

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
CÁMARA DE COMERCIO EN LA CIUDAD DE VALLEDUPAR

CHURIO PAÉZ MARÍA LAURA

MANDANIEL GOMÉZ ANDRIS HELENA



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR

2021

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
CÁMARA DE COMERCIO EN LA CIUDAD DE VALLEDUPAR

CHURIO PAÉZ MARÍA LAURA

MANDANIEL GOMÉZ ANDRIS HELENA

Proyecto de Grado

Director

Cristian Camilo Concha Mendoza

Psicólogo

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR

2021

Dedicatoria

Este proyecto de investigación lo dedico en primera instancia a Dios, por permitirme cumplir una de mis metas en la vida, por brindarme la sabiduría y disciplina para terminar los objetivos propuestos a lo largo de la carrera, y por hacer realidad la culminación satisfactoria de esta etapa maravillosa en mi vida.

A mis padres, Dunis Graciela Gómez Rojas y Martin Emilio Mandaniel quienes en todo mi proceso de formación fueron el apoyo necesario cuando creía que no podía más, gracias por confiar en mí, y hacer que me empoderara de mi persona y de mi carrera profesional. Sin ustedes este logro hubiera sido imposible de cumplir.

Y por último, a una persona excepcional en mi vida, mi hermana Zharick Marcela Mandaniel Gómez, por apoyarme cuando más lo necesité sin reproches, ni reparos, por escucharme cuando sentía que me ahogaba, por trasnochar y madrugar conmigo, por no dejarme estudiar sola, por estar siempre para mí, gracias.

¡Este logro es por y para ustedes!

Andris Helena Mandaniel Gómez

Dedicatoria

En primer lugar, dedico este proyecto a Dios por permitirme alcanzar mis metas y ser mi sustento en cada momento de mi vida.

A mis padres José María Churio Guerra y Susana Paéz Carvajal por su sacrificio, esfuerzo y apoyo durante todo este proceso, gracias por creer en mí y confiar en mis capacidades. A mis amigos Andris Magdaniel, Alex Ríos, Yanine Galvis, Yaniber Castillejo y Kelly Sarabia por hacer de la universidad una experiencia inolvidable, gracias por cada sonrisa y cada palabra de apoyo durante todos estos años, gracias al equipo que formamos logramos llegar juntos hasta el final.

María Laura Churio Paéz

Agradecimientos

Las estudiantes de la presente investigación agradecen a:

Los docentes del programa de Psicología, por haberse tomado el tiempo de enseñar con disciplina y respeto, por compartir sus conocimientos con nosotras y por creer siempre que somos unas excelentes profesionales. Al docente Cristian Camilo Concha Mendoza, nuestro director de tesis, por guiarnos con amabilidad y profesionalismo, por ayudarnos a lo largo de todo este proceso con paciencia y responsabilidad.

A la Universidad Popular del Cesar, por ser nuestra alma mater, por permitirnos crecer personal y profesionalmente, por ser un hogar lleno de conocimientos que nos permite hoy ser mejores personas.

Por último, a la cámara de comercio de la ciudad de Valledupar, quien nos permitió llevar a cabo nuestro proyecto de tesis en su organización, por brindarnos tiempo y espacio sin obligación alguna, por reconocernos como psicólogas, agradecemos.

Tabla de contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Resumen	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I.....	12
1. El problema	12
1.1. Planteamiento del Problema	12
1.1.1. Formulación del problema	14
1.2. Objetivos.....	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Justificación.....	15
1.4. Línea de investigación	17
CAPÍTULO II.....	17
2. Marco teórico referencial	17
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. <i>Motivación laboral</i>	30
2.2.2. <i>Desempeño laboral</i>	34
2.3. Bases legales.....	39
2.4. Marco Contextual	41
2.5. Definición conceptual de las variables.....	41
CAPÍTULO III	42
3. Marco metodológico	42

