



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA INCREMENTAR LA LIQUIDEZ EN
LA EMPRESA TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L DISTRITO LURÍN, LIMA,
2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR
ESCOBAR ATAÓ, FREDY
ORCID:0009-0009-3940-5172**

**ASESOR
CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID:0000-0002-6399-5928**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0331-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:14** horas del día **30** de **Diciembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA INCREMENTAR LA LIQUIDEZ EN LA EMPRESA TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L. DISTRITO LURÍN, LIMA, 2024**

Presentada Por :
(2211111051) **ESCOBAR ATAÓ FREDY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TÍTULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA INCREMENTAR LA LIQUIDEZ EN LA EMPRESA TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L DISTRITO LURÍN, LIMA, 2024 Del (de la) estudiante ESCOBAR ATAÑO FREDY, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 27 de Marzo del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A mi pareja e hija por su apoyo y amor incondicional que día a día me incentivan a ser mejor, a mi madre por su sacrificio y haberme forjado como la persona que soy en la actualidad y muchos de mis logros se los debo a ella. A mis queridos hermanos por los consejos que me dieron para salir de momentos difíciles, por la confianza y complicidad que me brindaron.

A mis amigos del trabajo, por su amistad sincera y apoyo constante para seguir con el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, quien me ha dado la oportunidad de conocer, explorar e incrementar mis conocimientos. Por su compromiso y excelencia en el servicio, que fueron de mucha importancia en mi formación académica y profesional.

De igual manera celebro el profesionalismo y conocimiento de mi tutor Dr. Centurión Medina Reinerio Zacarias, por su apoyo y guía incondicional durante el proceso de la investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de tablas	VII
Lista de figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Hipótesis	21
III. Metodología.....	23
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	23
3.2 Población	24
3.3 Operacionalización de las variables	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Método de análisis de datos.....	28
3.6 Aspectos éticos	29
IV. Resultados.....	32
V. Discusión	47
VI. Conclusiones.....	73
VII. Recomendaciones	74
Referencias bibliográficas	75
Anexos.....	83
Anexo 1. Carta de recojo de datos	83
Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación.....	84
Anexo 3. Matriz de Consistencia.....	85
Anexo 4. Instrumento de recolección de información.....	86
Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos	88
Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros	107

Lista de tablas

Tabla 1 Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.....	37
Tabla 3 Propuesta de un plan de mejora para el incremento de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.	40

Lista de figuras

Figura 1 Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.	36
Figura 2 Características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.....	39

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar las características de la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L., Lurín, Lima, 2024. La investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se utilizó una población muestral de 18 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta y como instrumento un cuestionario de 24 preguntas en escala de Likert. Obteniendo los siguientes resultados, para la variable motivación laboral, el 44.44% de los trabajadores considera que su salario es adecuado en relación con sus responsabilidades. El 61.11% menciona que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que su salario es competitivo en el mercado laboral actual. El 66.67% manifestó que está en desacuerdo que se sienta satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo. Con respecto a la variable liquidez, el 61.11% menciona que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo. El 66.67% manifestó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez. Se concluye que la motivación de los trabajadores y la gestión eficiente de la liquidez son factores clave que se debe mejorar para incrementar el desempeño organizacional y financiero de la empresa.

Palabras clave: gestión de recursos, incentivos salariales, liquidez, motivación laboral

Abstract

The general objective of the research was to determine the characteristics of workers' motivation to increase liquidity in the company Transporte Freseni Rivera E.I.R.L., Lurín, Lima, 2024. The research was quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional. A sample population of 18 workers was used, to whom a survey was applied and a 24-questionnaire of 24 questions was used as an instrument. A questionnaire of 24 questions on a Likert scale was used as an instrument. The following results were obtained. The following results were obtained for the work motivation variable: 44.44% of the workers consider that their salary is adequate in relation to their responsibilities. 61.11% mentioned that their salary is adequate in relation to their responsibilities. 61.11% mentioned that they neither agree nor disagree that their salary is competitive in the current labor market. 66.67% stated that they disagreed that they are satisfied with the incentive and bonus opportunities in their job. With respect to the liquidity variable, 61.11% stated that they neither agreed nor disagreed that the company has sufficient liquidity to cover its short-term debt. 66.67% stated that they neither agreed nor disagreed that the company manages its resources well to maintain a good level of liquidity. It is concluded that employee motivation and efficient liquidity management are key factors to be improved in order to increase the company's organizational and financial performance.

Keywords: resource management, salary incentives, liquidity, labor motivation

I. Planteamiento del problema

El impacto de la motivación laboral en los resultados financieros de las empresas, como la liquidez, ha sido objeto de estudios cada vez más relevantes. En el contexto de la pandemia y la pos pandemia, la motivación de los trabajadores ha demostrado ser crucial para mantener la productividad y el compromiso organizacional. Investigaciones recientes muestran que la capacidad de los trabajadores para mantenerse motivados influye directamente en el desempeño financiero de las organizaciones, especialmente en sectores afectados por la contingencia sanitaria (Dolores et al., 2023).

Sobre la motivación de los trabajadores, a nivel mundial, aunque las empresas adoptan tendencias de mercado, pocas implementan sistemas que fomenten la motivación del talento humano, lo que resulta en insatisfacción y menor productividad debido a la falta de reconocimiento y compensación. Además, un entorno laboral adecuado, que garantice confianza, bienestar y seguridad, es esencial para que los empleados se sientan motivados. En el año 2015 se realizó un estudio por Global Engagement Index, revelando que solo una pequeña proporción de colaboradores está comprometida con su trabajo, de 13 países tomando como referencia, fueron destacados Estados Unidos y China con un 19% de motivación plena (Bohórquez et al., 2020).

Respecto a la liquidez, a nivel mundial, especialmente tras la crisis económica de 2008, el concepto de liquidez ha sido clave para entender los retos que enfrentan las economías en términos de políticas monetarias. Según el análisis de Duarte (2021) sobre las políticas monetarias no convencionales implementadas en Estados Unidos, la trampa de liquidez ha sido un fenómeno persistente. Las políticas de reducción de tasas de interés y las inyecciones de liquidez no lograron el impacto esperado en la inversión y el crecimiento económico debido a la falta de confianza y al poder de los intermediarios financieros. Este escenario refleja cómo, incluso con medidas expansivas, las economías globales enfrentan limitaciones significativas para estimular la producción y el empleo.

Así, por ejemplo, en España, la motivación laboral enfrenta desafíos significativos, especialmente en sectores con alta concentración de trabajadores inmigrantes. Aunque los inmigrantes contribuyen de manera importante al mercado laboral, su inserción en actividades menos cualificadas puede limitar su desarrollo profesional y, por ende, su motivación. Este contexto requiere políticas que fomenten la integración y el

aprovechamiento de sus capacidades para mejorar su satisfacción laboral y productividad (Cuadrado et al., 2024).

España, en cuanto a liquidez, también busca consolidarse como un hub gasista en Europa, aprovechando su posición estratégica y proyectos de infraestructura energética. Este enfoque podría incrementar la liquidez en el mercado energético, favoreciendo la competitividad y reduciendo costos. Sin embargo, el éxito de esta estrategia dependerá de la capacidad del país para atraer inversiones y gestionar eficientemente los recursos (Díaz, 2024).

En los países del Este de Europa, la situación financiera es más crítica, ya que la falta de rescates bancarios efectivos ha dejado a estas economías vulnerables, con bancos enfrentando problemas de liquidez. Esto origina incertidumbre sobre cómo se manejará el flujo de crédito una vez que los bancos recuperen liquidez, lo que podría afectar tanto a las empresas como a los trabajadores en términos de estabilidad económica y motivación laboral (Torres, 2019).

En América Latina, la motivación laboral enfrenta serios desafíos. Un ejemplo es el estudio de Sánchez (2020) realizado en la empresa automotriz CASABACA S.A. en Quito, Ecuador, que identificó cuatro problemas claves en la motivación de 650 empleados: la falta de interrelaciones personales, un proceso inadecuado de inducción para nuevos trabajadores, la desactualización de los sistemas de salarios y beneficios, y una capacitación deficiente del personal. Estos factores limitan el compromiso de los trabajadores y afectan la productividad en muchas empresas de la región.

En cuanto a liquidez, a nivel de América Latina, en el contexto de la Corporación Agroempresarial Arenillas Coagro, en Ecuador, el estudio de Solórzano y Vásquez (2021) revela que una de las principales problemáticas es la falta de liquidez, lo que genera serias dificultades para mantener las operaciones y cumplir con las obligaciones financieras a tiempo. Se identificó que la ausencia de estrategias financieras claras y la inadecuada gestión de flujos de efectivo son factores determinantes en la escasez de liquidez, lo cual afecta la estabilidad y sostenibilidad de la organización. La falta de planificación financiera, combinada con la limitada capacidad de acceder a fuentes externas de financiamiento, exacerba estos problemas, lo que compromete la capacidad de la empresa para responder a las demandas del mercado y cumplir con sus compromisos.

Chile enfrenta un grave problema de aburrimiento laboral, con el 84% de los trabajadores experimentando o sufriendo actualmente el Síndrome de Boreout. Este alto nivel de desmotivación se debe principalmente a la falta de desafíos en el trabajo, con el 88% de los empleados considerando que no se les desafía lo suficiente o que no están utilizando sus habilidades al máximo. Además, un 31% de los encuestados señaló que su empleo no está alineado con sus intereses, lo que genera una falta significativa de motivación (Loza, 2024).

En Argentina, el 83% de los trabajadores sufre de aburrimiento laboral, situándose como el segundo país con mayor incidencia de este problema en América Latina. Aunque no se proporcionan detalles específicos sobre las causas en Argentina, es probable que enfrente desafíos similares a los de Chile en cuanto a la falta de estímulos y la desconexión entre las tareas diarias y las aspiraciones profesionales de los empleados (Loza, 2024). En cuanto a la liquidez, Argentina, al igual que otros países de la región, se benefició del auge de los precios de las materias primas hasta 2014, lo que permitió mantener una balanza de pagos positiva y atraer flujos de capital en busca de mayor rentabilidad (Martín-Carrillo, 2018).

México también ha experimentado problemas de motivación laboral, aunque en menor medida que Chile y Argentina. En 2022, se reportó que el 80% de los trabajadores en México y en la región latinoamericana no disfrutaban lo que hacían para generar ingresos. La falta de compromiso con la empresa se atribuye en un 70% a la persona que lidera el equipo, lo que sugiere problemas significativos en la gestión y liderazgo (Juárez, 2022). En cuanto a la liquidez, México, como otras economías latinoamericanas, se benefició del exceso de liquidez global después de la crisis financiera de 2008, lo que se reflejó en flujos de capital hacia sectores ligados a las materias primas (Martín-Carrillo, 2018).

En el contexto peruano, según la investigación de Barrientos (2021), un estudio en los departamentos de Arequipa y Chiclayo realizado por Supera dirigida a 1500 colaboradores de los sectores minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicios. Se encontró que el 45% de los trabajadores no se sentía feliz con su centro de labores y que dicho resultado se dio por problemas relacionados al clima organizacional como deficiencia en la comunicación entre niveles jerárquicos, valoración de las ideas y opiniones, apoyo en el desarrollo de las actividades, así como el salario.

Respecto a la liquidez, en Perú, la liquidez empresarial presenta serios desafíos, especialmente en el sector educativo privado, como lo muestra el estudio de Laura y Phala (2021). El análisis realizado en un colegio privado de Huancayo reveló que la falta de una relación significativa entre los indicadores de liquidez y la rentabilidad evidencia una gestión financiera deficiente. A pesar de mantener niveles adecuados de liquidez, las empresas no siempre logran convertir estos recursos en rentabilidad económica, lo que refleja la necesidad de implementar estrategias financieras más efectivas. Este problema pone en riesgo la estabilidad y sostenibilidad de muchas organizaciones en el país, que deben enfocarse en una planificación integral para garantizar su funcionamiento continuo.

A nivel regional de Lima, la motivación laboral en la empresa Luz del Sur, enfrenta desafíos en la motivación laboral de sus colaboradores administrativos; específicamente en el área de Operaciones Comerciales, debido a que se ha evidenciado una falta de estrategias para motivar al personal, carencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo, así como ausencia de programas de capacitación. En consecuencia, los trabajadores han manifestado desmotivación respecto a reconocimientos, bonos de incentivos y recompensas adicionales al salario, además de limitada autonomía en sus funciones (Nolazco et al., 2021). Esta situación ha llevado a un aumento en la carga laboral y presión sobre los empleados, especialmente durante la pandemia de COVID-19, lo que ha impactado negativamente en su motivación y desempeño.

Respecto al problema de la liquidez empresarial, esta ha cobrado relevancia, especialmente en el contexto de crisis como la pandemia de COVID-19. Las empresas enfrentaron dificultades para cumplir con sus obligaciones financieras debido a la falta de acceso a capital de trabajo, lo que afectó su desempeño operativo y su capacidad para mantenerse solventes. La disminución de ventas y la acumulación de deudas exacerbaron esta problemática, generando limitaciones tanto en la liquidez como en la rentabilidad, lo que comprometió la estabilidad financiera de muchas empresas (Chirinos, 2024).

En la empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L., dedicada al despacho de mercadería en Lima, Callao y provincias, prestando servicio a cuatro empresas industriales que comercializan productos químicos, materiales de construcción y minería, se ha identificado una disminución en los niveles de liquidez debido a factores como las bajas ventas y el aumento de la insatisfacción de los clientes. Estas condiciones han generado consecuencias negativas para la organización, tales como la necesidad de recortar personal

y el incremento en la rotación laboral. Uno de los factores más relevantes que impacta en estos problemas es la falta de motivación entre los trabajadores, que afecta directamente su desempeño y, por ende, los resultados financieros de la empresa.

La ausencia de programas adecuados de capacitación y motivación, sumada a una gestión de recursos humanos ineficiente, ha agravado la situación. Esto no solo ha afectado la productividad, sino también la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones financieras a corto plazo. Además, un ambiente laboral poco favorable, junto con la falta de oportunidades de crecimiento profesional, ha contribuido a la reducción de la moral y el compromiso de los empleados.

Ante esta situación, resulta imperativo implementar estrategias que mejoren la motivación de los trabajadores, enfocándose en el bienestar y desarrollo personal y profesional, con el fin de incrementar la productividad y mejorar la gestión interna. Estas acciones pueden impactar positivamente en la liquidez de la empresa, permitiéndole superar las dificultades actuales y posicionarse mejor en el mercado.

En base a lo anteriormente expuesto, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las características de la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024? Asimismo, se estableció como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024? ¿Cuáles son las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024? ¿Cómo elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024?

En la investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar las características de la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024. Asimismo, para desarrollar el objetivo general se han planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024. Determinar las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral

para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

La presente investigación sobre la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la empresa Transporte Freseni Rivera EIRL contribuye significativamente al cuerpo de conocimiento existente en el campo de la gestión empresarial y la psicología organizacional. Se fundamenta en teorías clave como la teoría de la motivación de Maslow, la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de las expectativas de Vroom, las cuales proporcionan un marco sólido para comprender los factores que influyen en la motivación laboral. Además, se incorporan conceptos de la teoría del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, que son cruciales para entender cómo la motivación de los empleados puede traducirse en mejoras en el desempeño financiero de la empresa, específicamente en la liquidez.

La importancia de esta investigación radica en su contribución a la literatura científica al explorar la relación entre la motivación laboral y los indicadores financieros, un área que ha sido poco estudiada en el contexto específico de las empresas de transporte en Perú. Este estudio no solo valida las teorías existentes en un nuevo contexto, sino que también propone nuevas perspectivas sobre cómo la motivación de los trabajadores puede ser un factor determinante en la mejora de la liquidez empresarial.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación es de gran relevancia ya que se ha elaborado una propuesta concreta y un plan de mejora detallado para abordar los problemas identificados en la empresa Transporte Freseni Rivera EIRL. Estos instrumentos están diseñados para optimizar la motivación de los trabajadores y, consecuentemente, incrementar la liquidez de la empresa.

El plan de mejora propuesto incluye estrategias específicas para aumentar la satisfacción laboral, mejorar el clima organizacional y establecer un sistema de incentivos que alinee los objetivos individuales de los trabajadores con los objetivos financieros de la empresa. Los beneficios esperados de la implementación de este plan incluyen un aumento en la productividad, una reducción en la rotación de personal, una mejora en la calidad del servicio al cliente y, como resultado final, un incremento significativo en la liquidez de la empresa. Además, la propuesta desarrollada puede servir como modelo para otras empresas del sector de transporte que enfrenten desafíos similares, proporcionando así una solución

práctica y replicable para mejorar tanto la motivación de los empleados como el desempeño financiero.

Desde la perspectiva metodológica, esta investigación realiza una contribución significativa al campo de estudio. Se ha elaborado un cuestionario específico para medir la motivación de los trabajadores y su relación con la liquidez empresarial. Este instrumento ha sido sometido a un riguroso proceso de validación por expertos en el campo, asegurando su relevancia y pertinencia para el contexto de la investigación. Así, para garantizar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, una medida ampliamente reconocida en la investigación científica para evaluar la consistencia interna de los cuestionarios. El análisis estadístico realizado demostró un alto nivel de confiabilidad del instrumento, con un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.8, lo que indica una excelente consistencia interna.

