente artículo es producto de un estudio tipo tesis, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transporte de carga pesada, Piura - Perú, 2021, resultado de un estudio de tesis, de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó una encuesta confiable y validada por expertos, contando con una población de 18 colaboradores, se aplicó un cuestionario a una muestra de 15 colaboradores (muestreo intencional), utilizando una escala de Likert, con categorías de “nunca” a “siempre”. Al analizar los resultados se obtuvo una correlación entre “motivación laboral” y “desempeño laboral” con un índice Rho de 0.874, afirmando la existencia de una correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa transporte de carga pesada, Piura - Perú, 2021.

Palabras clave- Motivación laboral; desempeño laboral; empresa de transporte pesado.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del desarrollo humano, la motivación ha sido identificada como un factor que interviene en el logro de objetivos y permite alcanzar metas personales; los individuos buscan obtener reconocimiento y trascendencia en la sociedad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [1], los trabajadores, al ser respetados y tomados en consideración, cuentan con mayores niveles de motivación y tienden a participar más activamente orientados al cumplimiento de la visión y la misión organizacional.

La motivación es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerla, y más que ello, dominarla, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable [2].

Según la consultora PwC, el Perú en uno de los países latinoamericanos con mayor índice de rotación laboral (20%), siendo una de las principales causas la falta de motivación laboral [3]. Hay ocasiones en que la desmotivación aparece y puede llevar al trabajador a un estado de apatía que le conduce a no realizar las funciones habituales de manera eficiente y provechosa para él mismo y para la entidad.

En la Referencia [4] se menciona que toda mejora que promueva el interés de los colaboradores a desarrollar sus actividades en la empresa se manifestará en sus conductas o ejercicios prácticos en el trabajo, de acuerdo a la naturaleza de los procedimientos o tareas asignadas. En su estudio realizado, hallaron que la motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en una empresa de transporte.

Además, en la Referencia [5] se menciona que la motivación impulsa al colaborador a actuar, perseguir metas y modificar sus comportamientos. En su investigación, determinó que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral con una adecuada capacitación, buenas relaciones interpersonales y competencias laboral eficientes.

Por otro lado, en la Referencia [6] se señala que los beneficios económicos e incentivos, adecuadas condiciones físicas, estabilidad laboral, integración y comunicación fluida puede impulsar al colaborador y que este se encuentre satisfecho. En su estudio, determinó que existe relación directa entre los factores motivadores o intrínsecos y el desempeño laboral de una empresa de transporte, puesto que el personal no cuenta con un adecuado desempeño debido a que la empresa no se preocupa por los niveles de motivación en la organización [6].

En la Referencia [7] mencionan que el desinterés de las empresas por las necesidades del colaborador y por potenciar sus habilidades generan en el trabajador un bajo nivel de desempeño. En su estudio determinaron que la motivación afecta directamente en el desempeño laboral, puesto que las condiciones inadecuadas de trabajo generan que los colaboradores no realicen correctamente sus funciones.

Asimismo, en la Referencia [8] se señala que los incentivos no económicos, adecuado ambiente laboral, fomentación del compañerismo y realización de actividades recreativas son algunos factores principales que actúan como estímulos para que el colaborador este satisfecho con su lugar de trabajo. En su investigación, encontró que la motivación y el desempeño laboral de una empresa de transporte se relacionan de manera directa, donde el 65% de los trabajadores señalan que la motivación ejercida influye en su buen o mal desempeño.

En la Referencia [9] mencionan que para la reducción del estrés psico-mental en el trabajo, se requiere un trabajo integral de sensibilización y motivación con los gerentes de la empresa y el personal de seguridad en el trabajo. Indican que la disminución del estrés físico fomenta el cumplimiento de los objetivos de la empresa y los intereses de salud de los empleados.

La personalidad es importante en el campo laboral, prediciendo la motivación laboral, el clima de seguridad percibido en la organización, así como la conducción segura. Los conductores "socialmente orientados" conducen con menor riesgo si tienen mayores niveles de motivación laboral y la percepción de un clima organizacional seguro. Los conductores "emocionalmente inestables" probablemente estén motivados por el neuroticismo y no respondan a los objetivos organizacionales [10].