3.1. Enfoque de la Investigación	42
3.2. Diseño y Corte de Investigación.....	42
3.3. Tipo de Investigación.....	43
3.4. Población, Muestra	43
3.5. Técnica e Instrumentos de recolección de datos	44
3.5.1. Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996).....	45
3.5.2. Cuestionario de Desempeño Laboral (Evades)	46
3.6. Técnica de análisis de datos	49
3.7. Consideraciones éticas	50
4. Análisis y Discusión de Resultados	56
Conclusiones.....	99
Recomendaciones	101
Referencias Bibliográficas	102
Anexos.....	107

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Baremos De Interpretación Del Cuestionario De Motivación Laboral</i>	46
Tabla 2. <i>Coefficiente de Alfa de Cronbach para la Variable de Desempeño Laboral</i>	46
Tabla 3. <i>Estadístico de fiabilidad para la variable de Desempeño</i>	47
Tabla 4. <i>Baremación de la variable de desempeño laboral</i>	48
Tabla 5. <i>Valores de correlación de Spearman</i>	50
Tabla 6. <i>Operacionalización de la variable motivación laboral</i>	51
Tabla 7. <i>Operacionalización de la variable de desempeño laboral</i>	53
Tabla 8. <i>Prueba de normalidad</i>	67
Tabla 9. <i>Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con conocimiento del trabajo</i>	69
Tabla 10. <i>Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con calidad del trabajo</i>	70
Tabla 11. <i>Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con responsabilidad</i>	71
Tabla 12. <i>Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con productividad</i>	72
Tabla 13. <i>Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con habilidad y destreza</i>	73
Tabla 14. <i>Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con la actitud hacia la organización</i>	75
Tabla 15. <i>Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con conocimiento del trabajo</i> ..	76
Tabla 16. <i>Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con la calidad del trabajo</i>	77
Tabla 17. <i>Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con responsabilidad</i>	78
Tabla 18. <i>Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con la productividad</i>	79
Tabla 19. <i>Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con habilidad y destreza</i>	80
Tabla 20. <i>Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con actitud hacia la organización</i>	81
Tabla 21. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con el conocimiento del trabajo</i>	82
Tabla 22. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con calidad del trabajo</i>	83
Tabla 23. <i>Rho de Spearman de la dimensión autoestima con responsabilidad</i>	85
Tabla 24. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con productividad</i>	86
Tabla 25. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con habilidad y destreza</i>	87
Tabla 26. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con actitud hacia la organización</i>	88
Tabla 27. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con el conocimiento del trabajo</i>	89
Tabla 28. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con calidad del trabajo</i>	90
Tabla 29. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con responsabilidad</i>	91
Tabla 30. <i>Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con productividad</i>	92

Tabla 31. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con habilidad y destreza* 94

Tabla 32. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con la actitud hacia la organización*
..... 95

Índice de Gráficas

Gráfica 1. *Porcentaje de los participantes caracterizados por sexo en la Cámara de comercio* 56

Gráfica 2. *Rango de edad de los trabajadores de la Cámara de comercio* 57

Gráfica 3. *Tiempo de permanencia de los colaboradores en la organización* 58

Gráfica 4. *Dimensión de las necesidades de protección y seguridad en la variable de Motivación* 59

Gráfica 5. *Dimensión de la necesidad social y de pertenencia en la variable de Motivación* 59

Gráfica 6. *Dimensión de la necesidad de autoestima en la variable de Motivación* 60

Gráfica 7. *Dimensión de autorrealización en la variable de Motivación* 61

Gráfica 8. *Dimensión de conocimiento del trabajo en la variable de Desempeño* 62

Gráfica 9. *Dimensión de calidad del trabajo en la variable de Desempeño* 62

Gráfica 10. *Dimensión de responsabilidad en la variable de Desempeño* 63

Gráfica 11. *Dimensión de productividad en la variable de Desempeño* 64

Gráfica 12. *Dimensión de habilidad y destreza en la variable de Desempeño* 64

Gráfica 13. *Dimensión de la actitud hacia la organización en la variable de Desempeño* 65

Gráfica 14. *Puntaje global de la variable de desempeño laboral* 66

Lista de Anexos

Anexo 1. *Cuestionario MbM de la variable Motivación* 107

Anexo 2. *Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral* 110

Anexo 3. *Consentimiento informado para los colaboradores de la Cámara de comercio* 112

