

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa consorcio Green, Tarapoto, período 2019.”**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en  
Administración y Negocios Internacionales

## **Autores:**

Alba Vanessa Meléndez Rojas  
Doris Nely Montenegro Molocho

## **Asesor:**

Mtro. Amado Arce Cobeñas

**Tarapoto, Diciembre del 2020.**

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Amado Arce Cobeñas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO GREEN, TARAPOTO, PERÍODO 2019.**” constituye la memoria que presenta los estudiante(es) **Alba Vanessa Meléndez Rojas** y **Doris Nely Montenegro Molocho** para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 27 días del mes de Diciembre del año 2020.



---

Nombres y apellidos del asesor

Amado Arce Cobeñas

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarma, Morales, a 13 día(s) del mes de Diciembre del año 2020, siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Tarma, bajo la dirección del (del) presidente(a) Mtro. José Joel Cruz Torillo secretario(a) Mtro. David Troya Palmiro y los demás miembros Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra



y el (la) asesor (a) \_\_\_\_\_ con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de empresa Consorcio Green, Tarma periodo 2019"

de los (las) egresados (as) a) Alba Vanessa Melendez Rojas  
b) Doris Nely Montenegro Melochio

conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en

Administración y Negocios Internacionales*(Especialización del Grado Académico de Bachiller)*

El Presidente invitó el acto académico de sustentación bajo la modalidad Semi presencial invitando a los candidatos (as) a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron atendidas por I.A.S. candidato (as). Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato(a) (a): Alba Vanessa Melendez Rojas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

Candidato(a) (b): Doris Nely Montenegro Melochio

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidatos (as) a comparecer de pie, para recibir la evaluación final y cerrar el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente(a)\_\_\_\_\_  
Secretario(a)\_\_\_\_\_  
Asesor(a)\_\_\_\_\_  
Miembro\_\_\_\_\_  
Miembro\_\_\_\_\_  
Candidato(a) (a)\_\_\_\_\_  
Candidato(a) (b)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online, ~~simulada~~, conforme el Reglamento General de Grados y Títulos.

# La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Alba Vanessa Meléndez Rojas <sup>a1</sup>, Doris Nely Montegro Molocho <sup>a</sup>

<sup>a</sup>EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

---

## Resumen

El trabajo de esta investigación es de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019, para la cual se ha establecido una investigación de tipo correlacional, además se ha tomado una población y muestra de 70 colaboradores, quienes a su vez fueron encuestados a través de un cuestionario de preguntas utilizada como instrumento de recolección de datos, siendo posteriormente procesados en el programa estadístico SPSS v. 22 y analizado de acuerdo a los objetivos de la investigación; dado ello, el estudio ha logrado concluir que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, la cual es corroborada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,568 y un p-valor de 0,000; por otro lado, se ha determinado que la motivación se relaciona significativamente con los factores actitudinales de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, la cual es corroborada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,606 y un p-valor de 0,000; al igual que la motivación si se relaciona significativamente con los factores operativos de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, la cual es corroborada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,464 y un p-valor de 0,000.

*Palabras clave:* Motivación; desempeño laboral; recursos humanos.

---

## Abstract

The work of this research is to determine the relationship between the motivation and job performance of the employees of the company Consorcio Green, Tarapoto, period 2019, for which a correlated research has been established, for which, in addition, a population has been taken and sampled of 70 employees, who in turn were surveyed through a questionnaire of questions used as a data collection tool , subsequently being processed in the SPSS statistical programme v. 22 and analysed according to the objectives of the investigation; Given this, the study has managed to conclude that, there is a significant relationship between the motivation and job performance of the employees of the Green Consortium Company, Tarapoto, period 2019, which is corroborated by a correlation coefficient of 0.568 and a p-value of 0.000; on the other hand, it has been determined that

---

<sup>1</sup> Autor de correspondencia:  
Km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lima  
Tel.: +0-000-000-0000  
E-mail: autor1@institute.xxx, autor2@institute.xxx, autor3@institute.xxx

the motivation relates significantly to the atmininal factors of the employees of the Green Consortium Company, Tarapoto, period 2019, which is corroborated by a correlation coefficient of 0.606 and a p-value of 0.000; as well as motivation if it relates significantly to the operational factors of the employees of the Green Consortium Company, Tarapoto, period 2019, which is corroborated by a correlation coefficient of 0.464 and a p-value of 0.000.