La importancia de velar por la motivación laboral recae en fomentar un óptimo y destacado desempeño por parte de los colaboradores. Asimismo, el tener en cuenta los distintos factores de motivación (extrínsecos o higiénicos e intrínsecos o motivacionales), para conocer el comportamiento, intereses y gustos de los colaboradores; y consecuentemente asignar e implementar planes acordes al perfil del trabajador. En la medida que se conozcan estos detalles se evitará la rotación de personal. Si bien es cierto, el salario es un gran atractivo para que cualquier individuo se decida por una u otra empresa en la cual labora. Sin embargo, este no es el único factor motivacional. En la actualidad, los colaboradores no solo buscan que la empresa les otorgue un salario acorde a sus funciones, tareas y responsabilidades atribuidas a su trabajo, sino también diferentes aspectos como un acertado y apropiado clima laboral, higiene en sus centros de trabajo, buen horario,

incentivos salariales y no salariales, recompensas por logros, entre muchos otros.

Contexto de la empresa

La empresa en estudio se ubica en la ciudad de Piura en el Perú, y se dedica a brindar el servicio de transporte de carga pesada, los factores de motivación que se consideraron en el estudio fueron: intrínsecos o motivacionales y extrínsecos o higiénicos, con la finalidad para determinar el comportamiento, los intereses y gustos de cada colaborador.

El estudio tuvo como finalidad responder a la siguiente pregunta: ¿cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de transportes de carga pesada, Piura - Perú, 2021?

Asimismo, se plantea como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte de carga pesada, Piura - Perú, 2021. De igual modo, se establecen como objetivos específicos: identificar los factores higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos presentes en la empresa, determinar el nivel de desempeño laboral presente en los colaboradores, determinar la relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores, determinar la relación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores.

En el contexto generado en la pandemia por la COVID-19, en la Referencia [11] exponen que, en situaciones de desastres, epidemias y otras emergencias humanitarias, se producen cambios bruscos en las dinámicas relacionales, lo cual tiene un impacto importante en la salud mental.

La motivación laboral se define como un componente de suma importancia para el desarrollo de un buen comportamiento organizacional, debido a que permite dirigir el esfuerzo, la conducta y energía, proporcionándole al trabajador la oportunidad de desempeñarse de manera óptima, sentirse conforme con sus tareas asignadas y por último incentivándolo al logro de objetivos como equipo [12].

Dentro de las teorías sobre la motivación laboral, se encuentra la “Teoría de la Jerarquía de necesidades”, la cual indica que existe un patrón general de reconocimiento y satisfacción de las necesidades que los individuos siguen en general, en la misma secuencia considerando necesidades como: fisiológica, de seguridad, de amor y pertinencia, de estima y de autorrealización [13]. Por otro lado, tenemos la “Teoría bifactorial”, en la cual se considera factores que afectan las actitudes de los colaboradores en el trabajo [14].

Herzberg [15] menciona en su teoría bifactorial que los factores motivadores o también llamados intrínsecos son elementos que enriquecen al trabajo de una persona. Mientras que los factores higiénicos o extrínsecos están asociados con el entorno y las condiciones de trabajo. Señala que los factores motivacionales o intrínsecos (satisfactores) se asociaron con efectos positivos a largo plazo en el rendimiento de los colaboradores a la hora de desempeñarse, en tanto, los factores extrínsecos o de higiene (insatisfechos) producían,

constantemente, cambios a corto plazo en el rendimiento laboral, actitudes y posturas, los cuales regresaban rápidamente a su nivel anterior. Además, comenta que la carencia de estos factores puede desencadenar en la falta de satisfacción, sin embargo, la presencia de estos factores tampoco satisface. El principal aporte de Herzberg fue destacar la importancia y promover el estudio de los factores internos que generan motivación sobre los trabajadores, dentro de los cuales se encuentran:



Fig. 1. Teoría bifactorial

El desempeño laboral se encuentra relacionado a las actividades que realiza un colaborador en busca del cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales en un tiempo determinado; considera una serie de actividades tangibles, observables y medibles [16]. En este sentido, el encargado del área de recursos humanos debe poner un mayor interés en las cualidades y particularidades de cada colaborador, buscando encontrar y reconocer sus capacidades y habilidades para conseguir otorgar estabilidad, seguridad y satisfacción profesional y laboral, lo que permitirá una mejora en su aporte a la empresa.