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I; el estudio es de tipo cuantitativo de nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal. Para el recojo de la información se seleccionó una población de 96 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: Gestión por motivación (MbM), que mide la motivación y el Evades que mide el desempeño laboral; para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS y el programa informático Microsoft –Excel. Para la contrastación se utilizó la prueba estadística correlacional de Spearman, encontrando que no existe relación significativa entre las dimensiones de Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar. En cuanto a los resultados por dimensiones de manera independiente de las variables objeto de estudio se comprueba que la motivación y el desempeño laboral se encuentran en niveles satisfactorios para los colaboradores de la cámara con valoraciones altas o medias.

Palabras claves: Motivación, desempeño, hipótesis, correlación

Introducción

La motivación es uno de los factores que interviene en todos los campos del proceso de los seres humanos para alcanzar los objetivos o metas propuestas a nivel personal o laboral, en el comportamiento organizacional este es un elemento fundamental porque permite mantener un ambiente agradable y proactivo que conlleva a que los colaboradores se sientan seguros y comprometidos con la organización y por lo tanto, su desempeño sea óptimo. Según las investigaciones realizadas en la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, cuando un trabajador se encuentra complacido con su lugar de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Esto demuestra una relación directa entre motivación laboral y desempeño. Esto significa un aspecto estratégico para las organizaciones ya que a medida que la empresa planea actividades para el bienestar de los trabajadores la retribución que estos tengan hacia la institución será en un porcentaje, más favorable.

Por lo anterior, se puede asegurar que la motivación es una herramienta útil que manejan las organizaciones para mantener implicados a los trabajadores y ofrecerles un máximo rendimiento para conseguir así que se cumplan los objetivos que han sido enmarcados por la empresa; por ello, surge la presente investigación cuyo objetivo principal es determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I.

Para dar cumplimiento a este objetivo general, inicialmente se realiza un acercamiento teórico que permite establecer bases sobre las dos variables de estudio para entender su funcionamiento y su relación. Se puede decir entonces que la motivación laboral es una colección de esfuerzo humano en diversas actividades para lograr objetivos. Son muchos los motivos que impulsan a un hombre o una mujer a trabajar, pero independientemente de los factores económicos, lo importante es que las empresas se interesen por sus empleados y sepan qué es lo que los impulsa a trabajar.

Respecto a la satisfacción de las necesidades, se pueden encontrar puntos de coincidencia en las teorías de Maslow, en donde se establece que si un sujeto posee unas necesidades satisfechas en el trabajo podrá sentirse feliz, y trabajará con ganas, impulsado por el hecho de realizar bien su trabajo. Cabe resaltar que esta investigación se fundamentó en el

modelo de análisis y estudio de la Teoría de Abraham Maslow como orientación teórica para explicar los asuntos referidos a la Motivación, debido a que este autor realizó planteamientos que corresponden con la línea y objetivos propuestos de este proyecto.

Para el desarrollo de los objetivos establecidos se utiliza un enfoque cuantitativo de tipo correlacional para establecer la relación entre las dos variables de estudio con un diseño no experimental de corte transversal que permitirá el análisis de las variables en un momento dado, siendo posible por medio de la aplicación del cuestionario MbM sobre motivación laboral y el cuestionario Evades para el desempeño laboral cuyo análisis estadístico y correlacional se utilizó el software SPSS y el programa de Microsoft Excel que permitieron la tabulación y sistematización de los datos.

En cuanto a los resultados se establece la caracterización sociodemográfica de los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar, el análisis de los niveles de motivación de estos y su respectivo desempeño laboral; para posteriormente efectuar la correlación y determinar la relación entre las variables objetos de estudio la que permitirá la validación o refutación de las hipótesis planteadas a lo largo de la investigación; asimismo servirá como guía para las acciones y medidas que se tomen para la maximización del rendimiento laboral de los colaboradores y los administrativos dentro de la organización.