*Keywords:* Motivation; job performance; human resources.

## **Introducción**

Las organizaciones a nivel global están interesadas en el desempeño de los colaboradores, Pedraza, Amaya y Conde (2010) los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas se concentran en el desempeño laboral. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones así como las tecnologías modernas y los cambios permanentes de los modelos de gestión del talento humano, genera que las organizaciones tomen total atención al manejo de su personal, pues cada vez más está siendo demostrado que el personal es el motor para generar mayores ventas, siempre y cuando el talento de estas personas esté siendo gestionadas adecuadamente, de lo contrario, se obtendrá resultados adversos al crecimiento. Dado ello, especialistas como De Claude (2003) citado por Zuñiga (2017) señala que administrar las actividades de motivación en el personal, “convirtiéndose este componente en estrategias decisivas para generar mayor índice de calidad en los servicios, el incremento de la productividad y el privilegio de ser partícipe de grandes cambios en el ámbito laboral” (p. 32), por lo tanto, la motivación se convierte en una herramienta esencial para hacerle frente a los cambios empresariales, la tecnología y todo lo que genere la globalización actual.

En un plano nacional las empresas peruanas no son ajenas a la preocupación por la mejora del desempeño laboral. Rosas (2017) afirma que las empresas peruanas realizan actividades y planes de motivación con la finalidad de incrementar el desempeño laboral y que de esta manera se concrete el objetivo laboral.

En el ámbito local, la empresa Consorcio Green, ha trabajado desde su creación, la aplicación de actividades y/o estrategias para motivar al personal, con el propósito incrementar el desempeño en las actividades que realizan, por lo que, se ha mantenido la comunicación permanente con los miembros de las diversas sucursales, con la finalidad de captar sus aportes en función al manejo del personal, para que, con el tiempo se busque la mejorar del bienestar laboral. Sin embargo, estas estrategias no están presentado resultados favorables, pues se ha centrado principalmente en conocer y aplicar acciones motivadoras de manera general, perdiendo de vista que el personal se motiva de manera individual, es decir, de acuerdo a la observación realizada en los últimos meses, se ha identificado que el persona se motiva con sus ingresos económicos, dado que de mes a mes, la solicitudes de adelanto de sueldo se ha incrementado, negando en cierto modo a alguno de ellos, llegando a realizar la comparación que los empleados que recibieron su

adelanto mostraban mayores ganas de trabajar, mostraban mejores ánimos, mejor semblante que los empleados, a los que le denegaron su adelanto, mostrándose preocupados y mostrando cierta incomodidad porque algunos sí recibían.

De tal forma, a través del presente estudio se pretendió responder a las siguientes interrogantes; de manera general; ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019?, así como problema específicos: i) ¿Cuál es la relación de la motivación en los factores actitudinales de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019?; ii) ¿Cuál es la relación de la motivación en los factores operativos de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019?

Dado ello, el estudio estableció como objetivo general; Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019; y como objetivos específicos: i) Determinar la relación de la motivación en los factores actitudinales de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019; ii) Determinar la relación de la motivación en los factores operativos de los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, periodo 2019.

Por lo tanto, esta investigación se orientó a determinar la motivación y su relación en el desempeño de los colaboradores, donde los resultados vertidos servirán como base para la mejora en beneficio de la empresa. Así mismo, se fundamentó en teorías actuales, para lo cual se tomó el aporte teórico de Robbins y Judge (2004) sobre la variable de motivación y Chiavenato (2000) para la variable de desempeño laboral, dichos autores ayudaron a profundizar la investigación y dar cumplimiento a los objetivos. Por otro lado, se aplicó la metodología científica; el cual consistió en la identificación del problema existente para luego desarrollar de acuerdo a las teorías, y contrastar la hipótesis establecida de acuerdo a los resultados obtenidos.

Para lograr todo lo expuesto anteriormente, se analizaron diversos estudios relacionados al tema, tales como el de García (2011), quien expone que, la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores, por lo que, se establece que estas dos variables van de la mano, es decir si se desarrollan actividades motivacionales dirigidos a los trabajadores, estos se sentirán satisfecho con todo lo ofrecido por la empresa.