El desempeño de los colaboradores de una organización se ve sujeta en gran medida a las estrategias que se implementen, lo que permitiría una serie de cambios estructurales que podrían fortalecer la eficacia [17]; es necesario la evaluación del desempeño de los colaboradores para determinar cómo desarrolla sus actividades y cuáles son sus potencialidades que se tendrán para el futuro. Esta evaluación permitirá reconocer factores que tiene impactos positivos o negativos en el trabajador, lo que posibilita su desarrollo y progreso en el puesto [18].

La variable desempeño laboral considera 2 dimensiones o factores: factores de comportamiento y factores de resultados. Los factores de comportamiento están determinados por el entorno, aquí se considera la iniciativa de los trabajadores y el logro de objetivos. Los factores de resultados se refieren al producto de trabajo de un colaborador, considerando la cantidad y la calidad de trabajo [19].



Fig. 2. Factores de desempeño.
Fuente [23]

II. METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se procesaron los datos aplicando un análisis estadístico [20], de tipo descriptivo, pues permitió determinar dónde, quien, cuando y el porqué del estudio, explicando características y cualidades de las variables estudiadas [21]. Asimismo, de tipo correlacional, diseño no experimental, buscando analizar la relación y determinar la asociación entre las variables “motivación” y “desempeño laboral”.

La población, estuvo constituida por 18 colaboradores, de los cuales 3 eran administrativos y 15 conductores; determinándose como muestra solo a los colaboradores operativos: 15 conductores.

La técnica empleada fue la encuesta, el instrumento un cuestionario constituido por 34 preguntas, referidos a las variables “motivación laboral” y “desempeño laboral”. Tal como se pueden visualizar en la Tabla I.

TABLA I
CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	N° preguntas
Motivación	Factores intrínsecos	10
	Factores extrínsecos	10
Desempeño laboral	Factores de resultados	7
	Factores de comportamiento	7
Total		34
Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.967		

Las preguntas formuladas fueron tipo Likert, donde la valoración 5 equivalía a “siempre” y 1 a “nunca”, se asignó un valor a las respuestas según se observa en la Tabla II.

TABLA II
RANGOS PROMEDIO DE VARIABLES

Variable	Valor	Rango
Motivación	Nunca	0 – 20
	Casi nunca	21 – 40
	A veces	41 – 60
	Casi siempre	61 – 80
	Siempre	81 – 100
Desempeño laboral	Nunca	0 – 14
	Casi nunca	15 – 28
	A veces	29 – 42
	Casi siempre	43 – 56
	Siempre	57 – 70

El cuestionario se aplicó a los colaboradores operativos, siendo conductores, con antigüedad en la empresa en un periodo mayor a 3 meses. Para el análisis de datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Las respuestas se analizaron con los programas Microsoft Excel y el programa SPSS versión 26.

III. RESULTADOS

La empresa en estudio se dedica al transporte de carga pesada, dentro de los productos que traslada se encuentran: productos hidrobiológicos, materiales de construcción, frutas y verduras. Se encuentra ubicada en la ciudad de Piura, donde empezó a funcionar desde el año 2011, siendo la encargada de realizar el servicio de transporte de diferentes productos, asegurándose de que lleguen en las óptimas condiciones, asimismo tienen como responsabilidad el mantener limpias y ordenadas sus unidades, asegurando el correcto funcionamiento de las mismas.

A continuación, se detallan los hallazgos obtenidos en cuanto a la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transporte de carga pesada, Piura-Perú, 2021.