Este cuestionario validado y confiable representa un aporte metodológico significativo para futuras investigaciones en el campo de la motivación laboral y su impacto en indicadores financieros. Proporciona una herramienta robusta que puede ser adaptada y utilizada en diversos contextos empresariales, facilitando la replicabilidad de estudios similares y contribuyendo a la estandarización de la medición de estas variables en el ámbito de la gestión empresarial.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Variable 1: Motivación laboral

Parra et al. (2024) realizó esta investigación en la Universidad CESMAG, Colombia. El título del proyecto es "Relación de la calidad de vida laboral y la motivación laboral y en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS". Esta investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y la Motivación Laboral (ML) en los conductores de la empresa Expreso San Juan de Pasto SAS. Para ello, se emplearon dos instrumentos principales: la Escala de Calidad de Vida Laboral y el Análisis de Perfil Motivacional (APM). Ambos instrumentos fueron aplicados a los 74 conductores de la empresa. Los resultados de la Escala de CVL arrojaron en relación con la motivación laboral, los motivos de autonomía y logro destacaron con los puntajes más altos, evidenciando que los conductores valoran la independencia en la toma de decisiones y el alcance de metas personales. El análisis de correlación mostró una relación moderada significativa entre la CVL y el contramotivo de afiliación (AFI), subrayando la relevancia de sentirse aceptado como factor clave para el bienestar laboral. En conclusión, la Calidad de Vida Laboral (CVL) resulta crucial en el entorno ocupacional, ya que ciertas dimensiones de la Motivación Laboral (ML) impactan en la satisfacción profesional, favoreciendo el desarrollo personal, la productividad y la competitividad empresarial.

Ramírez y Abrigo (2023), realizaron esta investigación para publicación en una revista científica, bajo el título "Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte" se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Loja, Ecuador. El objetivo general fue analizar la relación entre la motivación y clima laboral del personal operativo de la Cooperativa de Transportes Loja. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 118 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta con un cuestionario de 50 preguntas. Los resultados mostraron que el grado de motivación es regular (54.2%) y el clima laboral es saludable (83%). Se concluyó que existe una correlación positiva y moderadamente significativa entre la motivación y el clima laboral,

lo que indica que un excelente grado de motivación contribuiría a un clima laboral saludable para el personal operativo.

Variable 2: Liquidez

Macías y Santana (2022) realizó esta investigación para optar al título de Ingeniera en Auditoría en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. La tesis, titulada "Comportamiento tributario y su incidencia en la liquidez de la Compañía de Transporte Mixto Pedro Pablo Gómez S.A., periodo 2019", tuvo como objetivo general determinar cómo el comportamiento tributario incide en la liquidez de la empresa. La metodología utilizada incluyó el método hipotético-deductivo, analítico y estadístico, con diseño no experimental y un enfoque descriptivo. La población estuvo conformada por los 12 socios de la compañía, y se trabajó con una muestra no probabilística de conveniencia, delimitada al personal administrativo. Como técnicas de recolección de datos, se emplearon entrevistas estructuradas y análisis documental. Los resultados mostraron que la falta de una adecuada gestión tributaria y financiera afectó la liquidez de la empresa, identificándose problemas en el manejo de impuestos y multas acumuladas. Se concluyó que mejorar la planificación y control tributario podría optimizar significativamente la liquidez, además de garantizar el cumplimiento eficiente de las obligaciones fiscales.

Antecedentes nacionales

Variable 1: Motivación laboral

Bouroncle y Flórez (2022) realizó esta investigación para optar el Título de Magister en la Universidad Newman, Perú. El título es "Análisis de los factores determinantes de la motivación laboral en una empresa de servicios de transporte de pasajeros en la modalidad especial de taxi, en la ciudad de Arequipa, 2021". El objetivo de su investigación fue analizar los factores determinantes de la motivación laboral en una empresa de servicios de transporte de pasajeros en la modalidad especial de taxi en Arequipa, Perú. Utilizaron una metodología mixta y aplicaron la Escala de Motivación Laboral de Gagné a 14 empleados. Los resultados mostraron que la regulación externa es la dimensión dominante, destacando factores como la remuneración y el reconocimiento de terceros. Concluyeron que los empleados se ven motivados principalmente por incentivos externos, y se sugirió implementar estrategias para fomentar la motivación intrínseca y mejorar el clima laboral.

Casas y Mejía (2022) realizó esta investigación para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. El título es "Motivación y adaptación al cambio en los trabajadores de las principales empresas de transporte terrestre interprovincial de Lima en el 2021". La investigación tuvo como propósito determinar si existe una relación entre la motivación y la adaptación al cambio en los trabajadores de atención al cliente de empresas de transporte interprovincial de pasajeros en Lima, durante el año 2021. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, bivariado, con un diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo compuesta por 104 trabajadores de counters de atención al cliente de las principales empresas del sector con sede en Lima. Aunque la literatura señala la existencia de una relación entre la motivación y la adaptación al cambio, los resultados de esta investigación concluyeron que no existe tal relación en el contexto de los trabajadores analizados.

Altamirano y Meza (2021) realizó esta investigación para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo, Perú. El título es "Estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa transporte Delgado Rodríguez SAC, 2021". El objetivo general fue proponer estrategias de Motivación laboral para mejorar el Clima Organizacional en la empresa. La metodología empleada fue de tipo aplicada, descriptivo, mixto y no experimental, con una población y muestra de 30 colaboradores de la empresa. Se utilizó las técnicas de encuesta y entrevista y como instrumentos el cuestionario y guía de entrevista. Los resultados obtenidos reforzaron la generación de una propuesta destinada a contribuir con la mejora del clima organizacional en la institución. Se resalta que, al motivar al personal, se optimizan los procesos durante la ejecución de sus funciones, logrando un ambiente laboral saludable y mayor eficacia en el cumplimiento de los objetivos. En este sentido, se concluye que las estrategias de motivación laboral resultan efectivas para optimizar el clima organizacional, ya que promueven relaciones interpersonales positivas mediante incentivos y una comunicación adecuada, fomentando el compromiso de cada colaborador con la empresa y mejorando los resultados generales.

Variable 2: Liquidez

Aragón (2021) realizó esta investigación para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad César Vallejo, Perú, con la tesis titulada "Gestión financiera y la liquidez de la empresa de Transportes e Inversiones La-Amistad S.C.R.L.,

Cusco, 2020". El objetivo fue determinar cómo la gestión financiera se relaciona con la liquidez de la empresa. La metodología fue de tipo aplicada, con nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, utilizando como población a los trabajadores de la empresa y seleccionando una muestra intencional. Se emplearon encuestas y análisis documental mediante un cuestionario estructurado y datos financieros clave. Los resultados evidenciaron que la gestión financiera impacta directamente en la liquidez, identificándose deficiencias en la planificación presupuestaria y el manejo del flujo de caja, lo que limitó la liquidez de la empresa. Se concluyó que una gestión financiera adecuada, con estrategias de planificación y control, es esencial para mejorar la liquidez y cumplir con las obligaciones financieras.

Antecedentes regionales y/locales

Variable 1: Motivación laboral

Conde (2023) realizó una investigación titulada “Propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en la microempresa de transportes Retama E.I.R.L., 2023”. El objetivo principal fue elaborar una propuesta de mejora en la motivación laboral para optimizar el trabajo en equipo en dicha empresa. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo-propositivo, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 25 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas estructuradas con 16 preguntas en escala Likert, validadas mediante el Alfa de Cronbach con valores de 0.667 y 0.742 para las variables de motivación laboral y trabajo en equipo, respectivamente. Los resultados evidenciaron que un 76% de los trabajadores identificaron que el déficit de motivación afecta significativamente la inseguridad laboral, mientras que un 56% reportaron evasión de responsabilidades en sus equipos de trabajo. Se concluyó que la falta de motivación laboral, impulsada por la carencia de reconocimiento y apoyo por parte de la gerencia, impacta negativamente en la cohesión y desempeño del equipo.

Variable 2: Liquidez

Amarilla y Rosilla (2022) Este estudio tuvo como objetivo principal analizar los efectos económicos de la pandemia de Covid-19 en la liquidez de la empresa sector transporte. durante el primer semestre del 2020 en Chimbote. La investigación se desarrolló como un estudio aplicado, con un diseño no experimental, de nivel explicativo y enfoque

cuantitativo. La muestra estuvo representada por la empresa en cuestión, y se utilizó la técnica de análisis documental para recopilar la información necesaria. A partir de un análisis descriptivo e inferencial basado en los índices obtenidos de los ratios de liquidez, se concluyó que el mayor impacto de la pandemia en la empresa se registró en abril, cuando las ventas disminuyeron debido a la paralización de actividades de uno de sus principales clientes. Sin embargo, el acceso a medidas de financiamiento y otras iniciativas implementadas por el gobierno permitió una recuperación en los meses posteriores. En este sentido, la intervención estatal contribuyó a mitigar los efectos adversos de la pandemia, evitando un impacto significativo en la liquidez de la empresa durante el periodo analizado.

Girón y Girón (2022) realizaron esta investigación para optar al título profesional de Contadoras Públicas en la Universidad César Vallejo, Perú, con la tesis titulada "Impuesto selectivo al consumo y su incidencia en la liquidez de una empresa de transporte, Chimbote - 2021". El objetivo general fue determinar la incidencia del impuesto selectivo al consumo (ISC) en la liquidez de la empresa Transportes L&M Mendoza S.A.C., ubicada en Nuevo Chimbote durante 2021. La metodología fue cuantitativa, descriptiva-propositiva, con diseño no experimental de corte transversal. La población incluyó a 7 trabajadores, y la muestra no probabilística fue de 5 trabajadores de las áreas de gerencia y contabilidad. Se utilizaron entrevistas y análisis documental como técnicas de recolección de datos, con una guía de entrevista validada por expertos y compuesta por 10 ítems en tres dimensiones (carga tributaria, impuesto indirecto e impuesto monofásico). Los resultados mostraron que el ISC incide en la liquidez, evidenciándose una capacidad moderada para cubrir obligaciones inmediatas, con ratios de liquidez corriente (1.06) y prueba ácida (1.04). Sin embargo, el incremento del ISC afectó la rentabilidad de la empresa al aumentar los costos. Se concluyó que, aunque la empresa cumple con sus obligaciones a corto plazo, es necesario implementar estrategias para optimizar la gestión del ISC y mejorar su liquidez.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Motivación de los trabajadores

La motivación es clave para alcanzar los objetivos empresariales, ya que el factor humano tiene un rol fundamental al ser los individuos quienes planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades de la empresa. Sin personas, una organización no existiría, y de ellas depende en gran medida el éxito de la misma. Es esencial que los colaboradores estén debidamente motivados para alcanzar tanto los objetivos organizacionales como sus metas personales (Rodríguez et al., 2020)

En el ámbito laboral, la motivación abarca tanto los procesos personales que impulsan a un trabajador a actuar y que están relacionados con su rendimiento y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que ayudan a alinear los objetivos del trabajador con los de la organización (Puma y Estrada, 2020).

Quispe, et al. (2021) define a la motivación como la fuerza o impulso que impulsa la realización de una tarea de manera voluntaria, utilizando tanto recursos físicos como mentales hasta alcanzar la meta establecida. La motivación es fundamental en el comportamiento organizacional, ya que permite aprovechar al máximo el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador, favoreciendo su bienestar y motivándolo a continuar cumpliendo con las tareas necesarias para alcanzar los objetivos de la organización.

Según Dolores et al. (2023), el desempeño laboral siempre será una prioridad para los directivos y requiere atención constante. Se puede definir como la capacidad del trabajador para realizar sus actividades de manera eficiente y con calidad. También se considera un sistema integrado que permite llevar a cabo tareas de forma efectiva, orientadas al éxito de la empresa a través de acciones que aportan valor a la organización. Además, el desempeño laboral puede entenderse como la eficiencia del empleado al alcanzar metas y objetivos con el menor esfuerzo posible y de manera autónoma. Asimismo, se puede fundamentar el desempeño laboral desde la perspectiva emocional y anímica del colaborador, ya que existe una estrecha relación entre el estado emocional del empleado y el nivel de rendimiento esperado en el puesto

La motivación laboral puede entenderse como la fuerza interna que impulsa a los empleados a realizar una tarea específica, utilizando sus recursos físicos y mentales de manera voluntaria para alcanzar una meta. Además, se relaciona con el estímulo externo

proporcionado por la organización, que busca crear condiciones que motiven e incentiven al trabajador a cumplir con los objetivos establecidos (Macías y Vanga, 2021)

Importancia

La motivación es el impulso que nos mueve a realizar cualquier trabajo, pero no debemos enfrentar este desafío solos. Hay herramientas que pueden ayudar a mantener la motivación en el teletrabajo, minimizando la sensación de aislamiento, la falta de interacción social y la visión limitada del entorno laboral. Es importante evitar que los empleados pierdan la perspectiva del conjunto de la empresa (Martín, 2020)

La motivación de los trabajadores desempeña un papel crucial en la gestión de una empresa u organización. Independientemente del tipo, modelo o enfoque de la organización, la adecuada utilización del capital humano favorece un buen funcionamiento y un clima organizacional saludable. Esto es aún más relevante cuando las organizaciones tienen un enfoque educativo, donde el capital humano adquiere una importancia mayor, lo que hace necesario mantener al personal motivado y comprometido con los objetivos y la misión de la institución (Chóez y Vélez, 2021).

En la gestión empresarial, la motivación es un factor fundamental para el desarrollo de las organizaciones, ya que promueve actitudes positivas entre los empleados y contribuye directamente a mejorar su desempeño laboral. Además, beneficia la calidad de vida tanto a nivel personal como familiar de los colaboradores (Mori et al., 2021).

Factores que influyen en la motivación laboral

Según Parrales et al. (2022), para lograr una buena motivación laboral, es necesario implementar ciertos factores esenciales, los cuales se describen a continuación:

- **Lugar de trabajo:** En algunos casos, los puestos de trabajo no son adecuados para las tareas de los empleados debido a problemas de mobiliario o falta de herramientas necesarias. Por lo tanto, es esencial que la empresa proporcione un espacio cómodo que permita desarrollar las tareas de manera óptima.
- **Ambiente de trabajo:** Las diferencias entre las personas siempre existirán, pero lo ideal es fomentar un alto nivel de tolerancia, respeto y colaboración entre los miembros del equipo de trabajo. Para lograrlo, los líderes deben

asegurar un ambiente laboral positivo que incentive el apoyo mutuo entre los integrantes.

- **Participación y autonomía:** Incluir a los colaboradores en la toma de decisiones de la empresa es fundamental, ya que permite conocer sus perspectivas y encontrar soluciones adecuadas a diversas problemáticas. Además, permitir que los empleados realicen sus actividades sin presión contribuye a generar una sensación de confianza y autonomía, lo cual facilita un desempeño tranquilo y eficiente en sus tareas asignadas.
- **Condiciones de trabajo:** Factores como comisiones, horarios flexibles, bonos y otros incentivos incluidos en la remuneración de un colaborador contribuyen a una mayor satisfacción en su lugar de trabajo. Esto ocurre porque los empleados se sienten motivados al recibir reconocimiento por su contribución a la empresa. Más allá del beneficio económico, el gesto de la empresa destaca la importancia de los colaboradores para el crecimiento organizacional.

Dimensiones

Dimensión 1. Compensación y beneficios.

La remuneración económica es un factor clave para retener a los empleados, ya que el salario constituye la base del contrato entre el trabajador y la organización. No obstante, existen muchas otras técnicas que complementan dicha retribución, ayudando a que el empleado se sienta más motivado y comprometido, lo cual, a su vez, incrementa su rendimiento y contribuye a un aumento en la productividad (Rodríguez et al., 2020).

Indicadores:

Indicador 1. Satisfacción con el salario

La satisfacción con el salario refleja el grado en que los empleados perciben que su remuneración es justa y adecuada en relación con sus responsabilidades, necesidades y comparaciones externas, siendo un factor clave para la motivación, el compromiso y la retención del talento (Andrade, 2018).

Indicador 2. Acceso a incentivos y bonos

El acceso a incentivos y bonos representa la disponibilidad de recompensas financieras o no financieras que reconocen y motivan el desempeño laboral, mejorando la

productividad y el bienestar cuando están alineados con las expectativas de los empleados (Barahona, 2022).

Dimensión 2. Ambiente laboral.

Se refiere al conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales en las que los empleados realizan sus actividades dentro de una organización. Esto incluye factores como la calidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo y con los superiores, la cultura organizacional, la claridad en la comunicación, la seguridad física, la disponibilidad de recursos, así como el bienestar emocional y la motivación de los empleados (Ochoa et al., 2020).

Indicadores:

Indicador 1. Calidad de las relaciones interpersonales

Hanco et al. (2021) destaca que la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo es esencial para fomentar un ambiente colaborativo, reducir conflictos y aumentar la satisfacción laboral, al facilitar la comunicación efectiva y la cohesión entre los miembros del equipo.

