

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Relación de la motivación laboral con las determinantes del  
desempeño laboral en trabajo remoto de los trabajadores de la  
Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con  
Mención en Gestión empresarial

**Autor:**

Claudia Panduro Riva

**Asesor:**

Dr. Mario Manuel Siles Nates

Tarapoto 11 de agosto del 2021

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS


Mario Manuel Siles Nates de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en trabajo remoto de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas**” constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Claudia Panduro Riva para obtener el título de Profesional de Licenciado en administración con mención en gestión empresarial, cuya tesis ha sido realizada 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 11 días del mes de agosto del año 2021



---

Mario Manuel Siles Nates

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 11 días, del mes de agosto del año 2021, siendo las 10:00 a.m, se reunieron los miembros de jurado en la Universidad Peruana Unión, Campus Tarapoto, bajo la dirección del Presidente del Jurado: **Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo**, y los demás miembros siguientes **Mtro. David Troya Palomino**, secretario, **Mtro. Elmer Cruzado Vásquez**, **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra**, vocales; y **Dr. Mario Manuel Siles Nates**, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

“Relación de la Motivación Laboral con las Determinantes del Desempeño Laboral en Trabajo Remoto de los Trabajadores de Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas - 2021”

Presentada por el/los Bachiller/es:

**Claudia Panduro Riva**

Conducente a obtención del Título Profesional de:

**Lic. Administración – Administración Mención Gestión Empresarial**

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller ..... **Claudia Panduro Riva**

.....**Aprobado** ..... por...**Unanimidad**


Con el mérito académico adicional de **Muy Bueno (16)**

Bachiller: .....

.....por.....

Con el mérito académico adicional de .....

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

<p>.....</p> <p>Presidente</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>.....</p> <p>Secretario</p>	<p>.....</p> <p>Asesor</p>
<p>.....</p> <p>Vocal</p>		<p>.....</p> <p>Vocal</p>
<p>.....</p> <p>Candidato</p>		<p>.....</p> <p>Candidato</p>

## **Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en trabajo remoto de los trabajadores de una universidad.**

### **Relationship of job motivation with the determinants of job performance in remote work of workers of a university.**

**Nombres y Apellidos:** Claudia Panduro Riva

**Currículo:** Bachiller en Administración por la Universidad Peruana Unión

**Teléfono de contacto:** +51 935 837 429

**Correo electrónico:** [claudia.panduro@upeu.edu.pe](mailto:claudia.panduro@upeu.edu.pe)

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-3392-3576>

**Filiación institucional:** Universidad Peruana Unión

**País de la institución:** Perú

#### **Resumen**

El presente artículo tiene por propósito revelar si existe relación de las variables de la motivación laboral y el desempeño laboral en un ambiente de trabajo remoto presentado en una universidad. Metodología: diseño no experimental, cuantitativo, correlacional y de corte transversal, la muestra de estudio es de 54 personas que realizan trabajo remoto durante la pandemia de la covid-19, con un muestreo no probabilístico y por conveniencia. Donde se obtuvo como resultado la existencia de una relación significativa entre ambas variables ( $p < 0.05$ ), así mismo de acuerdo a los datos procesados se concluyó que el 52% son mujeres que realizan trabajo remoto, el 44% tiene entre 31 a 40 años y el 69% tiene un año de experiencia laboral. El 40% presenta una motivación laboral media; el 43%, motivación extrínseca; 48%, tiene baja motivación. El 41% presenta un bajo desempeño laboral; el 39%, rendimiento laboral medio; el 52%, comportamiento laboral medio y el 52%, un nivel medio de sus funciones laborales.

**Palabras Clave:** Motivación laboral, ciclo motivacional, desempeño laboral, trabajo remoto.

#### **Abstract**

The purpose of this article is to reveal whether there is a relationship between the variables of work motivation and work performance in a remote work environment presented at a university. Methodology: non-experimental, quantitative, correlational and cross-

sectional design, the study sample is 54 people who perform remote work during the covid-19 pandemic, with a non-probability and convenience sampling. Where the existence of a significant relationship between both variables was obtained ( $p < 0.05$ ), likewise according to the processed data it was concluded that 52% are women who perform remote work, 44% are between 31 and 40 years old and 69% have one year of work experience. 40% present a medium work motivation; 43%, extrinsic motivation; 48% have low motivation. 41% have low job performance; 39%, average job performance; 52%, average work behavior and 52%, an average level of their work functions.