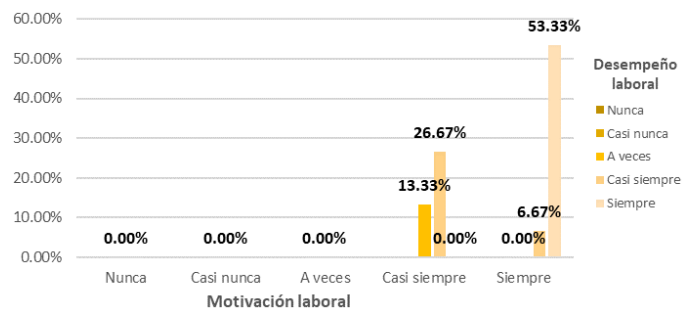


Fig. 3. Motivación y desempeño laboral
Fuente [23]

Según se observa en la Fig. 3, el 53.33% de los trabajadores operativos se encuentra siempre motivado y manifiesta un adecuado desempeño laboral; por otra parte, el 6.67% indican que siempre están motivados y casi siempre tienen un correcto desempeño.

Además, el 26.67% mencionan estar casi siempre motivados en la empresa y que su desempeño es casi siempre adecuado; finalmente, el 13.33% dice estar casi siempre motivados y que a veces su desempeño es el esperado.

Para determinar si la motivación se relaciona positiva o negativamente en el desempeño laboral de la empresa de transportes de carga pesada, se analizó el coeficiente de correlación de Spearman que fue de 0.874, con un p valor de 0.000 siendo menor que 0.05, en consecuencia, se puede afirmar que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna, determinando que existe correlación positiva alta entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los colaboradores operativos de una empresa de transporte de carga pesada.

Al respecto del objetivo específico 1: Identificar los factores higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos

presentes laboral de una empresa de transporte de carga pesada, Piura-Perú, 2021.



Fig. 4. Promedio de factores motivacionales por dimensiones Fuente [23]

Tal como se puede observar en la Fig. 4, los factores higiénicos o extrínsecos ocupan un porcentaje de 51.70%, siguiendo los motivacionales o factores intrínsecos con 48.30%. Asimismo, se pueden observar los aspectos que generan mayor motivación presentes en la empresa como responsabilidad y el trabajo en sí mismo con 10.96% cada uno (intrínsecos), y relaciones interpersonales con 10.88%. Los factores menos presentes son el reconocimiento y promoción (intrínsecos) con 8.04% y 8.85% respectivamente, y por el lado de los factores extrínsecos se encuentra la supervisión con 9.01%.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral que poseen los colaboradores operarios de una empresa de transporte de carga pesada, Piura-Perú, 2021.

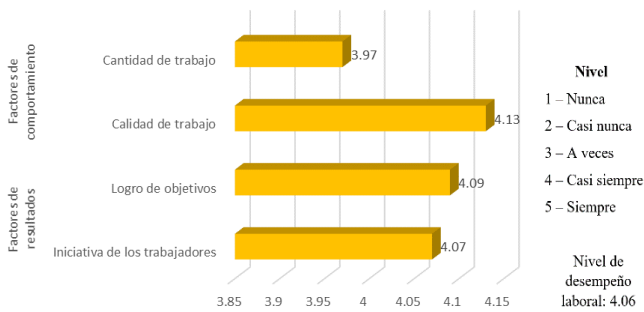


Fig. 5. Nivel de desempeño laboral Fuente [23]

En la Fig. 5, se puede observar que, la calidad de trabajo desempeñada en una empresa de transporte de carga pesada cuenta con un promedio 4.13, lo que quiere decir que casi siempre se desarrolla una calidad esperada en las actividades de los operativos, seguido muy de cerca por el logro de objetivos con 4.09. La iniciativa de los trabajadores operativos cuenta con un promedio de 4.07. Finalmente, en un nivel más bajo se encuentra la cantidad de trabajo con 3.97, lo que demuestra que solo a veces el trabajo se desarrolla de manera eficiente en cuanto al tiempo y proporción de actividades realizadas. Por otro lado, en cuando a niveles generales, cuentan con un

desempeño laboral calificado en 4.06, lo que quiere decir que casi siempre los niveles de los resultados y comportamientos vistos en la organización son los óptimos.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transporte de carga pesada, en Piura-Perú, 2021.