Así mismo, Robalino (2013) manifiesta que el gobierno municipal del Cantón Santiago de Pillaro no se está tomando en cuenta lo importante que es que los colaboradores se desempeñen de una manera eficiente en sus puestos de trabajo por lo que han dejado en un segundo plano a la motivación y lo que esto representa para una buena imagen institución y en si el éxito empresarial.

De igual forma, Cantillo (2013), a través de su investigación expone que, la cultura organizacional es un factor de vital importancia para saber cómo motivar, de lo contrario a pesar que desarrolles actividades motivacionales basadas en la teoría de nada sirve, pues el personal tendrá la percepción que en nada le sirve lo que ofrece la empresa, teniendo en cuenta ello, se logrará mejorar el desempeño del personal progresivamente.

En cuanto a Rosas (2017), determina que la motivación en los colaboradores no se relaciona directamente con el desempeño en la empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de la Victoria, 2017; sustentada por el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0.070$ ; con un Sig. (Bilateral) = 0.627; ( $p \geq 0.05$ ). Asimismo, Perea (2017) en su estudio expone

que, la motivación laboral y desempeño laboral, se relacionan de manera significativa y directa, la cual es corroborada por un valor obtenido de 0.912; es decir a mayor motivación laboral mejor es el desempeño laboral.

Por otro lado, se analizan diversos aspectos teóricos relacionados con la motivación laboral, dado ello, Chiavenato (2000) afirma que “la motivación es lo que impulsa a un individuo a actuar con un objetivo particular en mente o, en todo caso, que provoca una inclinación por la conducta explícita y es uno de los factores internos que requiere una consideración más notable.” (p. 68). Así mismo Robbins (2009) define que la motivación está comprendida por “los ciclos que influyen en el poder, el rumbo y la incansabilidad del impulso de una persona para lograr un objetivo. El poder alude a la vitalidad del esfuerzo de un individuo, siendo el componente en el que la mayor parte de nosotros nos centramos cuando hablamos de inspiración” (p. 175).

Para Rodríguez (2011) los atributos principales de la motivación son el acompañamiento que puede acentuarse cómodamente: cuanto más notable sea el anhelo o la necesidad, la inspiración se expandirá enormemente. La motivación supera las razones. Tanto la conducta como la conducta de las personas son componentes que impactan directamente en la inspiración y el nivel de motivación en la persona. La motivación impulsa la mejora de nuevos arreglos y el ingenio. A través de la motivación, se configuran nuevos ejemplos de colaboración entre personas.

La teoría de Herzberg propone que la motivación de las personas depende de dos factores o condiciones que inciden en la conducta laboral. Al primer grupo lo llamo factores de higiene y al segundo factores motivacionales.

Factores higiénicos o factores extrínsecos: Son las condiciones del entorno que rodean al individuo cuando este desempeña sus actividades en el trabajo, las cuales se encuentran fuera del control de las personas.

- Las condiciones laborales: Se refiere a la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo.
- Las relaciones con el supervisor: Siente que puede opinar y ser escuchado, toman en cuenta sus aportes, es considerado para tomar decisiones e intercambiar información, conocimientos y puntos de vista con su jefe.
- Relaciones con los compañeros: Se refiere al trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.
- Salario o remuneración: Se refiere si la remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados en la empresa.
- Estatus: Se refiere a la posición o nivel a la cual desea pertenecer el trabajador por la actividad laboral que este desempeña en la empresa.
- Las políticas de la empresa: Se establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los empleados cumpliéndose así oportunamente con el MOF, ROF, RIF, etc.
- La seguridad laboral: Se brinda los recursos necesarios para realizar su trabajo, asegurándose que el ambiente de la empresa es el adecuado y seguro.

Factores motivacionales o factores intrínsecos: Están relacionados con el contenido, las tareas y los deberes con el cargo en sí, producen altos niveles de motivación y

satisfacción en el trabajo, es por ello que los factores motivacionales están bajo el control del individuo pues se relaciona con todo aquello que él hace y desempeña.