**Keywords:** Work motivation, motivational cycle, work performance, remote work.

## **Introducción**

En la actualidad, toda organización e institución, debería priorizar la motivación del talento humano, de esa manera poder mejorar su productividad; tal como menciona García, Londoño y Lorena (2016), los trabajadores son fundamentales para el éxito de toda organización, puesto que, son ellos quienes hacen uso de los diferentes recursos de la organización para lograr metas propuestas. De igual forma, en relación al trabajo que se está realizando en esta investigación, se encontró diferentes estudios que muestran la asociación entre motivación laboral y desempeño laboral y la importancia de ambas para el crecimiento de una empresa González, (2014); García et al.(2016); Schadeck, Neves , Przychanski, Tybusch y Rodrigues (2015), señalan que cuando a los colaboradores se les motiva, cuando se les reconoce por su desempeño, cuando se les premia o se les entrega estímulos dentro de la empresa; estos logran que la empresa crezca tanto económicamente como en tema de reconocimiento en el mercado. Pero existen en la actualidad empresas que no están realizando este tipo de actividades tal como mencionan Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), que la gran mayoría de las empresas adoptan estrategias más enfocadas en los servicios o productos que sacan al mercado, dejando de lado y dejando de plantear estrategias que mantenga motivado al personal que labora y es parte de la organización; tal como menciona Canales, López y Napán (2021) donde un adecuado desempeño laboral del talento humano de una institución se basa por lo general en el estado sentimental y anímico del trabajador. Teniendo en cuenta el contexto y el lugar donde se desarrolló la presente investigación es importante mencionar las universidades contribuyen en el progreso de la sociedad, su existencia favorece en la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible, en ese sentido las universidades tienen la responsabilidad de comprender y hacer frente a los problemas culturales, sociales, científicos y económicos del lugar donde se encuentra con el objetivo de crear vínculos directos con el sector productivo.

En el 2014 se promulgó la Ley n° 30220- “Ley Universitaria” con la finalidad de promover el mejoramiento de la calidad de los servicios de las universidades, en el marco

de esa ley se creó la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU) como organismo adscrito al ministerio de educación, la misma que está encargada del licenciamiento, supervisión y fiscalización cuyo objetivo es que las universidades mejoren su calidad educativa (Ministerio de Educación, 2014)

Así mismo SUNEDU (2015) considera que las instituciones de educación superior universitaria deben estar sujetas brindar un servicio educacional con excelencia académica, así mismo las universidades públicas están en la obligación de hacer uso de los recursos públicos de forma honesta y transparente, en ese sentido es necesario que todas las jerarquías que la conforman estén orientadas a cumplir con ciertos estándares de calidad.

De acuerdo al contexto del lugar donde se desarrolló la presente investigación con una modalidad laboral remota a consecuencia del COVID 19, se pudo observar la falta de herramientas tecnológicas de información para el desarrollo de funciones en dicha modalidad laboral, lo que ocasionó retrasos en los diferentes trámites que como organización universitaria está obligada a ejecutarlas; en algunos casos que se tuvo que despedir al personal que no cumplía con las demandas y exigencias que el puesto requería, creando incertidumbre y estrés en el trabajador, a partir de estas situaciones mencionadas tras ser analizadas se pudo concretar en las dos variables de estudio que son motivación laboral y desempeño laboral que será analizada a lo largo de todo el artículo, en ese sentido el propósito de esta investigación es identificar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en un ambiente de trabajo remoto, ya que en la actualidad en dicha universidad se desconoce si existe motivación laboral en sus colaboradores como también se desconoce el desempeño laboral de cada uno de ellos.

Partiendo de la conceptualización únicamente de la motivación Reid (2008) considera que está sujeto a un aspecto intrínseco de la persona, el mismo que está apoyado en el beneficio que pueda obtener tras la realización de ciertas actividades, las que le llevarán a cumplir objetivos personales e institucionales.

Para Chiavenato (2007) la motivación “viene hacer un determinado momento de emoción generado en el ser humano como efecto del influenciamiento de algunos determinantes en su comportamiento”, en tal sentido, se considera que, las peculiaridades que el ser humano percibe de un determinado ambiente, generara diversos cambios en la motivación propia, puesto que, se ve influenciada subjetivamente de un determinado contexto; además, hay una serie de literaturas que hacen referencia a la motivación laboral, que fueron tomados en la presente investigación.

Para efectos de esta investigación se considera la motivación laboral desde la perspectiva de Chiavenato (2009) donde resalta o pone énfasis en el esfuerzo de logro de metas institucionales, pero ello va a depender del cumplimiento de objetivos individuales valorados desde una perspectiva de fuerza, dirección, intensidad y persistencia.