Indicador 2. Confianza en el liderazgo

Según Calderón (2023), la confianza en el liderazgo se basa en la percepción de credibilidad, integridad y competencia del líder, siendo un factor clave para generar compromiso, lealtad y un ambiente laboral positivo que favorezca la productividad y el bienestar.

Dimensión 3. Productividad

En las empresas puede orientarse hacia el logro de objetivos mediante la implementación de acciones específicas y la utilización de recursos humanos, materiales, de equipo y tiempo. La productividad se calcula a partir de la relación entre la producción alcanzada y el trabajo realizado en un periodo determinado dentro del proceso productivo, lo cual permite medir el rendimiento (Rodríguez et al., 2020).

Indicadores:

Indicador 1. Frecuencia de cumplimiento de objetivos

Mero y Salazar (2024) señala que la frecuencia con la que una organización cumple sus objetivos refleja su capacidad para planificar, coordinar y ejecutar estrategias de manera efectiva. Este indicador no solo mide el desempeño organizacional, sino que también fortalece la confianza de los empleados y stakeholders al evidenciar resultados consistentes.

Indicador 2. Eficiencia en el uso de recursos

De acuerdo con Piedra et al. (2021), la eficiencia en el uso de recursos implica maximizar la productividad utilizando la menor cantidad posible de insumos sin comprometer la calidad. Este indicador es crucial para evaluar la sostenibilidad operativa, mejorar la rentabilidad y optimizar la asignación de recursos en la organización.

Variable 2: Liquidez

Mantilla y Huanca (2020) define a la liquidez como la capacidad que tiene la empresa para adquirir dinero en efectivo con la finalidad de poder cubrir sus obligaciones en el corto plazo y poder cumplir con las metas y objetivos planteados, por otro lado Ramírez y Maldonado (2020) concluye que el indicador de liquidez es la pieza clave para proteger los activos, es una buena manera de poder reconocer de manera rápida a las obligaciones.

La liquidez es la facilidad, la velocidad y la contracción de la conversión de los activos corrientes en tesorería y la escasez de esta se considera un síntoma de dificultades financieras. Se mide por razones financieras para determinar su capacidad para asumir pasivos al vencimiento del corto plazo (Gutiérrez y Tapia, 2020)

La liquidez es la capacidad de convertir un activo en efectivo de manera rápida sin sufrir una pérdida significativa en su valor. Cuanto más fácilmente se pueda vender un activo sin afectar su precio de mercado, mayor será su liquidez. Por el contrario, si la venta requiere más tiempo y/o implica una pérdida considerable de valor, la liquidez del activo será menor (Chávez, s.f.).

Importancia de la liquidez

El tema de la liquidez en las empresas es sumamente importante porque sin ella, las empresas pueden quebrar; Con base en información de diversas fuentes, el tema de liquidez está representado por muchas empresas y en mayor medida por las Mypes (Rivera y Villanueva, 2020)

Muñoz (2021) menciona que la liquidez radica en:

- Asegurar la disponibilidad del efectivo necesario para cumplir con las obligaciones y realizar pagos que permitan mantener el negocio operativo y los suministros al día.
- Posibilitar el acceso a descuentos por pagos anticipados al liquidar las facturas antes de las fechas establecidas.
- Mejorar la confianza de los inversores y de las entidades financieras.
- Incrementar la visibilidad futura, ya que una adecuada gestión permitirá tomar decisiones más acertadas para impulsar el crecimiento del negocio.

Consecuencias de la falta de liquidez

La falta de liquidez puede tener efectos muy perjudiciales tanto para una empresa como para un individuo. Una escasez persistente de liquidez genera daños que podrían ser devastadores.

En primer lugar, aumenta los costos financieros, ya que se incrementan los intereses de préstamos y otras obligaciones financieras a corto plazo. En el caso de los empleados, esto puede desencadenar conflictos relacionados con el pago de nómina, e incluso provocar la pérdida de talento si no se cumplen los pagos salariales. Además, al no poder realizar pagos puntuales, los clientes pierden acceso a los beneficios y servicios proporcionados por los proveedores. En tercer lugar, las empresas con problemas de liquidez suelen ver disminuida su capacidad competitiva, ya que no pueden realizar las inversiones necesarias para mantener su cuota de mercado o desarrollar nuevos productos (Ludeña, 2021).

La falta de liquidez puede traer consecuencias significativas, como problemas de flujo de efectivo, dificultades para cumplir con obligaciones, pérdida de oportunidades y riesgo de insolvencia. Es crucial que tanto empresas como individuos gestionen

adecuadamente su liquidez y tomen medidas proactivas para asegurar un equilibrio financiero saludable.

Dimensiones

Dimensión 1. Ratio de liquidez corriente

Es un indicador de solvencia financiera a corto / medio plazo (hablando de meses). Si el activo corriente es mayor que el pasivo corriente, es decir que la empresa cuenta con activos líquidos o transformables en liquidez a corto plazo suficientes para atender todas las obligaciones exigibles a corto plazo. Lo ideal sería que fuera ligeramente mayor que uno. Lo normal es que cuanto más pequeño sea el indicador, peor es la solvencia teórica a corto. Su fórmula lo representa: Activo corriente / pasivo corriente (Müller, 2020)

Indicador:

Indicador 1. Pasivo corriente/ activo corriente

El indicador de pasivo corriente sobre activo corriente, también conocido como razón corriente, mide la capacidad de una organización para cubrir sus obligaciones a corto plazo con sus activos de igual naturaleza. Este indicador es esencial para evaluar la liquidez operativa y la solvencia financiera, proporcionando información clave sobre la estabilidad económica y la capacidad de la empresa para cumplir con sus compromisos inmediatos (Laura y Phala, 2021).

Dimensión 2. Ratio de prueba ácida

Indica la capacidad que tiene una organización para pagar sus deudas en el corto plazo, si su valor es mayor que 1, no tiene problema para afrontar sus obligaciones. Si es menor que 1, tiene problemas. Su fórmula lo representa: Activo circulante – inventario / pasivo circulante (Medina y Cruz, 2022).

Indicador:

Indicador 1. Activo circulante- inventario/ pasivo circulante

Mide la capacidad de una empresa para cubrir sus obligaciones a corto plazo excluyendo los inventarios, dado que estos pueden no ser fácilmente liquidables. Herramienta clave para evaluar la liquidez inmediata de la organización, reflejando su

capacidad para responder a compromisos financieros con recursos altamente líquidos (Medina y Cruz, 2022).

Dimensión 3. Flujo de caja operativo

Medida financiera que muestra el efectivo generado o utilizado por las actividades operativas de una empresa durante un período determinado. Este flujo de caja representa el dinero que entra y sale como resultado de las operaciones comerciales habituales, como ingresos por ventas y pagos a proveedores, empleados y otros gastos operativos (Ludeña, 2021).

Indicador:

Indicador 1. Ingresos menos egresos operativos

Mide la capacidad de una organización para generar beneficios a partir de sus actividades principales. Según Ludeña (2021), es una herramienta esencial para evaluar la eficiencia operativa y la rentabilidad de las operaciones, proporcionando una visión clara de cómo los ingresos cubren los costos y gastos asociados directamente con las operaciones del negocio.

Marco conceptual

Capital humano: Se refiere a las habilidades, conocimientos y competencias que los empleados aportan a una organización, considerados como un recurso clave para alcanzar los objetivos organizacionales (Gallego y Naranjo, 2020).

Competitividad organizacional: Capacidad de una empresa para mantener y mejorar su posición en el mercado a través de estrategias eficaces y sostenibles (Mera et al., 2020).

Cohesión grupal: Grado en el que los miembros de un equipo están unidos y comprometidos con los objetivos comunes, lo cual impacta en su rendimiento (Torralbas y Batista, 2020).

Gestión del talento: Proceso estratégico enfocado en atraer, desarrollar, motivar y retener a empleados altamente capacitados dentro de una organización (Castro y Delgado, 2020).

Compromiso organizacional: Actitud de los empleados que refleja su lealtad y disposición para contribuir al éxito de la organización (Anchelia et al., 2021).

Estrategias de mejora continua: Métodos sistemáticos aplicados para optimizar procesos, productos y servicios, asegurando la sostenibilidad y el crecimiento organizacional (Lay et al., 2022).

Relaciones interpersonales: Interacciones sociales y profesionales entre los empleados dentro de un entorno laboral, esenciales para la colaboración y el logro de metas comunes (Ramírez y Tesén, 2022).

Gestión del tiempo: Capacidad de planificar y controlar cómo se distribuyen las horas de trabajo para maximizar la eficiencia y el logro de objetivos (Reyes et al., 2022).

Desarrollo profesional: Conjunto de actividades y recursos ofrecidos por una organización para mejorar las habilidades y la carrera de sus empleados (Rosselló y De la Iglesia, 2020).

Satisfacción laboral: Nivel de contento o conformidad que experimentan los empleados en relación con su trabajo, influido por factores internos y externos al entorno laboral (Sáavedra y Delgado, 2020).

Planificación financiera: Proceso de estimación y asignación de recursos económicos para cumplir objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva (Valle, 2020).

Innovación organizacional: Introducción de nuevas ideas, procesos, productos o servicios que mejoran la eficiencia, competitividad y resultados de una organización (Martínez y Padilla, 2020).

2.3. Hipótesis

No se formuló una hipótesis en el presente estudio titulado "La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la empresa transporte freseni rivera E.I.R.L distrito lurín, lima, 2024", debido a que su enfoque es de naturaleza descriptiva. Esto coincide con lo señalado por Espinoza et al. (2023), quienes afirman que la formulación de hipótesis no es necesaria en todos los estudios, ya que depende del alcance y tipo de

investigación. En estudios descriptivos, el objetivo principal es analizar y caracterizar un fenómeno sin buscar establecer relaciones de causa y efecto.

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo

La investigación fue de tipo cuantitativo porque se utilizó instrumentos de medición y evaluación tales como el cuestionario. Es aquella que utiliza la recolección y el análisis de datos numéricos para describir fenómenos, probar hipótesis y establecer patrones o correlaciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Nivel de investigación

En cuanto a su nivel, fue descriptivo-de propuesta, el cual tiene como objetivo principal describir y analizar detalladamente una situación, fenómeno o problema específico para, a partir de estos hallazgos, plantear soluciones prácticas y factibles. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de estudios combina la descripción de características fundamentales del objeto de estudio con un enfoque aplicado, donde los resultados no solo contribuyen al entendimiento del fenómeno, sino que también permiten diseñar propuestas orientadas a la mejora o resolución de problemas identificados.

Particularmente, es de propuesta porque, tras analizar las características y factores que afectan la motivación del personal, se identificaron sus implicancias en la productividad y, por ende, en la generación de ingresos para la empresa. A partir de estos hallazgos, se plantearon soluciones como un sistema de incentivos basado en metas, capacitaciones en competencias laborales y estrategias de reconocimiento, las cuales buscan mejorar el desempeño y compromiso de los trabajadores, lo que no solo contribuyen al incremento de la liquidez de la empresa al optimizar sus recursos humanos, sino que también fomentan un ambiente laboral positivo y sostenible. Por tanto, la finalidad es garantizar un equilibrio entre la satisfacción de los empleados y los objetivos financieros de la organización, fortaleciendo su competitividad en el mercado.

Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental – transversal

No experimental:

El diseño de investigación fue no experimental-transversal ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se podría describir como la investigación que se lleva a cabo sin realizar cambios deliberados en las variables en un solo momento del tiempo. En otras palabras, se refiere a estudios en los que no se alteran de manera intencionada las variables independientes para observar su influencia en otras variables.

Transversal:

Este estudio fue de corte transversal. De acuerdo con Vásquez et al. (2023) los estudios de corte transversal, también conocidos como estudios de prevalencia, constituyen una modalidad de investigación en la cual se recopilan datos de un grupo de individuos en un momento específico en el tiempo. A diferencia de los estudios longitudinales que siguen a los participantes a lo largo de un período de tiempo. Los estudios transversales capturan datos en un único instante para luego describirlas. La presente investigación fue de diseño transversal, porque se desarrolló en un espacio de tiempo determinado teniendo un inicio y un final específicamente el año 2024.

3.2 Población

Robles (2019) estableció que se refiere a un grupo de personas o elementos que el investigador desea estudiar. Este grupo estuvo compuesto por individuos o cosas que compartieron ciertas características específicas, las cuales fueron definidas por el investigador como criterios de selección. La población estuvo conformada por 18 colaboradores de la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que actualmente forman parte del equipo de la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L.
- Trabajadores con al menos 6 meses de trabajo continuo en la empresa, para garantizar que tengan experiencia suficiente con las políticas y condiciones laborales.
- Trabajadores que acepten voluntariamente responder a la encuesta y firmen el consentimiento informado.

- Trabajadores que esté involucrado en actividades operativas o administrativas relacionadas con los temas de motivación laboral y gestión financiera.
- Trabajadores mayores de 18 años, para asegurar el cumplimiento de normativas legales.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que actualmente no forman parte del equipo de la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L.
- Trabajadores que no cuenten con al menos 6 meses de trabajo continuo en la empresa, para garantizar que tengan experiencia suficiente con las políticas y condiciones laborales.
- Trabajadores que no acepten voluntariamente responder a la encuesta y firmen el consentimiento informado.
- Trabajadores que no estén involucrados en actividades operativas o administrativas relacionadas con los temas de motivación laboral y gestión financiera.
- Trabajadores que no sean mayores de 18 años, para asegurar el cumplimiento de normativas legales.

Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de una población que se selecciona para realizar un estudio, con el propósito de analizar sus características y extrapolar los resultados obtenidos al total de la población. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una muestra debe seleccionarse de manera cuidadosa, asegurando que refleje las propiedades y la diversidad de la población de interés. Esto permite realizar investigaciones más eficientes y menos costosas, sin perder la validez de los resultados, siempre y cuando el tamaño y el método de selección sean adecuados para el estudio. En este caso, la muestra estuvo conformada por 18 colaboradores de la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Muestreo

Fue censal. Este es también denominado censo, es un tipo de muestreo en el que no se selecciona un subconjunto, sino que se incluye a todos los elementos que conforman la población objetivo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque es útil cuando la población es pequeña o cuando se requiere información completa y precisa de cada uno de sus miembros.

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Categorías o valoración
Motivación laboral	Se medirá mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores, evaluando las dimensiones de compensación y beneficios, ambiente laboral, y productividad. Los ítems se calificarán en una escala ordinal tipo Likert para cuantificar el nivel de motivación presente en la empresa (Bedodo y Giglio, 2006).	Compensación y beneficios	Satisfacción con el salario	Likert	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Acceso a incentivos y bonos		
		Ambiente laboral	Calidad de las relaciones interpersonales		
			Confianza en el liderazgo		
		Productividad	Frecuencia de cumplimiento de objetivos		
			Eficiencia en el uso de recursos		
Liquidez	La liquidez se calculará a partir de los estados financieros de la empresa, utilizando indicadores como el ratio de liquidez corriente, prueba ácida y flujo de caja operativo. Estos valores, cuantificados en una escala de razón, permitirán evaluar la capacidad de la empresa para afrontar sus deudas y compromisos financieros a corto plazo (Pérez, 2019).	Ratio de liquidez corriente	Activo corriente / Pasivo corriente	Likert	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Ratio de prueba ácida	(Activo circulante - Inventario) / Pasivo circulante		
		Flujo de caja operativo	Ingresos menos egresos operativos		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta, la cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es un método para recolectar datos que implica formular una serie de preguntas a una muestra de personas con el fin de obtener información sobre sus opiniones, comportamientos o características. Las encuestas pueden realizarse de manera presencial, telefónica, por correo o en línea, su propósito es obtener una visión general sobre un tema o fenómeno en particular, a partir de la cual se pueden hacer análisis estadísticos y extraer conclusiones sobre una población más amplia.

En este caso, para las dos variables se encuestó a los 18 colaboradores de la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, el cual es definido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como "un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir" (p. 250). Asimismo, en este estudio, se empleó un cuestionario compuesto por un total de 24 preguntas, distribuidas en 18 preguntas para la variable motivación laboral y 6 preguntas para la variable liquidez. El instrumento completo se encuentra en el Anexo 4.

En cuanto a la validación del instrumento, se realizó mediante el juicio de expertos, contando con la participación de tres especialistas: dos con grado de Magíster y uno con grado de Doctor. Posteriormente, se calculó la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Para la variable motivación laboral, se obtuvo un valor de 0.821, mientras que para la variable liquidez, el resultado fue de 0.868. Estos resultados, que indican una alta confiabilidad del instrumento, se encuentran detallados en el Anexo 5.

3.5 Método de análisis de datos

En relación con el método de análisis de datos, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) destacan que "el análisis de datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional" (p. 310). En esta investigación, se optó por un análisis descriptivo, apoyándose en diversos programas informáticos para desarrollar cada etapa del estudio de

manera eficiente y profesional. Así, para la redacción del informe de investigación, que incluye secciones como la introducción, el marco teórico, la metodología, los resultados y las conclusiones, se utilizó Microsoft Word. Este software permitió una estructura clara y profesional del documento. Por otro lado, Microsoft Excel fue fundamental para la tabulación de los datos obtenidos mediante el cuestionario, además de facilitar la creación de figuras y tablas que representaron de manera visual los resultados obtenidos. Luego, la conversión del informe final en un formato universalmente accesible se realizó con Adobe PDF, asegurando así su presentación y compatibilidad en diferentes dispositivos. Además, Turnitin se empleó para verificar la originalidad del trabajo, garantizando la integridad académica y evitando cualquier forma de plagio.