CAPÍTULO I

1. El problema

1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente, en toda organización se hace necesario conocer aquellos factores que son de base para el trabajador en el área laboral y en lo personal, ya que esto permite el correcto funcionamiento de la institución y por lo tanto, el desarrollo pleno de cada empleado si se encuentra motivado. Sin embargo, mantener motivado un equipo de trabajo no es una tarea fácil para las empresas, pues son muchas las necesidades así como las exigencias que se deben cumplir, por lo que algunos sectores no han encontrado el equilibrio entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Ahora, cuando el personal en las organizaciones no se siente satisfecho o motivado ya sea por aspectos internos o externos en la empresa, pueden desencadenar aspectos negativos en su puesto de trabajo y así pues en la eficacia de la productividad, lo que atrae generalmente que el individuo perciba su trabajo y satisfacción de forma diferente. Por lo tanto, cuando la motivación y desempeño laboral se encuentran en bajos niveles, la cultura organizacional y la ejecución de tareas por parte del empleado se ven afectadas de manera drástica. Es decir, el comportamiento de los trabajadores en el desempeño laboral va depender de su nivel de motivación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se toma en consideración el estudio realizado por Rodríguez, Segura, Elionzo, Moreno y Montalvo, (2020) sobre el impacto de la motivación como medio para incrementar la productividad en una empresa de México, donde se evidencia que el 58.33% de los trabajadores se sienten inconformes porque no reciben algún tipo de motivación por parte de sus superiores para así poder aumentar la productividad de la empresa, además comentan que no reciben un buen trato y reconocimiento por realizar de manera eficiente su labor, si este punto no se tiene en cuenta en las organizaciones la productividad en ella no será eficiente. Asimismo, en cuanto al ambiente interno y las relaciones interpersonales el 83.3% manifiesta desaliento en la relación con sus compañeros

de trabajo, si esta relación no se realiza de buena manera las relaciones laborales no serán satisfactorias en cuanto a interés, niveles de confianza, y colaboración.

Con el estudio anterior se puede percibir qué en toda organización tener al personal motivado influye de manera positiva, sin embargo, si eso no está sucediendo los trabajadores creerán que no son parte importante de la empresa, y no se esmerarán en realizar las tareas, contribuir con nuevas ideas, y mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores y superiores lo que generará un bajo desempeño, y si lo anterior ocurre lo que traerá como consecuencia son problemas laborales, falta de confianza, insatisfacción laboral distracciones y por lo tanto falta de motivación.

Otro aporte lo hace el estudio realizado por Certuche Norberio y Llorente Oscar (2020) enfocada al factor de la motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa REDECOL E.S.P en Barrancabermeja, Colombia donde se evidencia que del 100% de la población el 79% de los trabajadores consideran que la remuneración que reciben no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, ningún empleado cuenta con un plan de salud y vivienda para él y su núcleo familiar. Asimismo, el 43% afirma que la empresa no se encuentra en las condiciones óptimas de seguridad y protección, el 50% evidencia que no se realizan actividades sociales para motivar a los trabajadores y por último, la empresa no brinda un reconocimiento especial por su desempeño laboral, ni se preocupa porque ellos se encuentren motivados o estén desempeñándose de manera eficiente lo que genera cierto inconformismo en los miembros de la organización.

Para finalizar, a nivel regional son pocas las investigaciones que se han realizado en el marco de la motivación o el desempeño laboral, pero, se muestra el estudio realizado en la ciudad de Cartagena por Cuadro Jesús y Bustamante Claudia (2017), titulada “factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS” quienes concluyen que los trabajadores deben asumir comportamientos que se distinguen por la consagración del tiempo y por el deseo de mostrarse como capaces y responsables ante sus superiores. De igual forma se refieren al salario como un factor determinante que debería tener en cuenta la empresa para desempeñarse de mejor manera propiciando un ambiente óptimo con retribuciones justas.

Por la anterior razón, desde el punto de vista de esta investigación, resulta importante realizar este estudio en la Cámara de comercio en la ciudad de Valledupar, ya que sus trabajadores según lo observado y la entrevista, manejan situaciones que afectan la motivación en el personal, como los procesos de rotación, la falta de comunicación y la interacción entre los trabajadores con la organización generando inconformidades en el ambiente, haciendo necesario considerar en qué condiciones se encuentra la institución en cuanto a su responsabilidad con el trabajo, sus conocimientos profesionales, reconocimiento de logros y posibilidades de crecimiento organizativas.