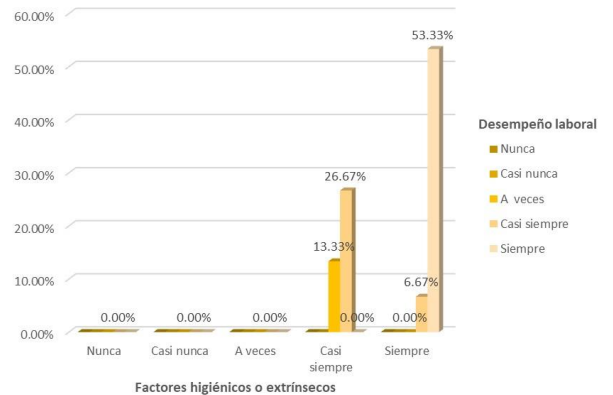


Fig. 6. Factores extrínsecos y desempeño laboral Fuente [23]

Según los resultados arrojados por la Fig. 6, el 53.33% de encuestados menciona estar siempre motivados extrínsecamente y que por su parte los empleados siempre cuentan con un óptimo desempeño; en cambio, el 26.67% señala que casi siempre la organización aplica dichos factores y por lo tanto la calificación de su desempeño es la misma. Además, el 13.33% afirma que casi siempre la empresa emplea estos factores, mientras que, por su lado, a veces se evidencia un buen desempeño laboral. Por último, el 6.67% señala que la motivación higiénica o extrínseca está presente siempre y que casi siempre su desempeño es el esperado.

Se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.874, con un p valor de 0.000, por lo que se acepta la hipótesis alternativa determinando que existe correlación alta positiva entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral en la empresa de transporte de carga pesada.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa a transporte de carga pesada, Piura-Perú, 2021.

Según la Fig. 7, se observa que el 53.33% de encuestados mencionan que siempre se encuentra motivados intrínsecamente y que siempre cuentan con un adecuado desempeño laboral. Por otra parte, el 33.33% afirma que la empresa de transporte de carga pesada casi siempre emplea factores motivacionales o intrínsecos y que por su parte su nivel de desempeño es casi siempre el esperado. Por último, el 13.33% determina que los factores motivacionales o intrínsecos están presentes casi siempre y que su desempeño laboral es bueno a veces. Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.961, con un valor p de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, determinando que existe correlación muy alta positiva entre la

motivación y el desempeño laboral en la empresa de transporte de carga pesada.

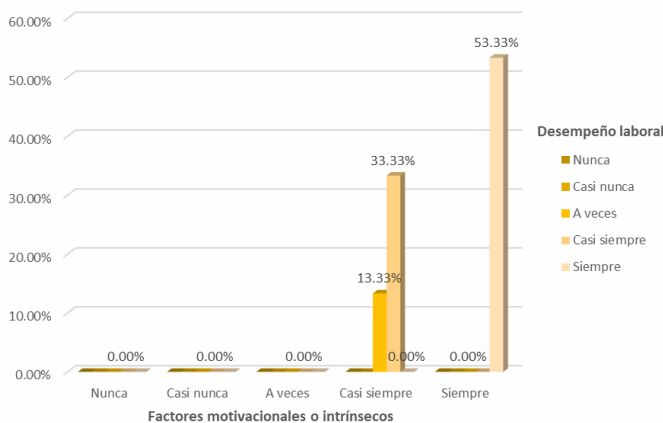


Fig. 7. Factores intrínsecos y desempeño laboral Fuente [23]

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos evidencian relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en una empresa de transporte de carga pesada. Se obtuvo un índice de correlación de 0.874, aceptándose la existencia de influencia positiva alta de ambas variables; comparativamente, se puede mencionar el estudio de Benites [5], quien afirma que la motivación influye en el desempeño laboral, pues actúa como un impulso para que los trabajadores persigan las metas y modifiquen sus comportamientos. Lo cual se corrobora con la presente investigación en el sentido que se ha determinado también una relación positiva, respondiendo al objetivo planteado.