- Logros: se refiere si la empresa ofrece algún beneficio por los logros alcanzados.
- Reconocimiento: se refiere si la empresa valora y reconoce el trabajo del empleado y lo manifiesta ya sea en eventos o reuniones.
- Trabajo en sí: se refiere si el trabajador emplea su creatividad, capacidad, habilidad, destrezas para realizar eficiente y eficazmente su trabajo.
- Responsabilidad: las tareas realizadas están acorde a las capacidades y a la personalidad que posee cada colaborador.
- Avance en la carrera: se refiere si la empresa brinda oportunidades para que el personal goce de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera y, siente que eso le ayuda a crecer profesionalmente.
- Crecimiento personal: se refiere si la organización desarrolla cursos o capacitaciones constantes en el cual permite que el trabajador pueda crecer personalmente e ir creciendo y así ocupar puestos mayores en la empresa.

Según Chiavenato (2000) afirma que el desempeño, “son las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que permite el logro de los objetivos. En efecto, el esfuerzo puesto en el desempeño de las tareas es uno de las virtudes más relevantes que posee la empresa, por lo que, debe ser gestionada adecuadamente” (p. 125).

Para Pedraza, Amaya y Conde (2010) el desarrollo de las labores las cuales están determinadas por el diseño de puesto planteado antes de la selección del personal. Se califica durante las auditorías de ejecución, donde una organización determina, por ejemplo, la autoridad, el tiempo de los ejecutivos, las habilidades autorizadas y la rentabilidad para investigar a cada trabajador de forma independiente. Las encuestas de ejecución de ocupaciones normalmente se realizan anualmente y pueden establecer que se eleva la calificación de un representante, independientemente de si la persona está calificada para avanzar o incluso si la persona en cuestión debe ser despedida.

Valcárcel (2009) comenta que el desempeño es un proceso cognoscitivo, porque influyen los conocimientos adquiridos; es instrumental, porque se requiere de diseño y aplicación de procedimientos, instrumentos y métodos; y es axiológico porque admite siempre establecer el valor de algo. Apoya diciendo que el desempeño orienta a la actividad y además, comprueba el comportamiento de los individuos no sólo por los resultados que se obtienen sino por lo que preestablece, lo deseable, lo valioso y es satisfacer la obligación, hacer lo que uno está obligado a hacer y de la manera más idónea, para lograr la mejora incesante y la consecución de niveles más elevados, incluyendo información, habilidades, perspectivas y cualidades.

Por su parte Chiavenato (2000) explica que el desempeño de los trabajadores debe ser evaluada a partir de diversos factores definidos y ponderados previamente, las mismas que se detallan a continuación:

**Factores actitudinales:** Son aquellos factores relacionados con el comportamiento del trabajador.

- **Disciplina:** Es el comportamiento de la persona regida en base a reglas y principios de la empresa.



- Actitud cooperativa: Se refiere a la actitud solidaria que el trabajador realiza dentro de un grupo de trabajo, esto genera compañerismo.
  - Iniciativa: Es la predisposición para elaborar todo tipo de trabajo.
  - Responsabilidad: Es el cumplimiento y compromiso de las obligaciones emitidas por la empresa.
  - Habilidad de seguridad: Se refiere a una cosa segura, firme donde no hay peligro, daños, ni riesgos, para realizar bien un trabajo u obligación.
  - Discreción: Se refiere a que el trabajador debe actuar con cautela toda información recibida en la organización.
  - Presentación personal: Es el aspecto físico que presenta el trabajador en la empresa, la cual va a determinar el trato que va a recibir este.
  - Interés: Realizar visitas a los diferentes puestos de trabajo para aprender y tener más experiencia.
  - Creatividad: Capacidad de crear, producir cosas nuevas y valiosas, así mismo también resolver problemas inventando ideas.
  - Capacidad de realización: Capacidad que tiene el trabajador para cumplir con sus metas personales y organizacionales.
- Factores Operativos: Son aquellos factores concernientes al trabajo.
- Conocimiento del trabajo: Son las experiencias que el trabajador conoce sobre una determinada área.
  - Calidad: Es el conjunto de características que definen la actitud del trabajador para satisfacer las necesidades interna y externa.
  - Cantidad: Es la representación en valor numérico del trabajo realizado.
  - Exactitud: Se refiere al desarrollo de algún trabajo indicado en la cual no se encuentran fallas.
  - Trabajo en equipo: Consta de un grupo de personas que poseen distintos niveles de conocimiento, estas serán reforzadas en la interacción del equipo las cuales trabajan juntos para el cumplimiento de un solo objetivo.
  - Liderazgo: Es la capacidad que posee la persona para poder dirigir a un equipo de personas.