Además, teniendo en cuenta ciertas características que fueron evidenciadas a través de breves entrevistas con la trabajadora de Recursos Humanos en la organización, quien lleva el cargo de líder en la misma, manifiesta que han existido pocos casos de trabajadores desmotivados porque realizan actividades y estrategias para su rendimiento personal entre los empleados y así potenciar su competencias laborales, en los resultados visto a partir del proceso realizado en la cámara de comercio, se evidencia que las relaciones interpersonales son las más afectadas, ya que muchos no se sienten parte del grupo de trabajo, lo que podría afectar su desempeño en la empresa, además un gran porcentaje maneja un autoestima en estado medio indicando así que se deben mejorar algunos factores o dimensiones para mejorar la calidad del trabajo y la relación consigo mismo y los demás.

Por otra parte, a pesar que existen diversas investigaciones a nivel nacional sobre la motivación y el desempeño laboral, en Valledupar aún no se encuentran muchos estudios respecto al tema, por esta razón el siguiente trabajo va enfocado a determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar, asimismo es importante que se tenga en cuenta el presente estudio para que sirva de base en futuras investigaciones; por lo cual surge la siguiente pregunta de investigación.

1.1.1. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I?

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I

1.2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar socio demográficamente por sexo, edad y tiempo de permanencia a los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I
- Identificar las necesidades sociales y de permanencia, necesidades de autoestima, necesidades de protección y seguridad, necesidad de autorrealización en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I
- Describir el conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, y la actitud hacia la organización que tienen los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I
- Establecer la correlación estadística entre las dimensiones de la motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I.

1.3.Justificación

Desde que las organizaciones empezaron a mirar al ser humano como el eje principal para el crecimiento de las empresas, muchos factores empezaron a tomar gran relevancia. Uno de ellos es la motivación, este factor constituye un papel fundamental porque desde allí se condiciona la capacidad del trabajador para aprender y asimismo desempeñarse de manera correcta en el campo laboral. Esto significa que cuando una organización busca mejorar el desempeño de sus colaboradores debe evaluar en primera instancia como se encuentra el empleado en factores como productividad, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, entre otros.

Por lo tanto, la motivación laboral se transforma en un causante que facilita direccionar el trabajo, la voluntad y el comportamiento del trabajador hacia el resultado de los objetivos que requiere la institución. Por esta razón, el presente estudio conlleva una gran relevancia social puesto que beneficia a los colaboradores y administrativos de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar al establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral conociendo así cuáles son los aspectos que impulsan a los empleados a sentirse motivados dentro de las organizaciones, que es lo que esperan a partir de sus puestos de trabajos y cuáles son sus expectativas a nivel personal y laboral.

En un sentido práctico, los resultados de esta investigación nos permiten conocer las problemáticas principales que se presenten dentro de la organización para conocer sus necesidades y poder crear e implementar estrategias que las contrarresten. Esto implica mejorar indicadores que permitan una verdadera motivación en los colaboradores y con ello optimizar sus actividades laborales. Asimismo, esta investigación busca tener una aproximación teórica para conocer la motivación que existe en los colaboradores de la cámara de comercio, teniendo en cuenta relaciones como seguridad en el trabajo, protección, necesidades de autoestima, etc. Además, este proyecto busca ser un instrumento de soporte para el desarrollo de otros estudios que permitan ayudar a trabajadores y directivos para lograr el éxito en la institución ya que se evidencia en el transcurso de la investigación que existe poca literatura enfocada al tema a nivel nacional y local.