Respecto a la motivación, los datos muestran que los factores higiénicos extrínsecos se encuentran presentes en la motivación de los colaboradores ya que representa un 51.70%, siendo los factores predominantes las relaciones interpersonales con 10.88%, la política organizacional con 10.71% y las condiciones de trabajo con 10.63%. Por otro lado, los factores motivacionales intrínsecos representan un 48.70% de la motivación en los colaboradores, siendo los más representativos el trabajo en sí mismo y la responsabilidad con 10.96% cada uno. Teniendo como base lo expuesto, por Herzberg [15] quien denominó factores de higiene a los factores extrínsecos y factores de motivación a los factores intrínsecos. Por consiguiente, con base en argumentos propios recomendó acentuar los factores de carácter intrínseco y los factores de índole extrínseco. Asimismo, se puede mencionar a Stadler & Silo [9], quienes señalan que las empresas de transporte requieren de un trabajo integral de sensibilización y motivación por parte de las gerencias, ya que es importante reconocer que la reducción del estrés físico y psico mental promueve el cumplimiento de los objetivos de la empresa y una buena salud de los empleados. Se consideran coherentes dichas investigaciones, puesto que ambos tipos de factores (intrínsecos y extrínsecos) determinan el accionar de los trabajadores a favor o en contra de los resultados esperados por la empresa, en base

a sus pensamientos, actitudes, y las decisiones que determinen estos.

Referente al desempeño laboral, fue valorado con una escala del 1 al 5, en donde 1 fue nunca y 5 fue siempre, el estudio mostró que con un nivel de 4.07, casi siempre los trabajadores muestran iniciativa en su centro de labores; además, casi siempre logran los objetivos de la compañía con una puntuación de 4,09; lo mismo ocurre con el indicador de calidad de trabajo, con una frecuencia de 4.13. Finalmente, la cantidad de trabajo realizada se muestra como menor con un 3.97 (a veces). Recordemos que estos resultados van a tener implicancia en el desempeño de la organización y sus resultados, al respecto, Chiavenato [18] señaló que el desempeño de los empleados de una organización se ve sujeta en gran medida de las estrategias que se implementen, debido a que permiten reconocer y determinar puntos de rotura dentro de la compañía, lo que desencadena en una posible serie de cambios estructurales, se dictan tareas acordes a cada puesto de trabajo, fortaleciendo la eficacia e interviniendo positivamente en las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo. Además, podemos mencionar a Seibokaite & Endriulaitiene [10], quienes afirman que los colaboradores “socialmente orientados” conducen con menor riesgo si tienen mayores niveles de motivación laboral. Estos estudios se ven relacionados con la presente investigación, debido a que la empresa de transporte de carga pesada puede identificar puntos de rotura dentro de la misma y de sus colaboradores (debilidades y fortalezas) que permitan lograr los resultados esperados en base a objetivos buscados.

En cuanto a la relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral de la empresa de transporte de carga pesada, se acepta la hipótesis alterna que establece la existencia de influencia positiva alta de las variables, con un nivel de correlación de 0.874. Respecto a esto Santacruz [22], señala que un nivel bajo de desempeño laboral se debe a las malas condiciones físicas y ambientales de trabajo, debido a que afecta la calidad de trabajo. Lo cual, se puede ver evidenciado en la presente investigación, ya que la falta de los factores higiénicos desencadena en la ausencia de la motivación, así como una buena presencia de estos factores influye positivamente en el desempeño.

Finalmente, la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transporte de carga pesada se ha evidenciado un nivel de correlación de 0.961, aceptando la hipótesis alterna que establece la existencia de influencia positiva alta de las variables. Al respecto, Lagos [12] menciona que incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos la han propuesto. Esto se contrasta con el presente estudio, ya que la presencia de factores motivacionales o intrínsecos influye directamente en el desempeño y en el incremento de este.

En base a los hallazgos encontrados se formularon las siguientes conclusiones:

El estudio determinó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transporte de carga pesada en Piura-Perú; la

relación fue positiva alta con un índice Rho de Sperman de 0.874, y un nivel de confianza del 95%, validándose la hipótesis planteada.