Existen teorías que explican la motivación orientado al trabajo, entre las más conocidas tenemos a la Teoría de las necesidades de Maslow; donde considera cinco necesidades básicas: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, del reconocimiento y autorrealización, el autor señala que cada una de estas necesidades se activa solamente cuando la persona satisface las necesidades inferiores, entrando progresivamente a las necesidades superiores y con el avance del mismo la motivación para así poder satisfacerlas. (Sergueyevna y Valle, 2013)

Por otro lado, está la Teoría de las relaciones Humanas de McGregor, que tiene como base la jerarquía de la pirámide de Maslow y la denominó Teoría X y Teoría Y; según la primera en mención atribuye a que el ser humano debe ser impulsado, controlado y en algunos casos amenazado para lograr con el objetivo de la institución, donde el salario es el exclusivo estímulo que resalta; así mismo la teoría Y está orientada a la necesidad de la autorrealización, es decir que dependiendo de algunas condiciones se logrará un desempeño laboral positivo convirtiéndose en una fuente de satisfacción personal, permitiéndole alcanzar los objetivos organizacionales. (Madero y Rodríguez, 2018)

Así mismo, la Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland; está relacionado con algunas características del comportamiento humano que surge a través de necesidades significativas que aportan a revelar la motivación teniendo como resultado acciones que impulsan al talento humano a desarrollar un rol importante que tiene como misión primordial el logro de resultados, además de ejercer dominio y control sobre los demás, acciones que le conducen a satisfacer la necesidad de poder, finalmente, estos comportamientos en el fondo buscan mantener y mejorar las relaciones afectivas con el entorno (demás personas) e incluso llegan a optar por particularidades donde exista cooperación y logro de objetivos comunes dejando de lado la competencia entre sí, logrando satisfacer la necesidad de afiliación. (Araya y Pedreros, 2014).

Por otro lado, la Teoría de la Motivación – Higiene; cuenta 2 factores, los factores de higiene que corresponde al entorno, la ausencia de esta produce insatisfacción en la persona, a comparación de los factores motivacionales que llevan a las personas a un estado superior, una persona plena, realizada y motivada para realizar sus tareas y funciones de su puesto.

Así mismo, la Teoría de las expectativas de Vroom; donde afirma que el talento humano se motiva en base a sus creencias y expectativas del futuro, el proceso de motivación explica tres aspectos; la primera surge de acuerdo a las necesidades de cada ser humano a esta se le conoce como Valencia; la segunda enfatiza la posibilidad y el esfuerzo de alcanzar la meta deseada a esta se le conoce como expectativa o percepción y finalmente está la instrumentalidad o idea que tiene el colaborador de una recompensa tras la realización de un determinado trabajo. (Araya y Pedreros, 2014)

De acuerdo a lo señalado anteriormente podemos definir el Desempeño Laboral y su importancia; según Chiavenato (2007) considera que la eficacia funciona como indicador

para medir el desempeño, así mismo menciona que, en las instituciones democráticas, el trabajador es garante de su buen desenvolvimiento que está sujeto a innumerables factores que determinaran la magnitud que el individuo esté dispuesto a hacer.

Al respecto Ruiz (2008) señala que el desempeño laboral es una valoración por parte de los superiores de las organizaciones, de la forma como un trabajador logra cumplir con sus metas y objetivos, permitiendo visualizar hasta qué punto el trabajador puede realizar una labor o tarea, el mismo que puede estar regulado por normas laborales.

Sin embargo, es importante la evaluación del desempeño puesto que, tiene como finalidad detectar los diferentes problemas en el trabajo que impiden alcanzar niveles altos en el desempeño de los trabajadores, al ser aplicada permite al trabajador conocer cuál es el rol que está cumpliendo desde su puesto de trabajo, en este sentido debería ser una práctica integrada para mejorar la relación entre superior y subordinado. (Ruiz, 2008).

Para Pillajo (2018) considera que la evaluación de desempeño laboral evidencia ventajas que ayuda a las organizaciones a determinar la incrementación del rendimiento individual de cada puesto de trabajo; además que, ayuda a identificar insuficiencia en el trabajo, demostrando una metodología errada para la elección y retroalimentación, por otra parte, ayuda a visualizar la importancia del talento humano para una organización, la cual depende mucho en formación integral.