## **Materiales y Métodos**

El tipo de investigación es básica, ya que se basó en teorías ya existentes para el desarrollo de la problemática planteada. (Fernández, Baptista, y Hernández 2014)

Asimismo, el presente trabajo de investigación será de nivel correlacional, porque se analizó la influencia de la variable independiente (motivación) en la variable dependiente (desempeño laboral) mediante la causa efecto de las mismas, además es de corte

transversal por que la investigación se realizó en un periodo determinado. (Fernández, Baptista, y Hernández 2014)

La presente investigación tendrá un diseño no experimental, porque el investigador se limitará a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos, puesto que no se realizará ninguna manipulación de las variables estudiadas y se mostrará tal y cómo se dan en su contexto natural. (Fernández, Baptista, y Hernández, 2014)

### ***Participantes***

Para la presente investigación se ha tomado una población de 70 colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, por lo que además para la muestra se ha empleado un muestreo no probabilístico. Por lo que se logra identificar que 51 colaboradores pertenecen al género femenino y 19 pertenece al género masculino. Además, se muestra la edad del encuestado alcanzando en su mayoría de trabajadores entre la edad más joven, estando entre 20 a 30 años. De tal modo es trascendente recalcar que solo 36 trabajadores son solteros, y 25 convivientes, mientras que 9 son casados.

### ***Instrumentos***

Para el presente estudio, la técnica a utilizar será la encuesta, que estará dirigida a los colaboradores de la Empresa Consorcio Green de la ciudad de Tarapoto. De acuerdo, a la técnica implementada se utilizará como instrumento el cuestionario de preguntas para las dos variables, utilizando una escala de Likert Muy Malo (1), Malo (2), Regular (3), Bueno (4), Muy Bueno (5), ya que permitirá recoger la información, para ello se formulará 13 ítems relacionadas a motivación tomando la teoría de teoría de (Robbins (2004), la cual se compone de dos dimensiones, asimismo 16 ítems para el desempeño laboral según la teoría de Chiavenato (2009), la cual se compone de dos dimensiones, las que se aplicaran a los 70 trabajos que conforman la muestra de estudio.

### ***Análisis de datos***

Previo a la recolección de información, fue necesario presentar una solicitud de realización del estudio en el lugar correspondiente, es decir a la Empresa Consorcio Green de la ciudad de Tarapoto, de tal manera fue necesario conocer el compromiso de los trabajadores para colaborar con la investigación, para lo cual se les hizo firmar el documento de consentimiento informado requerido por la Universidad, posterior a ello se procedió a aplicar los instrumentos correspondientes.

Asimismo, se coordinó con el Director General de la Empresa Consorcio Green para la aplicación de los instrumentos, ya que la población fue dividida en dos grupos de 35 trabajadores, además se estableció el día y la hora a encuestar sin afectar las funciones de los trabajadores, ya que fueron aquellos días que menos labores se presentaban. Antes de su aplicación se les explico la importancia de los instrumentos y las indicaciones para su correcta respuesta, la duración que tardo para el llenado del

cuestionario fue aproximadamente de 15 minutos, y así se logró la participación de toda la población.

## Resultados y Discusión

Esta investigación es significativa la cual nos permitirá conocer mejor a los trabajadores, de modo que analizaremos los datos descriptivos de las variables y dimensiones, para finalizar ejecutamos un análisis estadístico.

Esta investigación tiene un nivel Sig. menor al 0.05, por lo tanto, se usó la prueba no paramétrica denominada coeficiente de Rho Spearman

### ***Relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.***

Ho: No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Hi: Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Regla de decisión

Si p valor es  $>0,05$  se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si p valor  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (Hi).

Tabla 1

#### *Relación entre motivación y desempeño laboral*

		Rho Spearman	p valor	N
Rho de Spearman	Motivación	0,568	0,000	70
	Desempeño laboral			

En la tabla 4 se presenta la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, de acuerdo al análisis estadístico Rho de Spearman = 0,568 (correlación positiva media) y un p valor = 0,000, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, la motivación se relaciona medianamente con el desempeño laboral de los colaboradores. Mostrando que a mayor nivel de motivación se debe al aumento de su desempeño laboral.