Igualmente, en cuanto a la gestión de referencias de Word, un gestor que facilitó la organización, citación y manejo de las fuentes consultadas durante el desarrollo del estudio. Finalmente, para la presentación visual de los resultados y los principales hallazgos, se recurrió a Microsoft PowerPoint, permitiendo una exposición clara y dinámica de los contenidos clave de la investigación.

3.6 Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo los principios éticos establecidos en el Reglamento de Integridad Científica en la investigación v.001 de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 06776-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 28 de junio del 2024 (ULADECH, 2024).

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes

Se aseguró la confidencialidad y el respeto por las ideas y opiniones de los involucrados. Además, no se capturaron fotografías sin el consentimiento previo de los encuestados, quienes fueron informados de que los datos proporcionados se usarían únicamente para propósitos de investigación. Así mismo no se publicó información confidencial, direcciones personales, números telefónicos de los participantes en la investigación.

Cuidado del medio ambiente

Con respecto al cuidado del medio ambiente, se utilizó el cuestionario en línea y se optimizó el uso de papel y energía eléctrica, evitando dejar equipos encendidos

innecesariamente. Estas acciones tuvieron como finalidad reducir el impacto ambiental de la investigación.

Libre participación por propia voluntad

Antes de realizar las encuestas, se presentó a cada participante un consentimiento informado que explicaba detalladamente el propósito de la investigación. Solo después de que los participantes firmaron este documento, dando su consentimiento voluntario, se procedió a encuestarlos. Este proceso garantizó que todos los participantes entendieran plenamente los objetivos del estudio y participaran de manera voluntaria e informada.

Beneficencia y no maleficencia.

Beneficencia

La investigación benefició tanto a la empresa como a los trabajadores al proporcionar información valiosa sobre la motivación laboral y su relación con la liquidez empresarial. Esto facilitó desarrollar estrategias para mejorar el ambiente laboral y la eficiencia financiera. Para los trabajadores, el estudio ofreció una oportunidad de expresar sus opiniones y necesidades, potencialmente conduciendo a mejoras en sus condiciones laborales.

No maleficencia

Es importante destacar que la investigación se llevó a cabo de manera ética, sin perjudicar a la empresa ni a los trabajadores, por lo que se mantuvo la confidencialidad de las respuestas individuales y los resultados se presentaron de forma agregada, evitando cualquier impacto negativo en el empleo o las relaciones laborales de los participantes.

Integridad y honestidad

Todos los resultados presentados en esta investigación son verídicos y no se han manipulado ni fabricados. Así, los datos recolectados y analizados reflejan fielmente las respuestas proporcionadas por los participantes, manteniendo la integridad y autenticidad de la información obtenida.

Justicia

Finalmente, se aseguró un trato justo y equitativo para todos los participantes en la investigación. Cada persona tuvo la misma oportunidad de participar y expresar sus

opiniones, sin discriminación alguna. Se respetaron las diferencias individuales y se valoraron todas las contribuciones por igual, garantizando la equidad en todo el proceso de investigación.

IV. Resultados

Respecto al objetivo específico 1: Determinar las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Tabla 1

Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Características de la motivación	N	%
Se siente satisfecho/a con el salario que recibe en comparación con sus responsabilidades		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	3	16.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	38.89
De acuerdo	8	44.44
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Su salario es competitivo en el mercado laboral actual		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	61.11
De acuerdo	7	38.89
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Su salario actual le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	5	27.78
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	50.00
De acuerdo	4	22.22
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Está satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	12	66.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	33.33
De acuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	18	100.00

Continua...

Tabla 1

Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Características de la motivación	N	%
Los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	9	50.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	38.89
De acuerdo	2	11.11
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Los incentivos y bonos de la empresa motivan su desempeño diario		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	3	16.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	83.33
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Se siente cómodo/a al trabajar con sus compañeros de trabajo		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	5.56
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	11.11
De acuerdo	13	72.22
Totalmente de acuerdo	2	11.11
Total	18	100.00
En su equipo existe un ambiente de apoyo mutuo		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	4	22.22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	44.44
De acuerdo	4	22.22
Totalmente de acuerdo	2	11.11
Total	18	100.00
Las relaciones interpersonales en el trabajo contribuyen positivamente a su motivación laboral		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	61.11
De acuerdo	7	38.89
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00

Tabla 1

Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Características de la motivación	N	%
Confía en las decisiones que toma el liderazgo de la empresa		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	4	22.22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	33.33
De acuerdo	8	44.44
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Siente que el liderazgo de la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	5	27.78
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	44.44
De acuerdo	5	27.78
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
El liderazgo de la empresa es transparente en su comunicación		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	4	22.22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	72.22
De acuerdo	1	5.56
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
En su equipo se cumplen los objetivos en el tiempo establecido		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	11.11
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	50.00
De acuerdo	7	38.89
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Se siente motivado/a para cumplir con los objetivos propuestos		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	8	44.44
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	50.00
De acuerdo	1	5.56
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00

Continúa...

Tabla 1

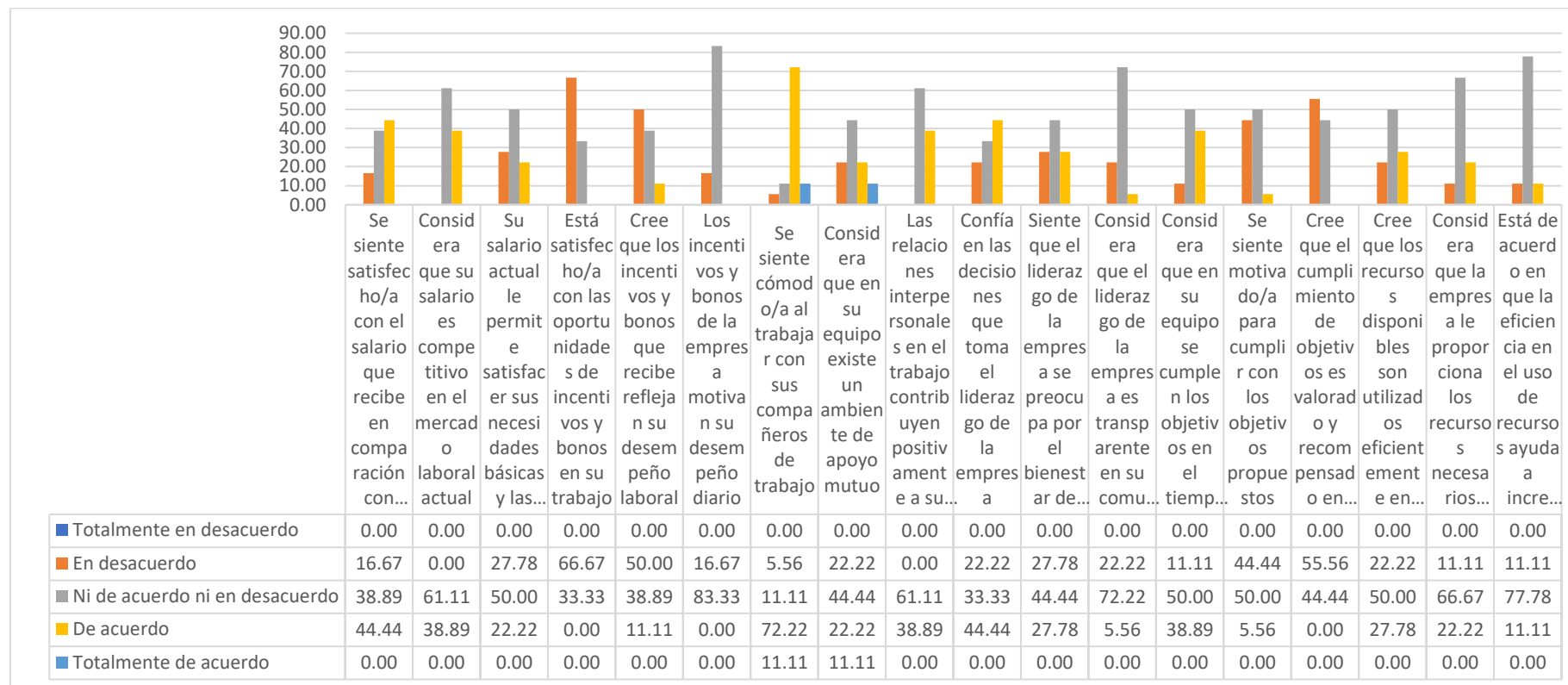
Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Características de la motivación	N	%
El cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	10	55.56
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	44.44
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Los recursos disponibles son utilizados eficientemente en su área de trabajo		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	4	22.22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	50.00
De acuerdo	5	27.78
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	11.11
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	66.67
De acuerdo	4	22.22
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos ayuda a incrementar la productividad en su área		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	11.11
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	77.78
De acuerdo	2	11.11
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Figura 1

Características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Tabla 2

Características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Características de la liquidez	N	%
Cree que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	11.11
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	61.11
De acuerdo	5	27.78
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Considera que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	5.56
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	66.67
De acuerdo	5	27.78
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Piensa que la empresa puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	6	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	55.56
De acuerdo	2	11.11
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Cree que la empresa tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	4	22.22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	61.11
De acuerdo	3	16.67
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	18	100.00

Continua...

Tabla 2

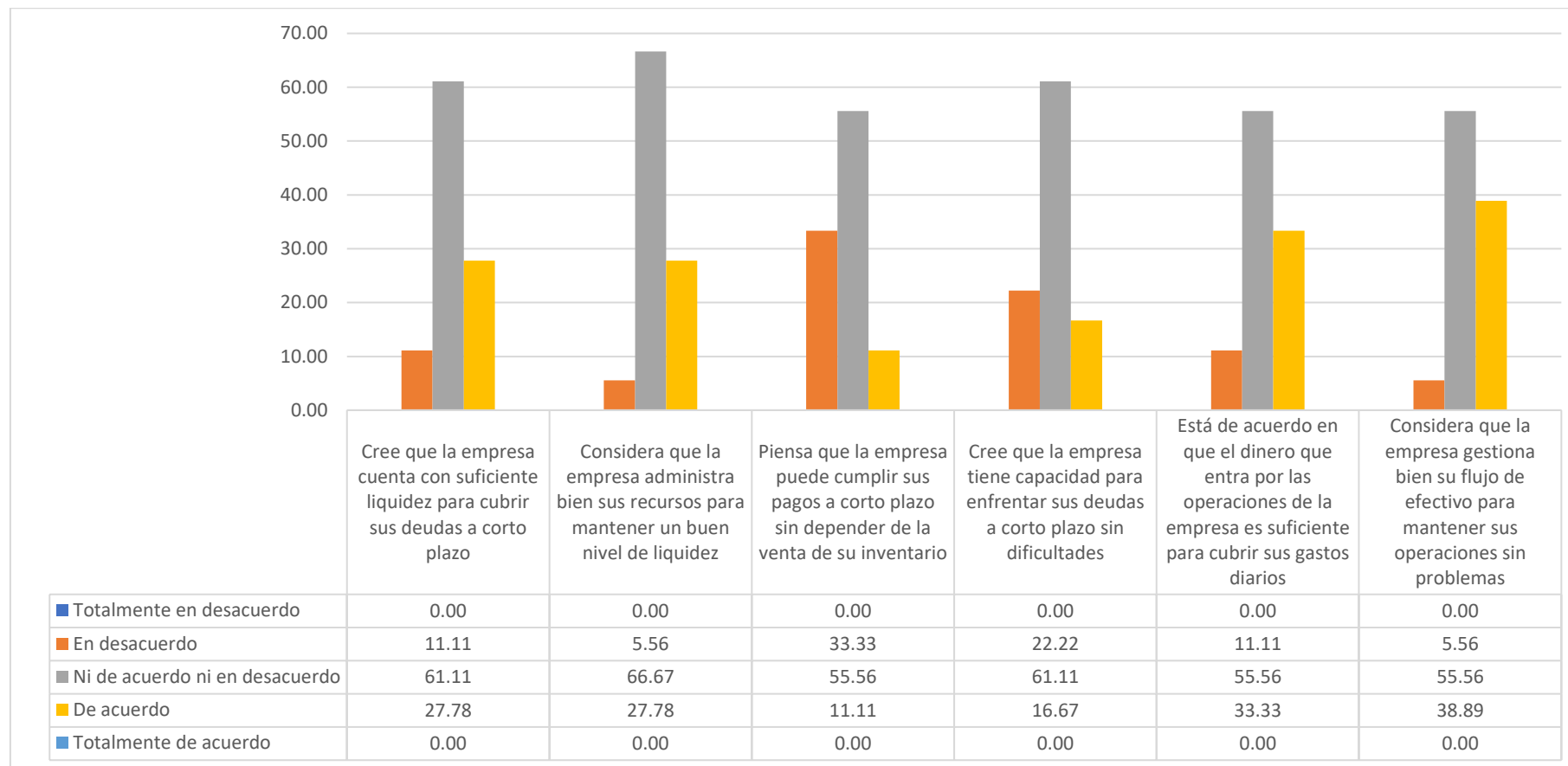
Características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Características de la liquidez	N	%
Está de acuerdo en que el dinero que entra por las operaciones de la empresa es suficiente para cubrir sus gastos diarios		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	11.11
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	55.56
De acuerdo	6	33.33
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	18	100.00
Considera que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	5.56
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	55.56
De acuerdo	7	38.89
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	18	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Figura 2

Características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Respecto al objetivo específico 3: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Tabla 3

Propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

Variable	Indicador	Problema	Causas	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsable	Presupuesto
Motivación laboral	Acceso a incentivos y bonos	El 66.67% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que se sienta satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo.	La empresa no tienen un plan de incentivos para sus trabajadores.	Los trabajadores bajan su productividad porque consideran que la empresa no valora sus esfuerzos.	- Diseñar un plan de incentivos para motivar y reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	Gerente	S/. 1000.00
			La empresa brinda incentivos que no satisfacen las necesidades de sus trabajadores.	El desempeño laboral y el rendimiento de los trabajadores baja y con ello baja los niveles de cumplimiento de objetivos.	- Analizar las necesidades de los trabajadores con la finalidad de ofrecer incentivos acorde a sus necesidades pues todos los trabajadores tienen diversas expectativas con respecto a los incentivos algunos les		S/. 1000.00

			incentiva los reconocimientos mientras que a otros les incentiva los ascensos o promociones laborales mientras a otros el tema económico.		
El 50% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral.	La empresa se centra en el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales dejando de lado el interés por el bienestar de sus trabajadores	Los trabajadores tendrán pérdida de interés en las actividades laborales, depresión, ansiedad y con ello incumplimiento de servicios a los clientes.	- Realizar reuniones con los trabajadores para hacerles saber que la empresa se centra en el cumplimiento de metas pero también en los trabajadores y realizar actividades en las que se logre recoger información para crear un programa de incentivo pero que también ellos colaboren con la empresa para mejorar el rendimiento y por	Gerente	S/. 1000.00

				ende los ingresos económicos que posibilitarían la entrega de incentivos acorde con sus desempeños.		
		La empresa no se preocupa por el bienestar de los clientes internos (trabajadores).	- Absentismo laboral, pérdida de trabajadores y mala imagen de la empresa pues lo trabajadores que abandonan a la empresa pueden hablar mal de ella generando una mala reputación entre trabajadores, clientes y posibles clientes.	- La empresa debe tener una comunicación abierta y escucha activa con los trabajadores. La comunicación es un pilar fundamental para abordar el bajo interés de un empleado, ofrecer reconocimientos y oportunidades de desarrollo.		S/. 1000.00
Frecuencia de cumplimiento de objetivos	El 55.56% de los trabajadores menciono que está en desacuerdo que	- La empresa se centra en el cumplimiento de objetivos dejando de	- Baja productividad, incumplimiento del plan operativo y baja	- La empresa motivar a sus trabajadores con diversos incentivos ya sea	Gerente	S/. 1000.00

		el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa	lado el reconociendo y recompensa a los trabajadores por los logros obtenidos.	rentabilidad para la empresa.	económicos (bonos, etc.), incentivos no económicos (días libres, viaje con sus familiares, seguro médico, etc) porque de ello dependerá el desempeño de los trabajadores y productividad de la empresa.		
Liquidez	Activo corriente/pasivo corriente	El 61.11% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo.	Gestión ineficiente de activos corrientes.	Escasez de fondos disponibles para cubrir deudas inmediatas.	- Implementar un sistema de control financiero que permita optimizar el uso de activos corrientes, asegurando que los recursos disponibles sean utilizados para cubrir las necesidades más urgentes y evitar incumplimientos en las obligaciones financieras.	Gerente financiero	S/ 2,000.00