Entre las dimensiones del Desempeño laboral, en esta investigación se valoraron el rendimiento (eficiencia con que ejecuta una tarea según la demanda); el compromiso (acciones oportunas y eficaces frente a situaciones); las funciones (tareas ejecutadas por el talento humano, el que debe ser desempeñado con eficiencia, eficacia y de manera oportuna) Pernía y Carrera (2014)

## **Material y métodos**

Es una investigación básica que investiga la relación entre variables, a través del diagnóstico del contexto y las vivencias de todas las organizaciones, de modo que pueda probar y adaptar teorías, y así poder generar ideas que se adapten a la realidad empresarial donde se pretende realizar el estudio a través de la adaptación de instrumentos propuestos en anteriores estudios (Vara, 2012)

Además, es correlacional, ya que tiene como objetivo conocer la relación de la motivación con las determinantes del desempeño laboral, según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) “en los estudios correlacionales se mide cada una de estas, y después se cuantifican, analizan y establecen vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”. Así mismo Bernal (2010) añade que la investigación correlacional examina las relaciones entre variables o sus resultados, con la finalidad de probar y analizar si existe o no una relación entre las variable de estudio; mientras que el diseño es de tipo no experimental y de corte transversal sustentado por Hernández et al.



(2014) considera que en este tipo de investigación el estudio está sujeto a situaciones existentes y a teorías planteadas y sustentadas por anteriores investigaciones.

Para la presente investigación se tuvo una población de 84 trabajadores con contrato mayor a 3 meses, el tipo de muestreo es no probabilístico es de tipo no probabilística, la muestra fue seleccionada por conveniencia es decir se tuvo en cuenta ciertos criterios de exclusión como por ejemplo trabajadores que cuyas funciones necesariamente pueden ser desarrolladas de manera presencial y todos aquellos que tuvieron licencia y los criterios de inclusión estuvo constituida por todos los directivos, docentes y personal administrativo que realizó trabajo en modalidad remota, con contrato mayor a tres meses, obteniendo una muestra de 54 participantes (Vara, 2012)

Se utilizó como instrumento a dos cuestionarios, uno para medir la Motivación en el trabajo, más conocido como CMT diseñado por Toro Álvarez Uribe (Toro, 1998) que vendría a ser un test factorial que permite evaluar 15 variables de motivación que fue diseñado y validado en Colombia desde 1984, el instrumento de CMT tiene un fundamento teórico el segundo cuestionario estuvo diseñado por Pernía y Carrera (2014) el cual permite medir el desempeño laboral de los trabajadores, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron validados por juicio de expertos y el grado de fiabilidad se determinó mediante el software de SPSS 21.0 obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.959 para el instrumento de CMT y un Alpha de Cronbach de 0.727 del instrumento del desempeño laboral esto se puede observar en la tablas N° 1 y 2 para ambas variables se utilizó una escala de Likert de 5 puntos considerando a 1 como totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo,

**Tabla 1 Análisis de fiabilidad de la variable motivación laboral**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,959
N de elementos	40

**Tabla 2 Análisis de fiabilidad de la variable desempeño laboral**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,727
N de elementos	29

**Tabla 3 Técnicas estadísticas**

Técnica	Indicador de aceptación	Indicador de rechazo	Autor
Rho Spearman	Nivel: bajo, medio, alto significancia (p) menor (<) a .05	Significancia (Sig.) mayor (>) a .05	Charles Spearman (1943)

R Pearson (Variables "X" r "y")	Si $p = 0$ se acepta $H_0$	Si $p \leq 0.05$ se rechaza $H_0$	Karl Pearson (1895)
Alfa de Cronbach	Resultado mayor ( $\geq$ ) a 0.7	Resultado menos (<) a 0.7	Lee J. Cronbach (1951)
Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov	Significancia (p) mayor o igual ( $\geq$ ) a 0.05 = datos paramétricos normales.	Significancia (p) menor(<) a 0.05 datos no paramétricos	Andrey Kolmogorov y Nikolai smirnov(1933)

Para la recolección de datos, se desarrolló encuestas virtuales, utilizando el aplicativo de QUESTION PRO, se envió el link de acceso a través de correo electrónico y el app de WhatsApp a los 54 trabajadores que cumplían con las características de inclusión establecidas para la muestra de estudio.