### ***Relación entre motivación y factores actitudinales en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.***

Ho: No existe relación significativa entre motivación y factores actitudinales en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Hi: Existe relación significativa entre motivación y factores actitudinales en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Regla de decisión

Si p valor es  $>0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si p valor  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Tabla 2

*Relación entre motivación y los factores actitudinales*

		Rho Spearman	p valor	N
Rho de Spearman	Motivación Factores actitudinales	0,606	0,000	70

En la tabla 5 se presenta la relación entre motivación y factores actitudinales del desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green periodo, 2019, de acuerdo al análisis estadístico Rho de Spearman = 0,606 (correlación positiva media) y un p valor = 0,000 en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. A mayor motivación mayor factores actitudinales en los colaboradores.

***Relación entre la motivación y factores operativos en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.***

$H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación y factores operativos en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y factores operativos en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019.

Regla de decisión

Si p valor es  $>0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si p valor  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Tabla 3

*Relación entre motivación y los factores operativos*

		Rho Spearman	p valor	N
Rho de Spearman	Motivación Factores operativos	0,464	0,000	70

En la tabla 6 se presenta la relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green periodo, 2019, de acuerdo al análisis estadístico Rho de Spearman = 0,464 (correlación positiva media) y un p valor = 0,000 en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. A mayor motivación mayor factores operativos en los colaboradores.

## *Discusión de resultados*

Al diseccionar los resultados en torno al objetivo general, se comprobó la cercanía de una asociación notable entre el nivel de motivación y el nivel de desempeño laboral percibidos en los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, de la ciudad de Tarapoto, en el período 2019. Tomando nota de que, mientras haya una motivación constante, los representantes estarán más ansiosos por cumplir con sus responsabilidades, se sentirán más relacionados con la organización y se desempeñarán mejor en la asociación; en lo que a él le importa, García (2011) en su investigación destaca la presencia de una conexión notable al grado de 0.05 de la variable inspiración con la variable Satisfacción Laboral, los resultados muestran que existe un 95.7% de certeza de que las relaciones son válidas y una probabilidad de error menor al 5%. Llegó a las resoluciones acompañantes: Los impulsores fundamentales que se dan para resultar una pieza de este agregado son: posibilidad, fascinación por la máquina el tablero y solicitudes de trabajo. El detonante que generalmente anima a los trabajadores del área de desarrollo a prepararse para adquirir la acreditación de un gruista y posteriormente tener la opción de trabajar en el intercambio son: la expansión en la compensación y menos esfuerzos físicos, es decir, la búsqueda de mejores condiciones laborales. La mayoría de administradores de grúas torres u obreros con antigüedad en el rubro, habiendo trabajado en cualquier caso otro intercambio. Aceptan colectivamente que el intercambio actual es "un nivel más significativo" que el anterior y que han mejorado su naturaleza de la vida laboral. Era el objetivo, era el deseo, y al fin y al cabo se cumplen conociendo las cualidades de la actividad antes de trabajar en ella.

Por otra parte, Cantillo (2013), a través de su trabajo de exploración, presenta los componentes de la cultura jerárquica por su variada variedad y significado para la investigación de los instrumentos para supervisar la cultura autorizada y presenta una conexión total entre las dos ideas, donde todas las medidas que componen la cultura jerárquica influye en la exposición, además presenta una relación incompleta, es decir, una relación se introduce de forma distintiva en determinadas medidas, escalas o tipos de cultura jerárquica y el análisis de su importancia para lograr una mejor ejecución e intensidad de asociaciones no es escaso. Lograr una especie de cultura autoritaria definitivamente no es un ciclo rápido, requiere un trabajo consistente y consciente, pero es concebible lograrlo. Diferentes autores han considerado la posibilidad de realizar cambios en la cultura autorizada, que han caracterizado los enfoques para ver cómo ocurren los cambios y cómo pueden organizarse con un propósito. Tratar con la cultura autoritaria es prometedor para cualquier asociación, siempre que los sistemas para lograrlo se elijan con precisión y la prueba respalde las sugerencias, a pesar de que no todas las propuestas son sustanciales para todas las asociaciones. Por fin, a través de la exploración actual y la conversación de las secuelas de las mediciones más grandes y aplicables con un pasado lleno de investigaciones como la nuestra, donde suponemos que hay una amplia similitud de resultados entre los exámenes a los que se hace referencia como fundamento.