Los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos, siendo responsabilidad, el trabajo en sí mismo, relaciones interpersonales, política organizacional y condiciones de trabajo los más presentes en la empresa de transporte de carga pesada, Piura-Perú; donde los factores extrínsecos poseen mayor frecuencia de aplicabilidad respecto a los factores extrínsecos. Esto permite deducir que las decisiones que se tomen a nivel organizacional tendrán un impacto significativo en el desempeño del colaborador.

El nivel de desempeño laboral que poseen los colaboradores es regularmente alto, evidenciado en su práctica una frecuente de iniciativa, logro de objetivos, calidad y cantidad de trabajo, teniendo especial focalización en la calidad de trabajo.

Existe una correlación alta positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte de carga pesada, con un nivel de 0.874. Cabe mencionar que la motivación extrínseca, constituida por factores acondicionados por estrategias de la misma organización como las relaciones que se mantengan entre compañeros de trabajo, condiciones físicas, políticas y administración de la empresa y salario percibido, van a influir e intervenir de manera positiva o negativa en el desempeño organizacional.

Existe una correlación alta positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte de carga pesada, con un nivel de 0.961. Si bien es cierto, para efectos de los resultados de esta investigación, los colaboradores priorizan los factores extrínsecos en su desempeño laboral, también valoran una influencia de la promoción, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, reconocimiento y realización como condiciones propias que emanan de estos para obtener los resultados esperados por la empresa.

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Privada del Norte por su apoyo en el desarrollo de este estudio, mediante el soporte académico y financiera brindado.

REFERENCIAS

- [1] Organización Internacional del Trabajo, “Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral” San José, 2014.
- [2] N. Zuta, L. Castro y L. Zela, *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2018.
- [3] G. Jorge. *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*, El peruano, 2019.
- [4] J. Torres, P. Quijaite, *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018*. Universidad María Auxiliadora, 2019.
- [5] J. Benites. *Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del Consorcio de Transportes Arequipa S.A., Rimac, 2018*. Universidad César Vallejo, 2018.
- [6] M. Cutti, *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincial de Huancayo, 2019*, Universidad Continental, 2019.
- [7] K. Comejo y M. Vilca, *Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transportes Hagemsa – Arequipa 2018*, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018.
- [8] M. Roldán, *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes TRC Express S.A.C. Trujillo 2018*, Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- [9] P. Stadler y A. Silo, *Psycho-mental stress on bus-drivers employed on local public transport*. [Psychomentale fühlbelastungen bei busfahrern im öffentlichen personennahverkehr] Zentralblatt Fur Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie, 55(5), 138-160.
- [10] L. Seibokaite y A. Endriulaitiene. The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103-118.
- [11] V. Ribot, N. Chang y A. González, *Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población*, Revista Habanera de Ciencias Médicas, 2020.
- [12] V. Lagos, *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*, Universidad del Bío-Bío, 2015.
- [13] A. Maslow, *El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy*, España: PAIDOS, 2005.
- [14] T. Palomo, *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*, 6th ed, Universidad para la Cooperación Internacional, 2010.
- [15] J. Gavel, *Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs*, Practical assessment, research, and evaluation, 1996.
- [16] Newtron. *Desempeño laboral*, Madrid: Civitas, 2001.
- [17] I. Chiavenato, *Comportamiento organizacional*, 2nd ed., México: McGrawHill, 2009.
- [18] I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos*. 9th ed., México: McGrawHill, 2011.
- [19] A. Castillo, *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*, Colombia: Ecoe, 2007.
- [20] N. Malhotra, *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*, 1st ed., México: Pearson, 2004.
- [21] M. Namakforoosh, *Metodología de la investigación*, 2nd ed., México: Limusa, 2000.
- [22] J. Santacruz. *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*, Universidad Central del Ecuador, 2017.
- [23] D. Aguilar y K. Cabanillas, *Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Transportes R&D EIRL, en la ciudad de Piura, 2021*. Universidad Privada Del Norte, 2021.