			Altos niveles de pasivos a corto plazo.	Incremento en el riesgo de incumplimiento financiero.	<ul style="list-style-type: none"> - Renegociar términos con proveedores para alargar plazos de pago, reduciendo la presión financiera a corto plazo. - Crear nuevas líneas de negocio o productos para diversificar las fuentes de ingresos y mejorar el flujo de caja. 	S/ 500.00
			Falta de monitoreo constante del ratio de liquidez.	Toma de decisiones incorrectas en base a datos financieros desactualizados.	Implementar herramientas de software financiero que permitan monitorear en tiempo real indicadores clave, como ingresos, egresos, márgenes de ganancia y niveles de endeudamiento, para garantizar que las decisiones sean fundamentadas en información actualizada.	S/ 2,500.00

	Activo circulante – inventario/Pasivo	El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa pueda cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario	Ineficiencia en la gestión de inventarios	Pérdida de liquidez debido a capital inmovilizado en inventarios	Optimizar la rotación de inventarios mediante un análisis exhaustivo de ventas y demanda, estableciendo políticas de compra más ajustadas a las necesidades del mercado para minimizar el capital inmovilizado.	Gerente financiero	S/ 2,000.00
			Falta de diversificación de fuentes de ingresos	Incremento en el riesgo de incumplimiento financiero.	Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.		S/ 3,000.00
	Ingresos menos egresos operativo	El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa gestione bien su flujo de efectivo	Cobros tardíos a clientes	Insuficiencia de efectivo para mantener las operaciones diarias	Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.	Gerente financiero	S/ 1,500.00
			Gastos operativos mal planificados	Ineficiencia en el uso de los recursos financieros	Elaborar y aplicar un presupuesto detallado que permita un		S/ 2,500.00

		para mantener sus operaciones sin problemas.			control eficiente de los gastos y una asignación racional de los recursos, priorizando las áreas críticas para la operación de la empresa.	
			Falta de análisis de flujos de caja históricos	Incapacidad de prever problemas financieros recurrentes	Realizar auditorías financieras periódicas para identificar patrones o tendencias que puedan convertirse en problemas recurrentes, ajustando las estrategias en tiempo real para mitigar los riesgos identificados.	S/ 3,000.00
Total						S/21,000.00

V. Discusión

Objetivo específico 1. Determinar las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Se siente satisfecho/a con el salario que recibe en comparación con sus responsabilidades. El 44.44% de los trabajadores se siente satisfecho con el salario recibido en relación a sus responsabilidades. En este sentido, los hallazgos coinciden con lo encontrado por Millones y Tineo (2023), quienes señalan que la remuneración adecuada es un factor clave en la motivación laboral. Sin embargo, contrasta con lo expuesto por Sánchez (2020), quien identificó que la desactualización de los sistemas de salarios era un problema frecuente en empresas del sector automotriz. Desde la perspectiva teórica, Dolores et al. (2023) fundamentan que la compensación económica es esencial para el desempeño laboral, ya que permite aprovechar al máximo el esfuerzo y la conducta del trabajador, generando mayor compromiso organizacional. Como investigador, considero que, si bien el porcentaje de satisfacción salarial es significativo, aún hay margen para mejorar mediante la revisión de la estructura salarial para asegurar que sea competitiva y justa, lo cual podría incrementar la motivación y retención del personal.

Considera que su salario es competitivo en el mercado laboral actual. El 61.1% de los trabajadores considera que su salario no es competitivo en el mercado laboral actual. Al respecto, este resultado coincide con lo encontrado por Talavera et al. (2021), quienes identificaron que las remuneraciones y beneficios laborales están asociados a una parcial insatisfacción laboral. Por otro lado, contrasta con lo señalado por Bouroncle y Flórez (2022), quienes hallaron que la remuneración era un factor motivacional dominante. En el marco teórico, Macías y Vanga (2021) fundamentan que los salarios competitivos son esenciales para mantener la motivación y el compromiso de los trabajadores, influyendo directamente en su permanencia en la organización. Como investigador, sugiero implementar un estudio de mercado salarial para ajustar las remuneraciones a niveles competitivos, lo que podría mejorar la retención del talento y la satisfacción laboral.

Su salario actual le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. El 50% de los trabajadores indica que su salario no les permite satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas y familiares. Este resultado coincide con lo encontrado por Talavera et

al. (2021), quienes identificaron que las remuneraciones insuficientes generan insatisfacción laboral. Sin embargo, contrasta con lo expuesto por Macías y Vanga (2021), quienes señalan que los salarios competitivos son esenciales para mantener la motivación. Desde la perspectiva teórica, Dolores et al. (2023) fundamentan que la compensación económica debe permitir cubrir las necesidades básicas del trabajador para generar un desempeño laboral óptimo. Como investigador, sugiero que la empresa realice un estudio de costos de vida y ajuste los salarios según las necesidades reales de los trabajadores, considerando factores como inflación y cargas familiares.

Está satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo. El 66.67% de los trabajadores está en desacuerdo con las oportunidades de incentivos y bonos. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Sánchez (2020), quien identificó que la falta de incentivos afecta negativamente la motivación laboral. Sin embargo, contrasta con Bouroncle y Flórez (2022), quienes encontraron que los incentivos externos son factores motivacionales dominantes. Desde la perspectiva teórica, Quispe et al. (2021) fundamentan que los incentivos son herramientas fundamentales para motivar y retener al personal. Como investigador, recomiendo implementar un sistema de incentivos transparente y equitativo basado en el desempeño y logro de objetivos.

Cree que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral. El 50% de los trabajadores está en desacuerdo con que los incentivos y bonos reflejen su desempeño laboral. Este resultado coincide con lo encontrado por Talavera et al. (2021), quienes identificaron que los sistemas de recompensas inadecuados generan insatisfacción laboral. Sin embargo, contrasta con lo expuesto por Macías y Vanga (2021), quienes señalan que los incentivos son fundamentales para mantener la motivación. Desde la perspectiva teórica, Quispe et al. (2021) fundamentan que un sistema de incentivos bien diseñado debe reflejar el esfuerzo y los logros individuales. Como investigador, sugiero implementar un sistema de evaluación de desempeño transparente que vincule directamente los resultados con las recompensas recibidas.

Los incentivos y bonos de la empresa motivan su desempeño diario. El 83.33% de los trabajadores indica que los incentivos y bonos no motivan su desempeño diario. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Sánchez (2020), quien identificó que la falta de

incentivos efectivos afecta negativamente la motivación. Desde la perspectiva teórica, Dolores et al. (2023) fundamentan que los incentivos deben estar alineados con los objetivos organizacionales y las expectativas de los empleados. Como investigador, recomiendo reestructurar el sistema de incentivos, incluyendo tanto recompensas monetarias como no monetarias, y establecer metas claras y alcanzables.

Se siente cómodo/a al trabajar con sus compañeros de trabajo. El 72.22% de los trabajadores se siente cómodo trabajando con sus compañeros. Este resultado coincide con lo encontrado por Ramírez y Abrigo (2023), quienes identificaron que las relaciones interpersonales positivas contribuyen significativamente al clima laboral. Desde la perspectiva teórica, Parrales et al. (2022) fundamentan que el ambiente de trabajo y las relaciones entre compañeros son factores esenciales para la motivación laboral. Como investigador, sugiero fortalecer estos vínculos mediante actividades de integración y trabajo en equipo que potencien la colaboración y el apoyo mutuo.

Considera que en su equipo existe un ambiente de apoyo mutuo. El 44.44% de los trabajadores considera que existe un ambiente de apoyo mutuo. Este hallazgo contrasta con lo encontrado por Castillo y Ortiz (2021), quienes identificaron una correlación positiva entre el clima laboral y la motivación. Desde la perspectiva teórica, Macías y Vanga (2021) fundamentan que el apoyo entre compañeros es crucial para mantener un ambiente laboral saludable. Como investigador, recomiendo implementar estrategias de trabajo colaborativo y programas de mentoring para fortalecer el apoyo entre compañeros.

Las relaciones interpersonales en el trabajo contribuyen positivamente a su motivación laboral. El 61.11% de los trabajadores indica que las relaciones interpersonales no contribuyen positivamente a su motivación. Este resultado contrasta con lo encontrado por Guzmán y Robles (2020), quienes identificaron que las relaciones interpersonales son un factor clave en la motivación laboral. Desde la perspectiva teórica, Quispe et al. (2021) fundamentan que las relaciones positivas en el trabajo son esenciales para el bienestar y la motivación. Como investigador, sugiero desarrollar programas de desarrollo de habilidades blandas y actividades de integración.

Confía en las decisiones que toma el liderazgo de la empresa. El 44.44% de los trabajadores confía en las decisiones del liderazgo empresarial. Este resultado coincide con lo encontrado por Negreiros (2021), quien identificó una correlación positiva entre el

liderazgo estratégico y la motivación laboral. Sin embargo, contrasta con lo expuesto por Macías y Vanga (2021), quienes señalan que la confianza en el liderazgo es fundamental para el compromiso organizacional. Desde la perspectiva teórica, Parrales et al. (2022) fundamentan que la confianza en el liderazgo es esencial para crear un ambiente laboral positivo y productivo. Como investigador, sugiero implementar un estilo de liderazgo más participativo y transparente, con comunicación regular sobre decisiones importantes y sus fundamentos.

Siente que el liderazgo de la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados. El 44.44% de los trabajadores considera que el liderazgo no se preocupa por su bienestar. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Sánchez (2020), quien identificó que la falta de preocupación por el bienestar del personal afecta negativamente la motivación. Desde la perspectiva teórica, Dolores et al. (2023) fundamentan que el bienestar laboral es crucial para mantener un equipo motivado y comprometido. Como investigador, recomiendo desarrollar programas de bienestar integral que incluyan aspectos físicos, emocionales y profesionales de los empleados.

Considera que el liderazgo de la empresa es transparente en su comunicación. El 72.22% de los trabajadores indica que el liderazgo no es transparente en su comunicación. Este resultado coincide con lo encontrado por Talavera et al. (2021), quienes identificaron que la falta de comunicación transparente genera insatisfacción laboral. Desde la perspectiva teórica, Quispe et al. (2021) fundamentan que la comunicación transparente es esencial para construir confianza y compromiso organizacional. Como investigador, sugiero implementar canales de comunicación efectivos y reuniones periódicas para compartir información relevante sobre la empresa.

Considera que en su equipo se cumplen los objetivos en el tiempo establecido. El 55.56% de los trabajadores indica que los objetivos no se cumplen en el tiempo establecido. Este resultado coincide con lo encontrado por Talavera et al. (2021), quienes identificaron que el cumplimiento de objetivos está directamente relacionado con la motivación laboral. Desde la perspectiva teórica, Quispe et al. (2021) fundamentan que el logro de objetivos es esencial para mantener la productividad y la motivación del equipo. Como investigador, sugiero implementar un sistema de gestión por objetivos con metas claras y medibles, estableciendo indicadores de desempeño y realizando seguimiento periódico del avance.

Se siente motivado/a para cumplir con los objetivos propuestos. El 44.44% de los trabajadores se siente motivado para cumplir los objetivos. Este hallazgo contrasta con lo encontrado por Ramírez y Abrigo (2023), quienes identificaron una correlación positiva entre la motivación y el cumplimiento de metas. Desde la perspectiva teórica, Macías y Vanga (2021) fundamentan que la motivación es un factor determinante en el logro de objetivos organizacionales. Como investigador, recomiendo desarrollar estrategias de motivación que vinculen el cumplimiento de objetivos con reconocimientos y beneficios tangibles.

Cree que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa. El 72.22% de los trabajadores considera que el cumplimiento de objetivos no es valorado ni recompensado adecuadamente. Este resultado coincide con lo encontrado por Sánchez (2020), quien identificó que la falta de reconocimiento afecta negativamente la motivación laboral. Desde la perspectiva teórica, Dolores et al. (2023) fundamentan que el reconocimiento del logro es fundamental para mantener la motivación. Como investigador, sugiero implementar un sistema de recompensas vinculado directamente al cumplimiento de objetivos.

Cree que los recursos disponibles son utilizados eficientemente en su área de trabajo. El 50% de los trabajadores considera que los recursos no son utilizados eficientemente. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Mantilla y Huanca (2020), quienes identificaron que la gestión eficiente de recursos impacta directamente en la productividad. Desde la perspectiva teórica, Parrales et al. (2022) fundamentan que la optimización de recursos es clave para el desempeño organizacional. Como investigador, recomiendo implementar sistemas de control y seguimiento del uso de recursos.

Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente. El 66.67% de los trabajadores indica que la empresa no proporciona los recursos necesarios. Este resultado coincide con lo encontrado por Bouroncle y Flórez (2022), quienes identificaron que la falta de recursos adecuados afecta el desempeño laboral. Desde la perspectiva teórica, Quispe et al. (2021) fundamentan que contar con recursos apropiados es esencial para la motivación y productividad. Como investigador, sugiero realizar un análisis de necesidades de recursos por área y establecer un plan de inversión priorizado.

Está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos ayuda a incrementar la productividad en su área. El 77.78% de los trabajadores está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos impacta en la productividad. Desde la perspectiva teórica, Dolores et al. (2023) fundamentan que la optimización de recursos es clave para el desempeño organizacional. Como investigador, recomiendo implementar programas de capacitación en gestión eficiente de recursos y establecer indicadores de medición del impacto.

Objetivo específico 2. Determinar las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Cree que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo. El 61.11% de los trabajadores indica que la empresa no cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo. Este resultado coincide con lo encontrado por Laura y Phala (2021), quienes identificaron que la falta de liquidez afecta significativamente la capacidad operativa de las empresas. Desde la perspectiva teórica, Mantilla y Huanca (2020) fundamentan que la liquidez es esencial para que una empresa pueda cumplir con sus obligaciones financieras y mantener sus operaciones. Como investigador, sugiero implementar un sistema de control financiero más riguroso que incluya proyecciones de flujo de caja y políticas de cobranza más efectivas.

Considera que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez. El 66.67% de los trabajadores considera que la empresa no administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Solórzano y Vásquez (2021), quienes identificaron que la gestión ineficiente de recursos afecta directamente la liquidez empresarial. Desde la perspectiva teórica, Ludeña (2021) fundamenta que una adecuada administración de recursos es crucial para mantener niveles óptimos de liquidez. Como investigador, recomiendo desarrollar estrategias de gestión financiera más eficientes y establecer indicadores de seguimiento para optimizar el uso de recursos.

Piensa que la empresa puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario. El 55.56% de los trabajadores indica que la empresa no puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de inventario. Este resultado coincide con lo encontrado por Mori et al. (2021), quienes identificaron que la dependencia

excesiva del inventario puede afectar la capacidad de pago. Desde la perspectiva teórica, Ramírez y Maldonado (2020) fundamentan que la prueba ácida es un indicador crucial de la verdadera capacidad de pago de una empresa. Como investigador, sugiero diversificar las fuentes de liquidez y mejorar la gestión del capital de trabajo.

Cree que la empresa tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades. El 61.11% de los trabajadores considera que la empresa no tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Contreras (2021), quien identificó que la falta de planificación financiera afecta la capacidad de pago de las empresas de transporte. Desde la perspectiva teórica, Mantilla y Huanca (2020) fundamentan que la capacidad de pago es fundamental para la sostenibilidad empresarial. Como investigador, recomiendo implementar un sistema de presupuesto más riguroso y establecer reservas de efectivo para contingencias.

Está de acuerdo en que el dinero que entra por las operaciones de la empresa es suficiente para cubrir sus gastos diarios. El 55.56% de los trabajadores considera que el flujo de efectivo operativo no es suficiente para cubrir los gastos diarios. Este resultado coincide con lo encontrado por Solórzano y Vásquez (2021), quienes identificaron que la gestión ineficiente del flujo de efectivo afecta la liquidez empresarial. Desde la perspectiva teórica, Mantilla y Huanca (2020) fundamentan que una gestión adecuada del flujo de caja es esencial para la sostenibilidad operativa. Como investigador, sugiero implementar un sistema de control presupuestario más riguroso y establecer políticas de cobro más efectivas.

Considera que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas. El 55.56% de los encuestados indica que la empresa no gestiona adecuadamente su flujo de efectivo. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Laura y Phala (2021), quienes identificaron que la gestión ineficiente del flujo de efectivo impacta negativamente en la liquidez. Desde la perspectiva teórica, Ludeña (2021) fundamenta que una gestión efectiva del flujo de caja es crucial para mantener las operaciones y cumplir con las obligaciones financieras. Como investigador, recomiendo implementar herramientas de planificación financiera y establecer indicadores de seguimiento para optimizar la gestión del efectivo.

Objetivo específico 3: Elaborar una propuesta de mejora para el incremento de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Plan de mejora

1. Datos generales

Empresa: Transporte Freseni Rivera E.I.R.L.

2. Misión

Garantizar el cumplimiento eficiente de las obligaciones financieras mediante la implementación de estrategias de mejora en la gestión de liquidez, asegurando la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa.

3. Visión

Ser una empresa líder en el sector transporte, destacada por su solidez financiera y capacidad de respuesta a las necesidades del mercado.

4. Objetivos

- Optimizar la gestión de los activos corrientes para mejorar el ratio de liquidez corriente.
- Reducir la dependencia de inventarios en el cumplimiento de obligaciones financieras.
- Mejorar el flujo de caja operativo para garantizar la continuidad de las operaciones.

5. Productos

➤ **Servicios de Transporte de Mercancías:**

- Transporte de productos químicos para empresas industriales.
- Transporte de materiales de construcción.
- Transporte de insumos y productos para el sector minero.