## Conclusiones

Respecto al objetivo general se determina que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, la cual es corroborada por un coeficiente de correlación de 0,568 y un p-valor de 0,000.

Respecto al primer objetivo específico, la motivación se relaciona significativamente con los factores actitudinales de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, la cual es corroborada por un coeficiente de correlación de 0,606 y un p-valor de 0,000.

Respecto al segundo objetivo específico, la motivación si se relaciona significativamente con los factores operativos de los colaboradores de la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, período 2019, la cual es corroborada por un coeficiente de correlación de 0,464 y un p-valor de 0,000.

## Recomendaciones

Se sugiere a la Empresa Consorcio Green, Tarapoto, implementar o mejorar sus estrategias que ayuden a corregir ese mínimo porcentaje de la población que se encuentran en un nivel malo, algunas ideas podrían ser, ofrecer accesibilidad a la información que requiera el personal para desarrollar las actividades de su puesto, otorgar mayor cantidad de horas de preparación para fomentar la creatividad en las actividades, definir con mayor claridad las funciones asignadas al personal y proporcionar la tecnología necesaria para mejorar los procesos.

Por otro lado, se recomienda desarrollar programas de liderazgo y superación personal, de tal forma de mejore el comportamiento y actitudes del personal, buscando además generar una buena comunicación entre ellos, para el trabajo se desarrolle a través de coordinaciones permanentes.

Por último, se recomienda realizar controles permanentes del trabajo que realiza el personal, es decir evaluar su desempeño bajo aspectos actitudinales y operativos, de tal forma, se identifique deficiencias que deben ser mejoradas, a través de la intervención de estrategias oportunas.

## Referencias

- Cantillo, J. C. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Económicas CUC.* 34 (1): 131–52.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085531> (July 20, 2020).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones.* 2a ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.  
[https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinámica\\_del\\_éxito\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento_organizacional._La_dinámica_del_éxito_en_las_organizaciones) (July 20, 2020).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones.* 9a ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de

C.V.

[https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato.\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado) (July 20, 2020).

- Fernández, C., Baptista, P., y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Ferrari, A. (2018). *¿Por qué es importante la motivación?*. <https://www.cuidatudinero.com/13128639/por-que-es-importante-la-motivacion>
- Floridas, J. G. (2017). *La Motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero - Tarapoto, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Tesrapoto, Perú. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/994/Julio\\_tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/994/Julio_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y) (July 20, 2020).
- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de Grúa Torre en edificación a través de un método cualitativo*, Tesis de pregrado, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA\\_MENENDEZ%2C\\_DEBORAH.pdf?sequence=2](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA_MENENDEZ%2C_DEBORAH.pdf?sequence=2). (July 20, 2020).
- Mayurí, J. V. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2615/Mayuri\\_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (July 20, 2020).
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Ecuador. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS\\_DE\\_GRADO\\_-\\_YOLANDA\\_OLVERA.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS_DE_GRADO_-_YOLANDA_OLVERA.pdf)
- Pedraza, E, Amaya, G y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Artículo empirico, Revista de Ciencias Sociales (RCS) <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Perea, M. L. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de Inversiones La Selva S.A. Moyobamba el año 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM\\_Perea\\_Pasquel\\_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM_Perea_Pasquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (July 20, 2020).
- Peréz, J, y Gardey, A. (2012). *Definición de necesidad*. <https://definicion.de/necesidad/>.
- Pérez, J, y Merino, M. (2014). *Definición de persistencia*. <https://definicion.de/persistencia/>.
- Robalina, A. I. (2013). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. [http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps\\_2013\\_30.pdf](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. 10a ed. <https://docer.com.ar/doc/nv01v1>.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13a ed. México: Pearson Educación.

- [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS).
- Rodriguez, L. (2011). *Características de la motivación*.  
<http://motivaciongerencia.blogspot.com/2011/09/carcateristica-de-la-motivacion.html>
- Rosas, Y. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Casdel Hnos S.A.* Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4437> (July 20, 2020).
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas*. 6a ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Zuñiga, Rassa. 2017. *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera confianza, agencia chimbote 2017*. Normas Tributarias.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas\\_Ochochoque\\_Joel\\_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y).