## Resultados

**Tabla 4 Información sociodemográfica**

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Sexo</b>	Masculino	26	48%
	Femenino	28	52%
	Total	54	100%
<b>Edad</b>	20-30 años	20	37%
	31-40 años	24	44%
	41-50 años	10	19%
	Total	54	100%
<b>Tiempo de servicio en la institución</b>	0-1 año	37	69%
	2-3 años	3	6%
	4-5 años	8	15%
	6 años a más	6	11%
	Total	54	100%

En cuanto a los datos obtenidos de los trabajadores, se presenta la información sociodemográfica de los 54 participantes de la investigación. Donde el 52% son mujeres y el 48% son varones, teniendo en cuenta las edades, el 44% oscila entre los 31 a 40 años de edad, seguido de un 37% que tienen entre 20 a 30 años de edad, lo que indica que son

una muestra de adultos jóvenes; y en cuanto al tiempo de servicio en la institución se distribuye de la siguiente manera, el 69% está entre 0 a 1 año, lo que indica que los colaboradores son relativamente nuevos, siendo solo el 11% de los colaboradores que tiene de 6 años a más de antigüedad en su puesto de trabajo.

**Tabla 5 Niveles de la motivación laboral en los participantes**

	Bajo		Medio		Alto	
Motivación laboral	16	30%	22	40%	16	30%
Motivación extrínseca	17	31%	23	43%	14	26%
Medios preferidos	26	48%	16	30%	12	22%
Motivación intrínseca	18	33%	24	45%	12	22%

Los niveles de la motivación laboral en los participantes, donde luego de obtener los cortes a través de percentiles (33 y 66) y tener tres niveles, el 40% se encuentra en un nivel medio, seguido de un 30% en el nivel bajo y alto, lo que indica que la motivación laboral se encuentra en proceso, según la percepción de los colaboradores, y no tiene una tendencia a ser positiva o negativa, tener el mismo porcentaje en los niveles bajo y alto. Con respecto a las dimensiones, la motivación extrínseca, tiene un 43% en el nivel medio, seguido del 31% en el nivel bajo, lo que indica una tendencia negativa, la dimensión, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, el 48% está en un nivel bajo, seguido con un 30% en el nivel medio y por último con un 22% en el nivel alto, finalmente, la dimensión motivación intrínseca, el 45% están en un nivel medio, el 33% en el nivel bajo, lo que también demuestra una leve tendencia negativa y que se recomienda poder atender a este tipo de motivación.

**Tabla 6 Niveles del desempeño laboral en los participantes.**

	Bajo		Medio		Alto	
Desempeño laboral	22	41%	18	33%	14	26%
Rendimiento	20	37%	21	39%	13	24%
Comportamiento	16	30%	28	51%	10	19%
Funciones	19	35%	28	52%	7	13%

Los niveles del desempeño laboral en los participantes de la investigación, donde también se hizo uso de percentiles (33 y 66) para realizar cortes y obtener 3 niveles. La variable, desempeño laboral, tiene un 41% en el nivel bajo seguido de un 33% en el nivel medio, los que indica que se tiene que hacer procesos de mejorar en este resultado. Con respecto a las dimensiones, la primera que es el rendimiento, el 39% está en un nivel medio, seguido de un 37% en el nivel bajo, lo que indica que existe una leve tendencia hacia el nivel bajo, la segunda dimensión, que es comportamiento, tiene un 51% en el nivel medio, seguido del 30% en el nivel bajo, que también demuestra una tendencia hacia el nivel

bajo, y finalmente, la dimensión funciones, el 52% está en el nivel medio, seguido del 35% que están en el nivel bajo, lo que demuestra que existe esa tendencia hacia el nivel bajo. Se recomienda mejorar los procesos de mejora en el desempeño laboral.

**Tabla 7 Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Motivación laboral	0.189	54	0.000
Motivación extrínseca	0.138	54	0.012
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	0.210	54	0.000
Motivación intrínseca	0.292	54	0.000
Desempeño laboral	0.126	54	0.032
Rendimiento	0.129	54	0.025
Comportamiento	0.224	54	0.000
Funciones	0.213	54	0.000

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para la variable motivación laboral, y la variables desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones, donde el resultado demuestra que la distribución de las variables y sus dimensiones no son paramétricas dado que el p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), en todos los indicadores, por lo tanto, para cumplir con los objetivos propuestos, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, como estadístico no paramétrico para la relación de las variables.