➤ **Áreas de Cobertura:**

- Servicio de transporte dentro de Lima y Callao.
- Servicio a nivel nacional, cubriendo provincias según las necesidades de los clientes.

➤ **Modalidades de Transporte:**

- Servicio de despacho directo (puerta a puerta).
- Transporte programado y por lotes para operaciones específicas.

➤ **Gestión de Logística:**

- Almacenamiento temporal previo al despacho.
- Optimización de rutas para reducir costos y tiempos.

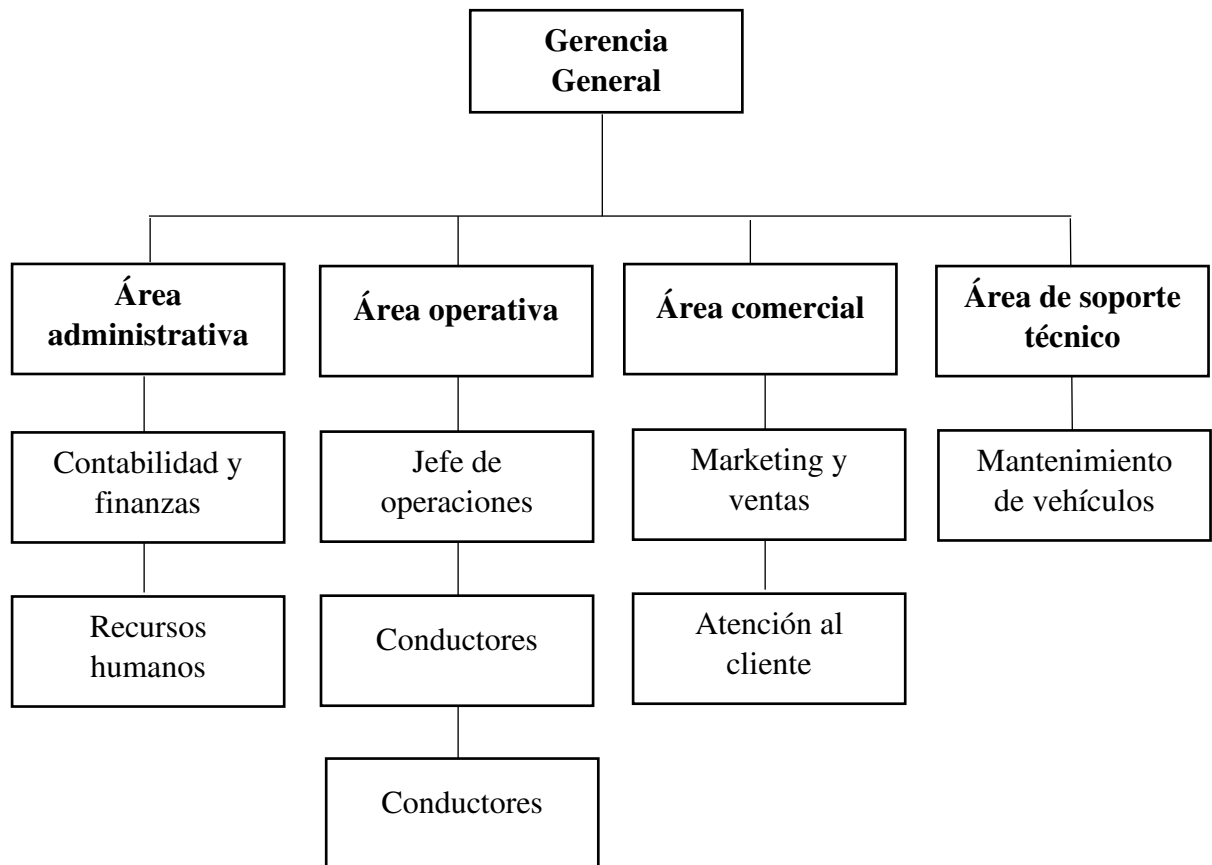
➤ **Servicios Adicionales:**

- Monitoreo y rastreo de carga en tiempo real.
- Atención personalizada a clientes corporativos.
- Asesoría en el manejo y transporte seguro de materiales peligrosos.

➤ **Infraestructura y Equipos:**

- Flota de vehículos especializados para diferentes tipos de carga.
- Capacidades para manejar volúmenes pequeños y grandes según el cliente.

6. Organigrama



6.1. Descripción de funciones

Cargo	Perfil	Funciones
Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración, ingeniería industrial o carreras afines. • Conocimientos sólidos en finanzas, logística y gestión estratégica. • Experiencia mínima de 5 años en cargos similares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir y supervisar los objetivos generales y específicos de la empresa. • Tomar decisiones estratégicas para garantizar el crecimiento sostenible de la organización. • Representar a la empresa en reuniones con clientes y proveedores. • Analizar y aprobar presupuestos y planes operativos • Evaluar el desempeño de las áreas funcionales y proponer mejoras.
Contador	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en contabilidad o administración. • Conocimientos avanzados en gestión financiera y tributación. • Manejo de software contable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar y presentar estados financieros. • Gestionar el pago de impuestos y obligaciones legales • Realizar presupuestos y análisis de costos. • Auditar y supervisar el flujo de caja de la empresa.
Supervisor de Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o ingeniero en mecánica automotriz o carreras afines. • Experiencia en mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos. • Conocimientos en gestión de talleres mecánicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar el mantenimiento preventivo y correctivo de la flota. • Inspeccionar vehículos y equipos para garantizar su correcto funcionamiento. • Llevar un registro detallado de los mantenimientos realizados. • Proveer soluciones rápidas para minimizar tiempos de inactividad.

Conductores	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia de conducir profesional vigente. • Experiencia comprobada en transporte de mercancías. • Conocimientos básicos de mecánica y mantenimiento vehicular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transportar mercancías de forma segura y puntual. • Inspeccionar el vehículo antes de cada salida y reportar problemas. • Completar registros de viajes y entregas. • Cumplir con las normas de tránsito y de seguridad.
Auxiliares de Carga	<ul style="list-style-type: none"> • Educación secundaria completa. • Habilidad para manipular cargas de forma segura. • Actitud proactiva y disposición para trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargar y descargar mercancías de manera segura. • Verificar la mercancía de acuerdo a los listados de inventario. • Asegurar la correcta distribución y amarre de la carga. • Mantener el área de carga organizada y limpia.
Responsable de Marketing y Ventas	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en marketing, administración o carreras afines. • Experiencia en estrategias comerciales y atención al cliente. • Conocimiento de análisis de mercado y gestión de ventas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar estrategias para captar nuevos clientes y fidelizar a los actuales. • Coordinar campañas de marketing y publicidad. • Analizar el mercado y detectar oportunidades de negocio. • Realizar informes sobre indicadores de ventas y satisfacción del cliente.

Atención al Cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Secundaria completa o técnico en administración. • Experiencia en atención al cliente y resolución de quejas. • Habilidades de comunicación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolver consultas y quejas de clientes. • Registrar solicitudes de servicios adicionales. • Mantener una comunicación efectiva con los clientes para garantizar la satisfacción. • Apoyar en la gestión de solicitudes internas relacionadas al servicio.
---------------------	---	---

7. Diagnostico general

<p>Análisis externos</p> <p>Análisis internos</p>	<p style="text-align: center;">Oportunidades (O)</p> <p>O1. Amplio mercado</p> <p>O2. Implementar un sistema de control financiero.</p> <p>O3. Implementación de programa de incentivos.</p> <p>O4. Capacitación de personal en atención al cliente.</p>	<p style="text-align: center;">Amenazas (A)</p> <p>A1. Mercado altamente competitivo.</p> <p>A2. Aparición de empresas informales.</p> <p>A3. Aumento de los costos de los insumos.</p> <p>A4. Obligaciones a corto plazo.</p>
<p style="text-align: center;">Fortalezas (F)</p> <p>F1. Flota de Camiones adecuadas.</p> <p>F2. Clientes industriales.</p> <p>F3. Buena reputación y recomendaciones positivas de los clientes.</p> <p>F4. Experiencia en transporte logístico.</p>	<p style="text-align: center;">Estrategias FO</p> <p>FO1. Expandir servicios en provincias aprovechando la capacidad operativa existente y las relaciones con clientes industriales clave (F1, F2, O1, O2).</p> <p>FO2. Implementar programas de capacitación para el personal en gestión de calidad y optimización de recursos, aprovechando su disposición y los programas de mejora financiera disponibles (F4, O2, O3, O4).</p>	<p style="text-align: center;">Estrategias FA</p> <p>FA1. Aprovechar la infraestructura adecuada y la capacidad operativa para mejorar la satisfacción del cliente y hacer frente a la competencia creciente (F2, F3, A1, A2).</p> <p>FA2. Fortalecer las relaciones con clientes clave ofreciendo servicios de calidad y flexibilidad en pagos, utilizando el personal capacitado para adaptarse a las necesidades cambiantes (F1, F4, A1, A4).</p>

Debilidades (D)	Estrategias DO	Estrategias DA
<p>D1. Control inadecuado de Flujo de Caja.</p> <p>D2. Falta de incentivos y beneficios.</p> <p>D3. Falta de personal especializado en finanzas.</p> <p>D4. Falta de uso de herramientas de planificación para la captación de clientes potenciales.</p>	<p>DO1. Utilizar los programas de mejora financiera disponibles para implementar políticas efectivas de cobro y manejo de flujo de caja, mejorando la liquidez (D1, D3, O3, O4).</p> <p>DO2. Desarrollar un plan de incentivos y beneficios para los trabajadores, aprovechando la optimización de recursos y el crecimiento de la demanda (D2, O1, O3).</p>	<p>DA1. Implementar un sistema de gestión financiera eficiente para mejorar la liquidez y hacer frente al incremento de costos operativos (D1, D3, A3).</p> <p>DA2. Desarrollar un plan de diversificación de clientes y servicios para reducir la dependencia y mitigar el impacto de la competencia y la crisis económica (D4, A2, A4).</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causas	Consecuencias
Acceso a incentivos y bonos	El 66.67% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que se sienta satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo.	La empresa no tienen un plan de incentivos para sus trabajadores.	Los trabajadores bajan su productividad porque consideran que la empresa no valora sus esfuerzos.
		La empresa brinda incentivos que no satisfacen las necesidades de sus trabajadores.	El desempeño laboral y el rendimiento de los trabajadores baja y con ello baja los niveles de cumplimiento de objetivos.
	El 50% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral.	La empresa se centra en el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales dejando de lado el interés por el bienestar de sus trabajadores	Los trabajadores tendrán perdida de interés en las actividades laborales, depresión, ansiedad y con ello incumplimiento de servicios a los clientes.
		La empresa no se preocupa por el bienestar de los clientes internos (trabajadores).	Absentismo laboral, perdida de trabajadores y mala imagen de la empresa pues lo trabajadores que abandonan a la empresa pueden hablar mal de ella generando una mala reputación entre trabajadores, clientes y posibles clientes.
Frecuencia de cumplimiento de objetivos	El 55.56% de los trabajadores menciona que está en desacuerdo que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa	La empresa se centra en el cumplimiento de objetivos dejando de lado el reconociendo y recompensa a los trabajadores por los logros obtenidos.	Baja productividad, incumplimiento del plan operativo y baja rentabilidad para la empresa.
Activo corriente/pasivo corriente	El 61.11% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo.	Gestión ineficiente de activos corrientes.	Escasez de fondos disponibles para cubrir deudas inmediatas.
		Altos niveles de pasivos a corto plazo.	Incremento en el riesgo de incumplimiento financiero.
		Falta de monitoreo constante del ratio de liquidez.	Toma de decisiones incorrectas en base a datos financieros desactualizados.

Activo circulante – inventario/Pasivo	El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa pueda cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario	Ineficiencia en la gestión de inventarios	Pérdida de liquidez debido a capital inmovilizado en inventarios
		Falta de diversificación de fuentes de ingresos	Incremento en el riesgo de incumplimiento financiero.
Ingresos menos egresos operativo	El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas.	Cobros tardíos a clientes	Insuficiencia de efectivo para mantener las operaciones diarias
		Gastos operativos mal planificados	Ineficiencia en el uso de los recursos financieros
		Falta de análisis de flujos de caja históricos	Incapacidad de prever problemas financieros recurrentes

9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema
El 66.67% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que se sienta satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo.	La empresa no tienen un plan de incentivos para sus trabajadores.
	La empresa brinda incentivos que no satisfacen las necesidades de sus trabajadores.
El 50% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral.	La empresa se centra en el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales dejando de lado el interés por el bienestar de sus trabajadores
	La empresa no se preocupa por el bienestar de los clientes internos (trabajadores).
El 55.56% de los trabajadores menciona que está en desacuerdo que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa	La empresa se centra en el cumplimiento de objetivos dejando de lado el reconociendo y recompensa a los trabajadores por los logros obtenidos.
El 61.11% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo.	Gestión ineficiente de activos corrientes.
	Altos niveles de pasivos a corto plazo.
	Falta de monitoreo constante del ratio de liquidez.
El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa pueda cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario	Ineficiencia en la gestión de inventarios
	Falta de diversificación de fuentes de ingresos
El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas.	Cobros tardíos a clientes
	Gastos operativos mal planificados
	Falta de análisis de flujos de caja históricos

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Acceso a incentivos y bonos	El 66.67% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que se sienta satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan de incentivos para motivar y reconocer el esfuerzo de los trabajadores. - Analizar las necesidades de los trabajadores con la finalidad de ofrecer incentivos acorde a sus necesidades pues todos los trabajadores tienen diversas expectativas con respecto a los incentivos algunos les incentiva los reconocimientos mientras que a otros les incentiva los ascensos o promociones laborales mientras a otros el tema económico.
	El 50% de los trabajadores manifestó que está en desacuerdo que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones con los trabajadores para hacerles saber que la empresa se centra en el cumplimiento de metas pero también en los trabajadores y realizar actividades en las que se logre recoger información para crear un programa de incentivo pero que también ellos colaboren con la empresa para mejorar el rendimiento y por ende los ingresos económicos que posibilitarían la entrega de incentivos acorde con sus desempeños. - La empresa debe tener una comunicación abierta y escucha activa con los trabajadores. La comunicación es un pilar fundamental para abordar el bajo interés de un empleado, ofrecer reconocimientos y oportunidades de desarrollo.
	Frecuencia de cumplimiento de objetivos	El 55.56% de los trabajadores menciono que está en desacuerdo que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa
Activo corriente/pasivo corriente	El 61.11% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar un sistema de control financiero que permita optimizar el uso de activos corrientes, asegurando que los recursos disponibles sean utilizados para cubrir las necesidades más urgentes y evitar incumplimientos en las obligaciones financieras. - Renegociar términos con proveedores para alargar plazos de pago, reduciendo la presión financiera a corto plazo. - Crear nuevas líneas de negocio o productos para diversificar las fuentes de ingresos y mejorar el flujo de caja.

		Implementar herramientas de software financiero que permitan monitorear en tiempo real indicadores clave, como ingresos, egresos, márgenes de ganancia y niveles de endeudamiento, para garantizar que las decisiones sean fundamentadas en información actualizada.
Activo circulante – inventario/Pasivo	El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa pueda cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario	Optimizar la rotación de inventarios mediante un análisis exhaustivo de ventas y demanda, estableciendo políticas de compra más ajustadas a las necesidades del mercado para minimizar el capital inmovilizado.
		Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.
Ingresos menos egresos operativo	El 55.56% de los trabajadores manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa gestione bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas.	Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.
		Elaborar y aplicar un presupuesto detallado que permita un control eficiente de los gastos y una asignación racional de los recursos, priorizando las áreas críticas para la operación de la empresa.
		Realizar auditorías financieras periódicas para identificar patrones o tendencias que puedan convertirse en problemas recurrentes, ajustando las estrategias en tiempo real para mitigar los riesgos identificados.