A nivel metodológico, mediante la investigación se implementan instrumentos que permitan evaluar las variables de motivación y desempeño laboral por lo que se pretende que una vez que esta investigación se desarrolle sea una guía para la organización, y que las personas encargadas del área de recursos humanos tengan en cuenta el resultado de la misma para obtener beneficios para sus empleados y la institución, además se pretende que este proyecto sirva para el desarrollo de programas y proyectos que contribuyan al crecimiento y diseño de estrategias de la misma. Se espera que los resultados de esta investigación sean iguales o similares en futuras investigaciones ya que lo que busca el enfoque cuantitativo es que el proceso de investigación se pueda replicar en otros lugares, con la misma población, con las mismas características, metodología, los mismos enfoques, las mismas teorías y se obtengan esos mismos resultados.

1.4.Línea de investigación

Esta investigación se encuentra enmarcada en la línea de la psicología organizacional ya que permite establecer un análisis del comportamiento de los empleados en las organizaciones porque se encarga de:

Estudiar la conducta, el comportamiento y las experiencias del ser humano en un contexto laboral y organizacional, desde una visión tanto individual como colectiva, las cuales aparecen cotidianamente en el ámbito laboral; su propósito fundamental es mejorar sus niveles de desarrollo personal, productividad, eficiencia, desempeño, calidad, mejoramiento continuo, entre los trabajadores y sus gerentes, desde una perspectiva de estudiar la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto laboral y organizacional, pero al mismo tiempo resolver problemas que aparecen bajo este contexto. Furnh (2001) citado por Valero (2019, p.7)

Con lo anterior se establece que esta línea de investigación permite una mejor identificación de las variables que fueron estudiadas en los trabajadores que ejercen en la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar, y que permite brindar estrategias de mejoramiento en la calidad del trabajo y las relaciones entre pares.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico referencial

2.1.Antecedentes de la Investigación

La motivación laboral y el desempeño laboral son temas que han tomado gran auge en los últimos años, no solo por la relación directa que puede existir entre ellos, sino, por la influencia que ejerce en el ser humano dentro de las organizaciones, por lo cual, se ha hecho necesario realizar investigaciones que ayuden a comprender la relación entre motivación laboral y desempeño laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, en este apartado se describe una recopilación de investigaciones Internacionales, Nacionales y Regionales/Locales con el objetivo de ofrecer un acercamiento al tema a estudiar y asimismo, detectar la existencia de algunas líneas de investigación, su aporte en general, y el aporte que puede generar a este estudio.

Paredes Ramírez, G. y Arana Rodríguez, M. (2019) realizaron una encuesta sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en instituciones de educación pública en la provincia de San Martín en Perú año 2018, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación del personal administrativo y el desempeño laboral. El estudio es cuantitativo, basado en un estudio de correlación transversal, no experimental, con una muestra de 186 colaboradores de estas instituciones. Además, se utilizó como herramienta el cuestionario "motivación y desempeño laboral".

Como resultado, la prueba de motivación es 0,80 y el desempeño laboral es 0,86, lo que indica que la fiabilidad es buena en relación con los resultados obtenidos de la muestra. El uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.381 **$; $p = 0.000$) muestra que la motivación está relacionada con el desempeño laboral, pero, que la relación entre las dos, es baja.

Dentro de esta investigación a pesar de no mostrar relación entre las dos variables a estudiar, sirve de guía por la metodología que fue utilizada, ya que coincide con el trabajo en curso. Además es un aporte que funciona de referencia para contrastar los resultados de otros estudios y a partir de allí generar resultados significativos.

Guerrero Ocupa, J., y Saavedra Olivos, J. (2019), realizaron este estudio en Perú para determinar si existe una correlación entre la motivación de los colaboradores de la oficina de estandarización de Pensiones Piura y el desempeño laboral. Esta investigación utiliza métodos cuantitativos y no experimentales, transversales, y utiliza una investigación descriptiva básica. La población es de 19 colaboradores que trabajan en la oficina. Para la recolección de datos se utilizaron técnicas de encuesta y se utilizó como herramienta un cuestionario en escala Likert.

De los resultados estadísticos generales se desprende que el entusiasmo de los empleados de la Oficina de Normalización de Piura es bajo, 42,11%, mientras que el mal

desempeño es 36,84%. En resumen, de acuerdo con la situación real del estudio, se concluye que no existe una correlación estadística significativa entre la motivación de los empleados de la Oficina de Normalización de Pensiones de Piura y el desempeño laboral.