**Tabla 8 Determinación de correlaciones.**

	1	2	3	4	5
Motivación laboral [1]	1				
Desempeño laboral [2]	,698**	1			
Rendimiento [3]	,624**	,753**	1		
Comportamiento [4]	,476**	,568**	0.252	1	
Funciones [5]	0.190	,442**	0.090	,403**	1

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Se presenta la relación entre la variable motivación laboral y el desempeño laboral como objetivo principal de la investigación, donde el resultado que se obtuvo es una rho de Spearman de 0.698, ( $p < 0.05$ ), Como objetivos específicos, se encontró una relación positiva, directa y altamente significativa entre la motivación laboral y el rendimiento ( $\rho = 0.624$ ,  $p < 0.05$ ), y la motivación laboral y el comportamiento ( $\rho = 0.476$ ,  $p < 0.05$ ), con lo que se estima que, si la motivación mejorará, también debería de mejorar el rendimiento y el comportamiento. Por otra parte, la relación entre la motivación laboral

y las funciones, tiene una relación positiva, directa y no significativa ( $\rho = 0.190$ ,  $p > 0.05$ ), lo que indica que la relación es muy baja, y por estar cerca del cero, no es significativa, y que la motivación laboral y la dimensión funciones del desempeño laboral son independientes.

**Tabla 9 Resumen del contraste de las hipótesis específicas**

Hipótesis	Variables		Estimado	P. Valor	Resultado
H1	Motivación	↔ Rendimiento	0.624	0.01	Aceptado
H2	Motivación	↔ Comportamiento	0.476	0.01	Aceptado
H3	Motivación	↔ Funciones	0.19	0.01	Aceptado

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Discusión.

Según Servir (Autoridad Nacional del Servicio Civil), el trabajo remoto (TR) el trabajo remoto hace referencia a que los trabajadores realicen actividades laborales con presencia física en sus domicilios, a través del uso de herramientas y mecanismos posibles que les permitan cumplir con las responsabilidades exigidas por su puesto siempre y cuando la naturaleza de su trabajo lo permita

En el contexto de trabajo remoto, la universidad dentro de sus facultades implementó este tipo de trabajo a fin de no retrasar sus funciones; es por ello que esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, en base a este objetivo se planteó la hipótesis general “Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas”.

Es preciso aclarar que los resultados obtenidos en esta investigación, logran alcanzar los objetivos planteados en cuanto a la correlación de ambas variables de estudio, sin embargo en cuanto a la relación de la variable motivación laboral con las dimensiones del desempeño laboral, se obtuvo como resultado una correlación poco significativa, lo que hace notar las diferentes limitaciones presentadas durante la recolección de datos, en primer lugar la característica de la muestra que eran personas desarrollando trabajo remoto, donde necesariamente la participación de ellos se dio de forma virtual, lo que dificultaba aclarar algunas dudas en cuanto al llenado del cuestionario; en segundo lugar el tipo de investigación que es no experimental, solo nos permite conocer los niveles de relación de ambas variables de estudio, mas no la causa de esta, por lo que se insta a futuros investigadores a ahondar en el estudio de ambas variables.

A continuación, se puede observar que los resultados concuerdan con algunas investigaciones, En primer lugar, Mendoza, (2017) considera que la motivación laboral

es fundamental para toda organización con el fin de obtener buenos resultados en cuanto al desempeño de sus trabajadores, en ese sentido su investigación se sostuvo en encontrar la relación de ambas variables obteniendo como resultado un grado de correlación altamente significativa. Por otro lado, Fernández (2021), en su investigación demostró que existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral (0.492), lo cual indica que tiene una relación significativa positiva moderada, siendo similar a la investigación realizada, en efecto, en la presente investigación se rechaza la primera hipótesis y se acepta la segunda lo que nos permite observar la relación significativa entre la motivación laboral y el comportamiento de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto.

Así mismo de acuerdo a la hipótesis específicas 2 y 3 “Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto” y “existe una relación significativa entre la motivación laboral y el comportamiento de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto” Gonzáles (2014), en su investigación llega a la conclusión que existe relación entre la motivación y el rendimiento de los trabajadores del área de mantenimiento automotriz. Según Sum (2015), en su investigación refiere que la motivación produce en el personal administrativo realizar actividades con buen entusiasmo y que el recibir un incentivo genera satisfacción como una recompensa de su buen desempeño laboral, coincidiendo con la investigación propuesta.

En cuanto a la hipótesis específica N° 03 “Existe una relación significativa entre la motivación laboral y las funciones de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto”. Se obtuvo como resultado que existe una relación no tan significativa esto se debe a que los trabajadores no se encuentran desempeñando sus funciones adecuadamente por el mismo hecho que se encuentran en modalidad laboral remota, esto podemos corroborar con (EdqueN, 2020) que en su investigación identifica que el 80% de personas que realizan trabajo remoto no tienen un buen desempeño laboral, identificándose que el 30% no ha desarrollado sus actividades de forma esperada y el 70% refiere que, a veces ha logrado hacer algunas actividades en domicilio; ambos estudios muestran un bajo desempeño laboral remoto, pero en esta investigación el porcentaje duplica a la presente investigación.