11. Recursos para la implementación de las estrategias

N°	Acciones de mejora	Humanos	Tecnológico	Tiempo	Económicos
1	- Diseñar un plan de incentivos para motivar y reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/. 1000.00
2	- Analizar las necesidades de los trabajadores con la finalidad de ofrecer incentivos acorde a sus necesidades pues todos los trabajadores tienen diversas expectativas con respecto a los incentivos algunos les incentiva los reconocimientos mientras que a otros les incentiva los ascensos o promociones laborales mientras a otros el tema económico.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/. 1000.00
3	- Realizar reuniones con los trabajadores para hacerles saber que la empresa se centra en el cumplimiento de metas pero también en los trabajadores y realizar actividades en las que se logre recoger información para crear un programa de incentivo pero que también ellos colaboren con la empresa para mejorar el rendimiento y por ende los ingresos económicos que posibilitarían la entrega de incentivos acorde con sus desempeños.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/. 1000.00
4	- La empresa debe tener una comunicación abierta y escucha activa	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/. 1000.00

	con los trabajadores. La comunicación es un pilar fundamental para abordar el bajo interés de un empleado, ofrecer reconocimientos y oportunidades de desarrollo.				
5	- La empresa motivar a sus trabajadores con diversos incentivos ya sea económicos (bonos, etc.), incentivos no económicos (días libres, viaje con sus familiares, seguro médico, etc) porque de ello dependerá el desempeño de los trabajadores y productividad de la empresa.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/. 1000.00
6	- Implementar un sistema de control financiero que permita optimizar el uso de activos corrientes, asegurando que los recursos disponibles sean utilizados para cubrir las necesidades más urgentes y evitar incumplimientos en las obligaciones financieras.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 2,000.00
7	- Renegociar términos con proveedores para alargar plazos de pago, reduciendo la presión financiera a corto plazo. - Crear nuevas líneas de negocio o productos para diversificar las fuentes de ingresos y mejorar el flujo de caja.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 500.00
8	Implementar herramientas de software financiero que permitan monitorear en tiempo real indicadores	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 2,500.00

	clave, como ingresos, egresos, márgenes de ganancia y niveles de endeudamiento, para garantizar que las decisiones sean fundamentadas en información actualizada.				
9	Optimizar la rotación de inventarios mediante un análisis exhaustivo de ventas y demanda, estableciendo políticas de compra más ajustadas a las necesidades del mercado para minimizar el capital inmovilizado.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 2,000.00
10	Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 3,000.00
11	Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 1,500.00
12	Elaborar y aplicar un presupuesto detallado que permita un control eficiente de los gastos y una asignación racional de los recursos, priorizando las áreas críticas para la operación de la empresa.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 2,500.00
13	Realizar auditorías financieras periódicas para identificar patrones o tendencias que puedan convertirse en problemas recurrentes, ajustando las estrategias en tiempo real para mitigar los riesgos identificados.	Gerente y trabajadores	Computadora, proyecto e internet.	4 meses	S/ 3,000.00

12. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Inicio	Termino	2025															
				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Diseñar un plan de incentivos para motivar y reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Analizar las necesidades de los trabajadores con la finalidad de ofrecer incentivos acorde a sus necesidades pues todos los trabajadores tienen diversas expectativas con respecto a los incentivos algunos les incentiva los reconocimientos mientras que a otros les incentiva los ascensos o promociones laborales mientras a otros el tema económico.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Realizar reuniones con los trabajadores para hacerles saber que la empresa se centra en el cumplimiento de metas pero también en los trabajadores y realizar actividades en las que se logre recoger información para crear un programa de incentivo pero que también ellos colaboren con la empresa para mejorar el rendimiento y por ende los ingresos económicos que posibilitarían la entrega	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	de incentivos acorde con sus desempeños.																			
4	La empresa debe tener una comunicación abierta y escucha activa con los trabajadores. La comunicación es un pilar fundamental para abordar el bajo interés de un empleado, ofrecer reconocimientos y oportunidades de desarrollo.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	La empresa motivar a sus trabajadores con diversos incentivos ya sea económicos (bonos, etc.), incentivos no económicos (días libres, viaje con sus familiares, seguro médico, etc) porque de ello dependerá el desempeño de los trabajadores y productividad de la empresa.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Implementar un sistema de control financiero que permita optimizar el uso de activos corrientes, asegurando que los recursos disponibles sean utilizados para cubrir las necesidades más urgentes y evitar incumplimientos en las obligaciones financieras.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	- Renegociar términos con proveedores para	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	<p>alargar plazos de pago, reduciendo la presión financiera a corto plazo.</p> <p>Crear nuevas líneas de negocio o productos para diversificar las fuentes de ingresos y mejorar el flujo de caja.</p>																		
8	<p>Implementar herramientas de software financiero que permitan monitorear en tiempo real indicadores clave, como ingresos, egresos, márgenes de ganancia y niveles de endeudamiento, para garantizar que las decisiones sean fundamentadas en información actualizada.</p>	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	<p>Optimizar la rotación de inventarios mediante un análisis exhaustivo de ventas y demanda, estableciendo políticas de compra más ajustadas a las necesidades del mercado para minimizar el capital inmovilizado.</p>	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	<p>Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.</p>	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	<p>Implementar políticas estrictas de crédito y cobro, incentivando los pagos anticipados</p>	01/01/2025	31/04/2025																

	mediante descuentos y reduciendo el riesgo de cuentas por cobrar vencidas.																		
12	Elaborar y aplicar un presupuesto detallado que permita un control eficiente de los gastos y una asignación racional de los recursos, priorizando las áreas críticas para la operación de la empresa.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Realizar auditorías financieras periódicas para identificar patrones o tendencias que puedan convertirse en problemas recurrentes, ajustando las estrategias en tiempo real para mitigar los riesgos identificados.	01/01/2025	31/04/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

VI. Conclusiones

Se concluyó que la motivación laboral y la gestión eficiente de recursos fueron factores decisivos para la mejora de la liquidez y el desempeño en la empresa. Asimismo, las estrategias que combinaron incentivos salariales, programas de capacitación y políticas claras de gestión financiera lograron optimar tanto el compromiso del personal como la sostenibilidad financiera de la empresa.

Se determinó que la motivación de los trabajadores en la empresa estuvo incidida tanto por factores económicos como por oportunidades de desarrollo profesional, ya que, aunque el salario fue percibido como adecuado por una parte significativa de los trabajadores, se evidenció que las capacitaciones se consideraron primordiales para mejorar su desempeño, por lo que la implementación de programas de formación y reconocimiento fortaleció el compromiso y la productividad del personal.

Se identificó que la empresa enfrentaba problemas de liquidez debido a una gestión ineficiente de las cuentas por cobrar. Esto reflejó la necesidad de establecer políticas más efectivas de cobro y recuperación de ingresos, las cuales permitieron mejorar la capacidad para cumplir con obligaciones financieras y garantizar la operatividad de la empresa.

Se destacó que, el plan de mejora propuesto revela la importancia de combinar estrategias financieras y motivacionales, debido a que se halló que los trabajadores no contaban con los recursos necesarios para desempeñar sus labores eficientemente, lo que reforzó la necesidad de invertir en herramientas, infraestructura y capacitación. Así, estas acciones no solo mejoraron el desempeño operativo, sino que también contribuyeron a resolver los problemas de liquidez y garantizaron la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

VII.Recomendaciones

Implementar un programa integral de incentivos salariales que combine bonos por desempeño con reconocimientos no monetarios, como días libres adicionales o menciones públicas. Además, se debe diseñar un plan de formación continua que incluya capacitaciones orientadas a las necesidades específicas del personal, abarcando tanto competencias técnicas como habilidades blandas. Por otro lado, se debe establecer un sistema de reconocimiento periódico ayudará a reforzar el compromiso del equipo, valorando tanto los logros individuales como el trabajo en equipo.

Desarrollar políticas claras y estrictas para las cuentas por cobrar, como definir plazos precisos, aplicar penalidades por morosidad y realizar un seguimiento proactivo a los clientes deudores. Asimismo, automatizar los procesos de cobranza mediante software especializado puede optimizar los tiempos y reducir errores. Adicionalmente, se sugiere destinar parte de los ingresos recuperados a la creación de un fondo de contingencia que garantice la capacidad financiera de la empresa en momentos críticos.

Mejorar las condiciones laborales, invertir en herramientas e infraestructura que permitan a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera eficiente, como asegurar el mantenimiento adecuado de los vehículos, proveer equipos de comunicación modernos y optimizar los sistemas de soporte administrativo. Asimismo, se deben realizar encuestas periódicas para identificar las necesidades del personal, priorizando las inversiones según sus demandas.

Combinar estas tácticas motivacionales y financieras dentro de un plan de acción integral. En este sentido, la empresa puede desarrollar un plan financiero que prevalezca tanto el ahorro como la reinversión en áreas clave, como el mantenimiento de la flota, las capacitaciones y la gestión de cuentas por cobrar. Además, evaluar la posibilidad de diversificar los servicios puede generar ingresos adicionales e incrementar la competitividad.

Referencias bibliográficas

- Altamirano, S., y Meza, S. (2021). *Estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa transporte Delgado Rodríguez SAC, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77176>
- Amarilla, N., y Rosilla, G. (2022). *La pandemia por Covid-19 y su efecto en la liquidez de una empresa del sector transporte, Chimbote, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96115>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativa. *Propósitos Y Representaciones*, 9. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nS>
- Andrade, S. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad: La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*(9), 11-31. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672174448001>
- Aragón, J. (2021). *Gestión financiera y la liquidez de la empresa de Transportes e Inversiones La-Amistad S.C.R.L., Cusco, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64364>
- Barahona, E. (2022). *Simulador de bonos e incentivos implementado en Amazon Web Services para el área comercial de una empresa de seguros*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ingeniería]. <http://hdl.handle.net/20.500.14076/22532>
- Barrientos, O. (2021). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estrategica, Chilca – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1260>
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensación: una investigación de orientación teórica*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.

- Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Bouroncle, J., y Flórez, E. (2022). *Análisis de los factores determinantes de la motivación laboral en una empresa de servicios de transporte de pasajeros en la modalidad especial de taxi, en la ciudad de Arequipa, 2021*. [Tesis de maestría, Newman].
<https://hdl.handle.net/20.500.12892/449>
- Calderón, M. (2023). La confianza y el liderazgo. *Tabularium Edit*, 10, 185-188.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8762795.pdf>
- Casas, J., y Mejía, J. (2022). *Motivación y adaptación al cambio en los trabajadores de las principales empresas de transporte terrestre interprovincial de Lima en el 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<http://hdl.handle.net/10757/660805>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chávez, J. (07 de diciembre de 2022). *Liquidez*. ceupe:
<https://www.ceupe.com/blog/liquidez.html>
- Chirinos, J. L. (2024). Liquidez y rentabilidad de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima en el contexto de la pandemia del Covid19. *Revista Científica Visión De Futuro*, 28(2), 175-197.
<https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/850>
- Chóez, M. E., y Vélez, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(4), 88-107.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926977.pdf>
- Conde, D. (2023). *Propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en la microempresa de transportes Retama E.I.R.L. 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/36833>

- Cuadrado, P., Gómez, A., y Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. *Boletín Económico / Banco de España*. <https://doi.org/10.53479/37372>
- Díaz, R. (2024). Puede ser España un hub para el mercado gasista. *Ingeniería química*(411), 63-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=962380>
- Dolores, E., Salazar, J. F., y Valdivia, M. d. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Dolores, E., Salazar, J. F., y Valdivia, M. d. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*,, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Duarte, C. (2021). Políticas monetarias no convencionales en Estados Unidos. La trampa de la liquidez en la economía contemporánea. *Ola Financiera*, 14(38), 133-154. <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2021.38.79220>
- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. E. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica. <https://doi.org/10.55204/PMEA.17>
- Gallego, C., y Naranjo, C. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70-89. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>
- Girón, J., y Girón, C. (2022). *Impuesto selectivo al consumo y su incidencia en la liquidez de una empresa de transporte, Chimbote- 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111776>
- Gutiérrez, J., y Tapia, J. (2020). Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones. *Revista De Investigación Valor Contable*, 3, 9-30. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1229/1573

- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- J., L. (2 de mayo de 2021). *Falta de liquidez*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/falta-de-liquidez.html#:~:text=La%20falta%20de%20liquidez%20es,sus%20deudas%20de%20corto%20plazo>
- Juárez, B. (28 de julio de 2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Laura, R. A., y Phala, N. R. (2021). Liquidez y rentabilidad en un colegio privado. *Revista Hechos Contables*(2), 115-124. <https://doi.org/10.52936/rhc.v1i2.79>
- Lay, R., Acevedo, A., y Acevedo, J. (2022). Guía para la aplicación de una estrategia de mejora continua. *Ingeniería Industrial*, 43(3), 30-48. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362022000300030&script=sci_arttext
- Loza, R. (19 de agosto de 2024). Este es el país de América Latina donde las personas sufren más “aburrimiento laboral”, según estudio. <https://larepublica.pe/mundo/2024/08/19/este-es-el-pais-de-america-latina-donde-las-personas-sufren-mas-aburrimiento-laboral-segun-estudio-1870588>
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890444.pdf>
- Macías, F., y Santana, A. (2022). *Comportamiento tributario y su incidencia en la liquidez de la Compañía de Transporte Mixto Pedro Pablo Gómez S.A., periodo 2019*. [Tesis

de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3716>

Mantilla, J., y Huanca, B. (2020). Cuentas por cobrar y Liquidez en una empresa de servicios. *Revista de la Universidad Nacional de Trujillo*, 23(4), 259-263.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3194/pdf>

Martín, E. (3 de diciembre de 2020). *La importancia de la motivación de los trabajadores en una empresa*. <https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una-empresa>

Martín-Carrillo, S. (3 de noviembre de 2018). Exceso de liquidez global y sus efectos sobre América Latina. <https://www.celag.org/exceso-liquidez-global-efectos-america-latina/>

Martínez, J., y Padilla, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial. *Revista de ciencias sociale*, 26(2), 120-132.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7500747.pdf>

Medina, J., y Cruz, P. (2022). *Introducción a la planeación estratégica por escenarios*. Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle.
https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_planeaci%C3%B3n_estrat%C3%A9g/hTCpEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Mera, M., Cruz, K., y Zambrano, J. (2020). *El liderazgo y su importancia en las organizaciones*. 10º Congreso Internacional en Competitividad Organizacional.
https://www.researchgate.net/profile/Kerly-Cruz/publication/374155150_El_liderazgo_y_su_importancia_en_las_organizaciones/links/6510e14dc05e6d1b1c2d6fa1/El-liderazgo-y-su-importancia-en-las-organizaciones.pdf

Mero, N., y Salazar, G. (2024). Gestión administrativa en el cumplimiento de los objetivos de la Agencia TIA Sucursal 349 – Los Estero – Manta. *Emergentes - Revista Científica*, 4(3), 425-439. <https://doi.org/10.60112/erc.v4i3.227>

Mori, G., Gardi, V., y Moreno, R. (2021). Análisis de la liquidez en una empresa de transporte de carga terrestre. *Oikos Polis*, 6(2), 3-29.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502021000200003

- Müller, L. (2020). *Análisis definitivo de la información financiera de la empresa* (1ra ed.). Punto Rojo Libros S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis_definitivo_de_la_informaci%C3%B3n/9Tj2DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=liquidez+qu%C3%A9+es&pg=PA90&printsec=frontcover
- Muñoz, J. (21 de Noviembre de 2021). *Qué es la liquidez y por qué es importante para tu negocio*. agicap.com: <https://agicap.com/es/articulo/liquidez-empresa/>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., y Carhuacho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ochoa, C. E., Centeno, P. A., Hernández, E. L., Guamán, K. A., y Castillo, J. R. (2020). Occupational safety and health of workers and improvement of the work environment regarding active breaks. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 308-313. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci_arttext&tlng=en
- Parra, N., Ojeda, K., y Daza, L. (2024). *Relación de la calidad de vida laboral y la motivación laboral y en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS*. [Tesis de pregrado, Universidad CESMAG]. <http://repositorio.unicesmag.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/1269>
- Parrales, J. E., Villao, J. M., y Pisco, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio De Las Ciencias*, 8, 177-186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Pérez, A. (15 de agosto de 2019). *Ratios financieros, fórmulas que debes conocer*. <https://www.obsbusiness.school/blog/ratios-financieros-formulas-que-debes-conocer>
- Piedra, M., Dutto, M., y Stimolo, M. (2021). Análisis de la eficiencia en el uso de recursos de las empresas del sector industrial manufacturero de Ecuador. *SaberEs*, 13(2), 213-

238. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-42222021000200213&script=sci_abstract&tlng=en
- Puma, M., y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez, J., y Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8356012.pdf>
- Ramírez, M., y Abrigo, I. (2023). Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte. *INNOVA Research Journal*, 8(3), 132-151. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>
- Ramírez, S., y Maldonado, I. (2020). Influencia de la liquidez en la rentabilidad financiera: Caso de la Compañía Goodyear S.A. *Revista De Investigación Valor Contable*, 7(1), 65 - 78. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1397/1752
- Reyes, N., Meneses, A., y Díaz, A. (2022). Planificación y gestión del tiempo académico de estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 15, 57-72. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100057>
- Rivera, O. M., y Villanueva, J. A. (2020). El financiamiento y su influencia en la mejora de la liquidez de las Mypes comercializadoras de la ciudad de Chiclayo. *Revista científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 85-93. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1450/2019>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-246. <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269/1099#>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rosselló, M., y De la Iglesia, B. (2020). El feedback entre iguales y su incidencia en el desarrollo profesional docente. *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 371-382. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.70173>

- Sáavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sánchez, D. F. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA SA de la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/7318>
- Solórzano, D., y Vásconez, L. (2021). Estrategias financieras y contables para el fortalecimiento de la liquidez en la Corporación Agroempresarial Coagro. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 508-537. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.520>
- Torrallas, J., y Batista, P. (2020). Articulaciones teóricas y metodológicas entre los procesos de inclusión-exclusión educativa, cohesión grupal y rendimiento. *Revista de Psicología - Segunda y Tercera Época*, 19(2), 65-87. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe065>
- Torres, J. (2019). ¿Dónde está el dinero, qué pasará cuando aparezca? *Temas para el debate*(176), 68-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3005997>
- Valle, A. (2020). Financial planning a key tool for achieving business objectives. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 160-166. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300160&script=sci_arttext&tlng=en

Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

24 de octubre de 2024

Oficio: 0001-2024-TFR

Dr. NILO VELASQUEZ CASTILLO
Coordinador de Gestión de Investigación
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Presente. –

Asunto: Aceptación para el desarrollo de la investigación
Referencia: Carta N° 0000001919- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

A través de la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar un cordial saludo en nombre de la Empresa TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L, ubicado en el distrito de Lurín, Provincia Lima, Región lima.