Como se muestra, la relación entre las variables es baja, sin embargo, el porcentaje dado individualmente si es de significancia, ya que permite evidenciar que hay factores internos que pueden afectar la motivación del trabajador y por lo tanto, el desempeño laboral. Además, coincide con la metodología que se llevará a cabo en este estudio, por lo que es de relevancia incluirla en la línea investigativa.

Por otra parte, Valera Peralta, N., y Dávila Arenaza V. (2019), realizaron una investigación con el fin de determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL de Ate en Perú. La investigación fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, diseño metodológico no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y un método de investigación hipotético deductivo. Las técnicas que se utilizaron son las encuestas, y la herramienta utilizada como instrumento, el cuestionario.

Los resultados indican que el 26.3% de trabajadores afirman que a veces existe una buena interacción con sus superiores, a la vez el 20.6% indican que siempre hay interés por parte de la empresa para generar alternativas para un mejor clima laboral, el 20.6% de trabajadores indican que la empresa casi nunca está muy comprometida con crear mejoras para una mejor interacción entre áreas y finalmente el 8.1% nunca ha visto cambios entre los mismo colaboradores.

Con lo anterior, se evidencia la importancia del valor que las organizaciones le asignan al trabajador para mejorar su calidad de vida personal y profesional, lo que demuestra la relación de qué un personal motivado se desempeñará a gusto en su puesto de trabajo, lo cual, hace un aporte a los aspectos que se deben tener en cuenta en este estudio para el proceso de evaluación de indicadores. Además de que coincide en el estudio de las variables y difiere en el instrumento a implementar.

Flores Carranza, M., Valenzuela Quispe, D. y Núñez Rojas, K., (2019), llevaron a cabo esta investigación con el fin de determinar el grado de relación entre motivación

laboral y satisfacción laboral, se realizó este estudio con el fin de proponer mejoras al nivel requerido por la institución educativa N ° 171-1 Juan Velasco Alvarado en la ciudad de Lima, Perú. Este estudio fue cuantitativo y correlacional, con un enfoque transversal no experimental que se realizó en 2018. Participaron 82 profesores y se realizó una encuesta según la escala Likert.

El resultado es que la motivación laboral y la satisfacción laboral se relacionan con un Spearman Rho de 0.286, lo que muestra que existe una relación positiva y directa, y el valor p es igual a 0.009 ($p < 0.05$), lo que hace que la relación sea importante y relevante. Con esto, se evidencia que la motivación laboral y la satisfacción laboral están íntimamente relacionadas en el concepto de docente universitario, ya que se trata de una relación lineal y positiva, se estima que si se mejora la motivación laboral también aumentará la satisfacción laboral, o viceversa.

Este estudio y la anterior investigación coinciden en el enfoque y tipo de estudio que se llevará a cabo, pero difiere en las variables estudiadas, además como valor agregado se tiene en cuenta que la satisfacción que tiene el trabajador de sí mismo y su puesto de trabajo son indicadores en el instrumento a implementar, por lo que se hace necesaria el análisis interpretativo.

Asimismo, Suarez (2019), realizó una investigación en Lima, Perú titulada, “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019”. El objetivo fue determinar si existe relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo; diseño no experimental.

La población estuvo conformada por 60 docentes. La técnica que se utilizó fue la encuesta, los instrumentos son de tipo cuestionario. Dichos instrumentos fueron validados por los expertos, a la vez se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: en la motivación demuestra 0,826, una alta confiabilidad y en desempeño laboral demuestra 0.835 una alta confiabilidad.

Además, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019, siendo el valor de Rho de Spearman 0.376; en consecuencia, es una correlación positiva alta.

Esta investigación coincide con el presente proyecto en el enfoque metodológico y el tipo de estudio con el que se realizó y se diferencia en los instrumentos con el que se evaluaron las variables de estudio. Sin embargo, su aporte es significativo ya que en los resultados obtenidos se demuestra una relación significativa de las dos variables de estudio.