Respecto a los niveles de motivación laboral, se puede observar en la tabla N° 5 que el 40% presenta una motivación laboral medio; el 43%, motivación extrínseca; 48%, siente que es baja su motivación respecto a los medios preferidos para obtener motivaciones deseadas en el trabajo y 45%, una motivación intrínseca media. relacionándose con el trabajo realizado por (Marín Samanez y Placencia Medina, 2017), donde identificaron que el 49.3% de los colaboradores de Socios en Salud Sucursal Perú se encuentran con un nivel de motivación medio, 25.7 % con motivación alta y 25.0% con motivación baja; por lo tanto; ambos estudios determinan que la mayor cantidad de personas colaboradores de cada institución tienen una percepción de tener una motivación laboral media. Así mismo para la motivación extrínseca (Bardales Gil, 2020), obtuvo que el 75% de personal

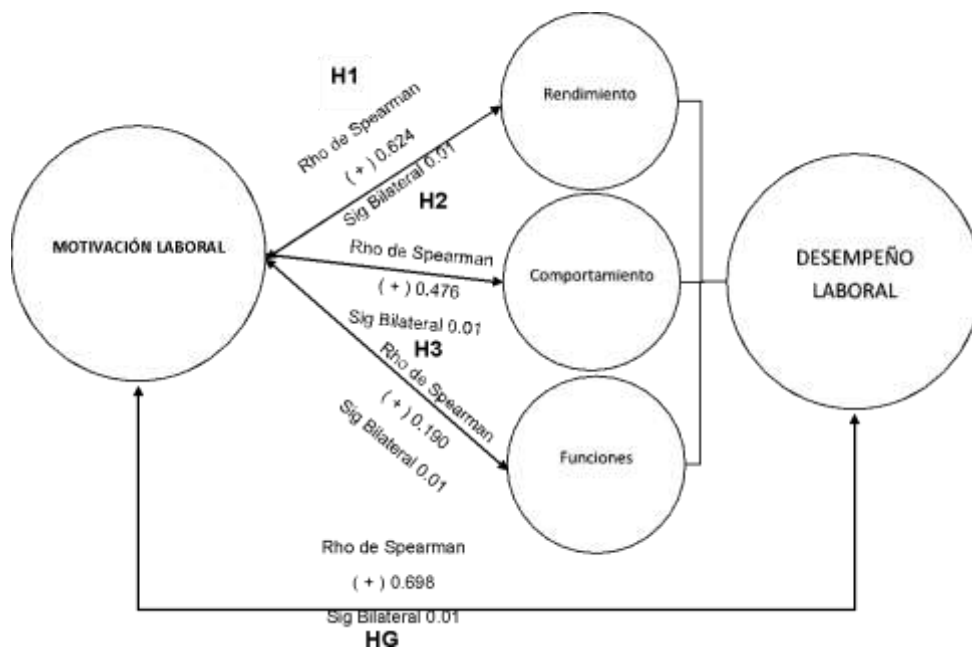
de la empresa turística GM SAC un nivel alto, 21.9% nivel medio y 3.1% en nivel bajo; lo cual difiere con los resultados obtenidos en este trabajo ya que se obtuvo que el 43% de personal considera estar en un nivel medio, un 31% en nivel bajo y solo un 26% en nivel alto.

En la tabla 6, respecto al nivel de desempeño laboral, el 41% presenta un bajo desempeño laboral; el 39%, rendimiento laboral medio; el 52%, comportamiento laboral medio y el 52%, un nivel medio de sus funciones laborales. Según Fernández (2021), en su investigación el 87.5% tiene un nivel de desempeño laboral medio y el 12.5% un desempeño laboral bajo.

En la tabla N° 8, respecto a la determinación de correlaciones se aplicó el Rho de Spearman (0.698) donde se demuestra la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral ( $p < 0.05$ ). Investigaciones como la de investigación de Bohórquez et al. (2020), donde concluyeron que si existe un adecuado grado de motivación influirá positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de GAD Municipalidad de Cantón Salinas, que guarda relación con la presente investigación.