Me complace informarle que el sr. Fredy Escobar Atao con DNI N.º 71868755, egresado del programa académico de Administración de la ULADECH Católica, ha presentado una carta de acuerdo al asunto de referencia, donde solicita autorización para el recojo de datos de la investigación titulada LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA INCREMENTAR LA LIQUIDEZ EN LA EMPRESA TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L. DISTRITO LURÍN, LIMA, 2024

Por tal motivo, se acepta lo solicitado, asimismo, se le autoriza a incluir el nombre de nuestra empresa en el título del informe de investigación y utilizar los datos para el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando mis muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente

TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L.
RUC: 20604169624

Fredy Rivera Huamani
GERENTE GENERAL

Anexo 3. Matriz de Consistencia

Título: La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	No se formuló una hipótesis en el presente estudio debido a que su enfoque es de naturaleza descriptiva. Espinoza et al. (2023), afirman que la formulación de hipótesis no es necesaria en todos los estudios, ya que depende del alcance y tipo de investigación..	Variable: Motivación laboral Dimensiones Compensación y beneficios Ambiente laboral Productividad Variable: Liquidez Dimensiones Ratio de liquidez corriente Ratio de prueba ácida Flujo de caja operativo	Tipo de investigación: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo - de propuesta Diseño de investigación: No experimental - transversal Población por 18 colaboradores Muestra: 18 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuáles son las características de la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024?	Determinar las características de la motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.			
Problemas específicos	Objetivos Específicos			
¿Cuáles son las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024?	Determinar las características de la motivación de los trabajadores en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.			
¿Cuáles son las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024?	Determinar las características de la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.			
¿Cómo elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024?	Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.			

Anexo 4. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
 FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
 PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN
 CUESTIONARIO
 DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información de las variables motivación laboral y liquidez de la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, marcar con un aspa (x) aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas respecto a las variables

Marque con una (x) dentro del recuadro según corresponda su apreciación

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensiones / ítems		1	2	3	4	5
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL						
Dimensión: Compensación y beneficios						
1	¿Se siente satisfecho/a con el salario que recibe en comparación con sus responsabilidades?					
2	¿Considera que su salario es competitivo en el mercado laboral actual?					
3	¿Su salario actual le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia?					
4	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo?					

5	¿Cree que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral?					
6	¿Los incentivos y bonos de la empresa motivan su desempeño diario?					
Dimensión: Ambiente laboral						
7	¿Se siente cómodo/a al trabajar con sus compañeros de trabajo?					
8	¿Considera que en su equipo existe un ambiente de apoyo mutuo?					
9	¿Las relaciones interpersonales en el trabajo contribuyen positivamente a su motivación laboral?					
10	¿Confía en las decisiones que toma el liderazgo de la empresa?					
11	¿Siente que el liderazgo de la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados?					
12	¿Considera que el liderazgo de la empresa es transparente en su comunicación?					
Dimensión: Productividad						
13	¿Considera que en su equipo se cumplen los objetivos en el tiempo establecido?					
14	¿Se siente motivado/a para cumplir con los objetivos propuestos?					
15	¿Cree que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa?					
16	¿Cree que los recursos disponibles son utilizados eficientemente en su área de trabajo?					
17	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?					
18	¿Está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos ayuda a incrementar la productividad en su área?					
VARIABLE: LIQUIDEZ						
Dimensión: Ratio de liquidez corriente						
19	¿Cree que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo?					
20	¿Considera que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez?					
Dimensión: Ratio de prueba ácida						
21	¿Piensa que la empresa puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario?					
22	¿Cree que la empresa tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades?					
Dimensión: Flujo de caja operativo						
23	¿Está de acuerdo en que el dinero que entra por las operaciones de la empresa es suficiente para cubrir sus gastos diarios?					
24	¿Considera que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas?					

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos

Validación del instrumento

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y apellidos: Miguel Ángel Limo Vásquez N° DNI / CE: 18215927 Teléfono / celular: 949853330	Edad: 46 años Email: miguelimovasq@gmail.com
Título profesional: Licenciado en Administración Grado académico: Maestría Doctorado (X) Especialidad: Administración Institución que labora: SODEXO	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis Título: La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurin, Lima, 2024 Autor: Fredy Escobar Atao Programa académico: Administración	
 Dr Miguel A. Limo Vásquez DNI: 18215927 CLAD 04926 Firma	 Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor

Miguel Ángel Limo Vásquez

Presente. –

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

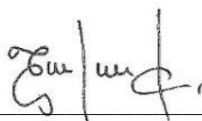
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Fredy Escobar Atao, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Fredy Escobar Atao

DNI: 71868755

FICHA DE VALIDACIÓN								
Título: La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024								
		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Compensación y beneficios								
1	¿Se siente satisfecho/a con el salario que recibe en comparación con sus responsabilidades?	X		X		X		
2	¿Considera que su salario es competitivo en el mercado laboral actual?	X		X		X		
3	¿Su salario actual le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia?	X		X		X		
4	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo?	X		X		X		
5	¿Cree que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Los incentivos y bonos de la empresa motivan su desempeño diario?	X		X		X		
Dimensión 2: Ambiente laboral								
7	¿Se siente cómodo/a al trabajar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera que en su equipo existe un ambiente de apoyo mutuo?	X		X		X		
9	¿Las relaciones interpersonales en el trabajo contribuyen positivamente a su motivación laboral?	X		X		X		
10	¿Confía en las decisiones que toma el liderazgo de la empresa?	X		X		X		
11	¿Siente que el liderazgo de la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados?	X		X		X		

12	¿Considera que el liderazgo de la empresa es transparente en su comunicación?	X		X		X		
Dimensión 3: Productividad								
13	¿Considera que en su equipo se cumplen los objetivos en el tiempo establecido?	X		X		X		
14	¿Se siente motivado/a para cumplir con los objetivos propuestos?	X		X		X		
15	¿Cree que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa?	X		X		X		
16	¿Cree que los recursos disponibles son utilizados eficientemente en su área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
18	¿Está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos ayuda a incrementar la productividad en su área?	X		X		X		
VARIABLE: LIQUIDEZ								
Dimensión 1: Ratio de liquidez corriente								
19	¿Cree que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo?	X		X		X		
20	¿Considera que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez?	X		X		X		
Dimensión 2: Ratio de prueba ácida								
21	¿Piensa que la empresa puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario?	X		X		X		
22	¿Cree que la empresa tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades?	X		X		X		

Dimensión 3: Flujo de caja operativo							
23	¿Está de acuerdo en que el dinero que entra por las operaciones de la empresa es suficiente para cubrir sus gastos diarios?	X		X		X	
24	¿Considera que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas?	X		X		X	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: Aplicable

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr Miguel Ángel Limo Vásquez DNI 18215927



Dr Miguel A. Limo Vásquez
DNI: 18215927
CLAD 04926

Firma



Huella digital

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y apellidos: Robert Rubio Castillo

N° DNI / CE: 32888279

Teléfono / celular: 985964848

Edad: 52 años

Email:

Robert.rubio.castillo@hotmail.com.

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría (X) Doctorado__

Especialidad: Administración

Institución que labora: Essalud

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Autor: Fredy Escobar Atao

Programa académico: Administración

MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358

Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Robert Rubio Castillo

Presente. –

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

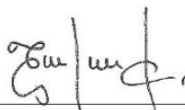
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Fredy Escobar Atao, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Fredy Escobar Atao

DNI: 71868755

FICHA DE VALIDACIÓN								
Título: La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024								
		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Compensación y beneficios								
1	¿Se siente satisfecho/a con el salario que recibe en comparación con sus responsabilidades?	X		X		X		
2	¿Considera que su salario es competitivo en el mercado laboral actual?	X		X		X		
3	¿Su salario actual le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia?	X		X		X		
4	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo?	X		X		X		
5	¿Cree que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Los incentivos y bonos de la empresa motivan su desempeño diario?	X		X		X		
Dimensión 2: Ambiente laboral								
7	¿Se siente cómodo/a al trabajar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera que en su equipo existe un ambiente de apoyo mutuo?	X		X		X		
9	¿Las relaciones interpersonales en el trabajo contribuyen positivamente a su motivación laboral?	X		X		X		
10	¿Confía en las decisiones que toma el liderazgo de la empresa?	X		X		X		
11	¿Siente que el liderazgo de la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados?	X		X		X		

12	¿Considera que el liderazgo de la empresa es transparente en su comunicación?	X		X		X		
Dimensión 3: Productividad								
13	¿Considera que en su equipo se cumplen los objetivos en el tiempo establecido?	X		X		X		
14	¿Se siente motivado/a para cumplir con los objetivos propuestos?	X		X		X		
15	¿Cree que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa?	X		X		X		
16	¿Cree que los recursos disponibles son utilizados eficientemente en su área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
18	¿Está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos ayuda a incrementar la productividad en su área?	X		X		X		
VARIABLE: LIQUIDEZ								
Dimensión 1: Ratio de liquidez corriente								
19	¿Cree que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo?	X		X		X		
20	¿Considera que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez?	X		X		X		
Dimensión 2: Ratio de prueba ácida								
21	¿Piensa que la empresa puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario?	X		X		X		
22	¿Cree que la empresa tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades?	X		X		X		

Dimensión 3: Flujo de caja operativo							
23	¿Está de acuerdo en que el dinero que entra por las operaciones de la empresa es suficiente para cubrir sus gastos diarios?	X		X		X	
24	¿Considera que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas?	X		X		X	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: ...Instrumento aplicable.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mgtr. Robert Rubio Castillo DNI 32888279



MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358

Firma



Huella digital

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y apellidos: Yuly Yolanda Morillo Campos

N° DNI / CE: 33263862

Teléfono / celular: 985967896

Edad: 51 años

Email: yymorillo@gmail.com.

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría (X) Doctorado__

Especialidad: Gestión Pública

Institución que labora: Asesora académica independiente

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024

Autor: Fredy Escobar Atao

Programa académico: Administración



M^g. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Yuly Yolanda Morillo Campos

Presente. –

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

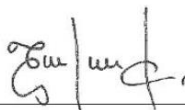
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Fredy Escobar Atao, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Fredy Escobar Atao

DNI: 71868755

FICHA DE VALIDACIÓN								
Título: La motivación de los trabajadores para incrementar la liquidez en la Empresa Transporte Freseni Rivera E.I.R.L Distrito Lurín, Lima, 2024								
		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL								
Dimensión 1: Compensación y beneficios								
1	¿Se siente satisfecho/a con el salario que recibe en comparación con sus responsabilidades?	X		X		X		
2	¿Considera que su salario es competitivo en el mercado laboral actual?	X		X		X		
3	¿Su salario actual le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia?	X		X		X		
4	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de incentivos y bonos en su trabajo?	X		X		X		
5	¿Cree que los incentivos y bonos que recibe reflejan su desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Los incentivos y bonos de la empresa motivan su desempeño diario?	X		X		X		
Dimensión 2: Ambiente laboral								
7	¿Se siente cómodo/a al trabajar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera que en su equipo existe un ambiente de apoyo mutuo?	X		X		X		
9	¿Las relaciones interpersonales en el trabajo contribuyen positivamente a su motivación laboral?	X		X		X		
10	¿Confía en las decisiones que toma el liderazgo de la empresa?	X		X		X		
11	¿Siente que el liderazgo de la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados?	X		X		X		

12	¿Considera que el liderazgo de la empresa es transparente en su comunicación?	X		X		X		
Dimensión 3: Productividad								
13	¿Considera que en su equipo se cumplen los objetivos en el tiempo establecido?	X		X		X		
14	¿Se siente motivado/a para cumplir con los objetivos propuestos?	X		X		X		
15	¿Cree que el cumplimiento de objetivos es valorado y recompensado en la empresa?	X		X		X		
16	¿Cree que los recursos disponibles son utilizados eficientemente en su área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
18	¿Está de acuerdo en que la eficiencia en el uso de recursos ayuda a incrementar la productividad en su área?	X		X		X		
VARIABLE: LIQUIDEZ								
Dimensión 1: Ratio de liquidez corriente								
19	¿Cree que la empresa cuenta con suficiente liquidez para cubrir sus deudas a corto plazo?	X		X		X		
20	¿Considera que la empresa administra bien sus recursos para mantener un buen nivel de liquidez?	X		X		X		
Dimensión 2: Ratio de prueba ácida								
21	¿Piensa que la empresa puede cumplir sus pagos a corto plazo sin depender de la venta de su inventario?	X		X		X		
22	¿Cree que la empresa tiene capacidad para enfrentar sus deudas a corto plazo sin dificultades?	X		X		X		

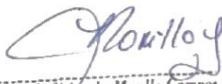
Dimensión 3: Flujo de caja operativo							
23	¿Está de acuerdo en que el dinero que entra por las operaciones de la empresa es suficiente para cubrir sus gastos diarios?	X		X		X	
24	¿Considera que la empresa gestiona bien su flujo de efectivo para mantener sus operaciones sin problemas?	X		X		X	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: Aplicable

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos DNI 33263862



Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma



Huella digital

Confiabilidad del instrumento

Codificación de respuestas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

Alfa de Cronbach																			
Variable: Motivación laboral																			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	SUMA
Sujeto 1	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	62
Sujeto 2	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	61
Sujeto 3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	63
Sujeto 4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	50
Sujeto 5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50
Sujeto 6	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	54
Sujeto 7	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	55
Sujeto 8	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	51
Sujeto 9	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	51
Sujeto 10	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	50
Sujeto 11	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	49
Sujeto 12	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	51
Sujeto 13	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	47
Sujeto 14	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	50
Sujeto 15	4	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	62
Sujeto 16	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	63
Sujeto 17	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	50
Sujeto 18	3	4	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	61
Varianza	0.5340	0.2377	0.4969	0.2222	0.4599	0.1389	0.4321	0.8395	0.2377	0.6173	0.5556	0.2500	0.4228	0.3488	0.2469	0.4969	0.3210	0.2222	

Formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Σ (símbolo sumatorio)

α (Alfa) = 0.820

K (Numero de Ítems) = 18

V_i (Varianza de cada Ítems) = 7.080

V_t (Varianza Total) = 31.469

Rangos:

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.71 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Se puede concluir que el instrumento utilizado para recolectar datos de la variable motivación laboral posee un nivel de excelente confiabilidad, demostrado por un resultado de 0.820.

Confiabilidad del instrumento

Codificación de respuestas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

Alfa de Cronbach							
Variable: Liquidez							
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	SUMA
Sujeto 1	3	3	3	4	4	3	20
Sujeto 2	4	4	3	4	4	4	23
Sujeto 3	4	3	3	3	4	4	21
Sujeto 4	2	3	2	2	3	3	15
Sujeto 5	3	3	2	3	3	2	16
Sujeto 6	3	3	2	3	3	4	18
Sujeto 7	3	2	3	3	2	3	16
Sujeto 8	3	3	3	2	3	3	17
Sujeto 9	3	3	3	3	3	3	18
Sujeto 10	3	3	3	3	3	3	18
Sujeto 11	3	3	2	2	3	3	16
Sujeto 12	2	3	2	3	2	3	15
Sujeto 13	3	3	2	3	3	3	17
Sujeto 14	3	4	4	3	3	4	21
Sujeto 15	4	4	3	3	4	4	22
Sujeto 16	4	4	4	4	4	4	24
Sujeto 17	3	3	3	2	3	3	17
Sujeto 18	4	4	3	3	4	4	22
Varianza	0.3611	0.2840	0.3951	0.3858	0.3951	0.3333	

Formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Σ (símbolo sumatorio)

α (Alfa) = 0.868

K (Numero de Ítems) = 6

V_i (Varianza de cada Ítems) = 2.1543

V_t (Varianza Total) = 7.778

Rangos:

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.71 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Se puede concluir que el instrumento utilizado para recolectar datos de la variable liquidez posee un nivel de excelente confiabilidad, demostrado por un resultado de 0.868.

Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula:

_____ y es dirigido por, _____
investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

_____.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará ____ minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Fredy Escobar Atao, identificado (a) con DNI, 71868755 con domicilio real en Urbanización La Brisas de las Palmas Mz C Lt 17, Distrito de Lurín, Provincia Lima, Departamento de Lima.

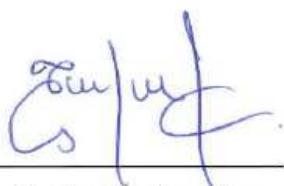
DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de bachiller con código de estudiante 2211111051 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

1. Que los datos consignados en la tesis titulada LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA INCREMENTAR LA LIQUIDEZ EN LA EMPRESA TRANSPORTE FRESENI RIVERA E.I.R.L DISTRITO LURÍN, LIMA, 2024 son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Lima, 12 de noviembre de 2024



Fredy Escobar Atao

DNI: 71868755



Huella digital