## Conclusiones

### Ilustración 1 Modelo de relación de las variables



- De acuerdo a la hipótesis general donde se presenta la relación entre la variable motivación laboral y el desempeño laboral, se obtuvo un rho de Spearman de 0.698, ( $p < 0.05$ ), lo que indica que es una relación positiva, directa y altamente significativa, que por ser positiva y directa, se estima que si la motivación laboral es alta, también debe de ser alto el desempeño laboral, de ser lo contrario, que si

la motivación laboral es baja, afectará significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores este bajo rendimiento también afectaría aún más en la experiencia de los clientes, la reputación de la empresa y por ende no se concretaría el cumplimiento de la misión organizacional.

- La investigación sobre la relación entre la motivación laboral y el rendimiento del personal que realiza trabajo remoto tuvo como resultado un Rho Spearman de 0.624 ( $P < 0.05$ ), lo que nos indica que, al mejorar la motivación, crear estrategias de motivación extrínseca y brindar herramientas de TI para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota contribuirá a que el trabajador logre un rendimiento óptimo en beneficio de la institución.
- Así mismo, la relación entre la motivación y el comportamiento también tuvo un resultado de correlación altamente significativa es decir si la institución reconoce las habilidades de los trabajadores, les da autonomía en la toma de decisiones y el trabajador logre un estado de satisfacción, el comportamiento estará orientado a lograr un buen desempeño laboral que estará orientado al cumplimiento de los objetivos y la misión de la empresa.
- Por otra parte, la relación entre la motivación laboral y las funciones, tiene una relación positiva, directa y no significativa ( $\rho = 0.190$ ,  $p > 0.05$ ), lo que indica que la relación es muy baja, y por estar cerca del cero, no es significativa, y que la motivación laboral y la dimensión funciones del desempeño laboral son independientes.
- En cuanto a los factores sociodemográficos fue que el 52% son mujeres, el 44% tiene entre 31 a 40 años y según el tiempo de servicio en la institución el 69% tiene un año y el 6% entre 2 a 3 años.
- La motivación laboral en personal administrativo que realiza trabajo remoto en una universidad de Yurimaguas en el marco de la COVID-19, fue que el 40% presenta una motivación laboral medio; el 43%, motivación extrínseca media; 48%, siente que es baja su motivación respecto a los medios preferidos para obtener motivaciones deseadas en el trabajo y 45%, una motivación intrínseca media.
- Los determinantes del desempeño laboral en personal administrativo que realiza trabajo remoto en una universidad de Yurimaguas en el marco de la COVID-19 fue que el 41% presenta un bajo desempeño laboral; el 39%, rendimiento laboral medio; el 52%, comportamiento laboral medio y el 52%, un nivel medio de sus funciones laborales.
- El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y los determinantes del desempeño laboral en personal administrativo que realiza trabajo remoto en una universidad de Yurimaguas en el marco de la COVID-19, donde se determinó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral ( $p < 0.05$ ), sin embargo de acuerdo a



los resultados obtenidos se pudo observar que la relación entre la motivación laboral y las funciones como determinante del desempeño laboral no se relacionan significativamente, por lo que instamos a futuros investigadores a desarrollar una investigación basado en ambas variables de estudio y encontrar cual es el motivo para obtener dicho resultado.

## Referencias

- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bardales Gil, A. C. (2020). La motivación extrínseca en los trabajadores de la empresa turística GM SAC y Hotel Marañón SRL. En la ciudad de Iquitos, primer trimestre 2020. Tesis pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos. <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/149>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. [scielo.sld.cu](https://scielo.sld.cu)
- Canales, A., López, J., Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(1), 124-142. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizational\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf)
- Chiavenato, I., Villamizar, G., y Aparicio, J. (2007). Administración de recursos humanos. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Recuperado de <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Dávila, R., Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. Visión Gerencial. 2: 1-14.
- Edquen, J. Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de Emergencia-COVID 19. (Tesis Pregrado). Pimentel, Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Fernández, J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. (Tesis Posgrado). Trujillo, Universidad Cesar Vallejo, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez\\_BJ\\_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJ_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, S. (2014). Gestión de desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San

- Martin de Porres, 5(1), 14-34.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Pillajo, L. (2018). Establecimiento de los niveles de motivación en el personal operativo y administrativo de la empresa SOLPAC S . A . (Tesis para licenciatura) <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16563>
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 417-441. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131599842008000300006&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131599842008000300006&script=sci_arttext)
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de Pregrado). Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar, México. Disponible en:
- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 17(1), 4-18. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/33/33>
- Tuesta, E. y García, R. (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019 (Tesis de licenciatura) <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1996>
- Vara A. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa: desde la idea inicial hasta la sustentación (tercera ed). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>