Saavedra López, M., y Figueroa Sánchez, A. (2019), por su parte, desarrollaron una investigación titulada "Capacidad profesional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación de la Región de Tumbes en Lima, Perú", con el propósito de determinar la relación entre la capacidad profesional y el desempeño laboral de los trabajadores en el año 2019. La investigación es de diseño descriptivo-correlacional, no experimental, el método es cuantitativo, transversal. Las técnicas y procedimientos para la recolección de información son encuestas realizadas a través de dos cuestionarios.

En estos resultados, el 38% de los jefes de áreas manifiestan que los trabajadores tienen poca comprensión de las capacidades metodológicas. El 56% de los entrevistados también manifestó que no existe una buena motivación entre los trabajadores para lograr un trabajo en equipo competente para lograr las metas propuestas. Entre el 65% de los jefes de áreas encuestados, creen que los trabajadores no son eficientes. Del mismo modo, la relación entre la capacidad de participación y el desempeño laboral es muy baja y la correlación entre ambos es de 0,39.

La anterior investigación a pesar de no contar con las dos variables a tener en cuenta en este estudio, si toma una de ellas para su evaluación, teniendo como resultado una relación directa entre las dos, motivación laboral y desempeño laboral. También, coincide en su estructura metodológica y hace un aporte significativo en cuanto a la influencia que ejerce la motivación con un desempeño competente y eficiente.

Norabuena Crisolo, R., y Daniel Pérez, J. (2018), desarrollaron la presente investigación para conocer la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de

Constructora T&S en Huaraz, Perú. La investigación corresponde a un estudio transversal simple cuantitativo, no experimental y descriptivo, utilizando un cuestionario como herramienta de investigación. La población está compuesta por 41 trabajadores de la Constructora T&S. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de incentivos es bajo, pues el 80,5% de las personas mencionó que no hay incentivos en la empresa, lo cual es consistente con el objetivo específico teniendo en cuenta el nivel de desacuerdo, en cuanto al desempeño laboral el promedio es menor. El 43,9% de las personas expresó indecisión y, es decir, la motivación tiene un impacto negativo en el desempeño laboral.

Esta investigación coincide con el presente trabajo por el tipo de estudio con el que se llevó a cabo, y difiere en el tipo de instrumento con el que se evaluaron las variables. Del mismo modo, su aporte es significativo porque en sus resultados se demuestra la relación directa de las dos variables que representan la investigación.

Por último, en cuanto a antecedentes internacionales Mondragón Díaz, M., y Ramos de la Cruz, M. (2018), desarrollaron el presente estudio en Chiclayo, Perú para determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota en 2018. Se seleccionaron 68 trabajadores de 91 trabajadores para el estudio. Se trata de una investigación con método cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizaron 43 preguntas, 33 de las cuales fueron de satisfacción laboral y las otras 10 de desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede determinar que existe una relación muy importante entre la satisfacción laboral de la Universidad Nacional Autónoma de Chota y el desempeño de los trabajadores; de igual manera, al utilizar el coeficiente de correlación de Spearman se muestra que las variables de investigación tienen una correlación positiva ($r_s = 0.604$), de la cual se puede inferir que la satisfacción laboral de los trabajadores influirá en ellos para conseguir mejores desempeños dentro de la organización.

Esta investigación y el presente estudio coinciden en el tipo y enfoque metodológico llevado a cabo, y difiere en una de las variables necesarias para esta

investigación que es la motivación. Sin embargo, con sus resultados realiza un aporte de importancia, ya que permite evidenciar que si un trabajador se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo, el aporte que le dará a la organización se verá beneficiado.

Otro contexto a tener en cuenta para una correcta línea de investigación son los estudios llevados a cabo de manera nacional, es decir, en Colombia, ya que permite un acercamiento de cómo se ha abordado el tema en el país y las estrategias que ha tenido en cuenta para su evaluación.

Por lo anterior, Cadavid, y Blandón (2020) llevaron a cabo una investigación denominada “Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano” la cual se realizó en la ciudad de Medellín, con el objetivo de comprender la satisfacción, motivación, identificación, reconocimiento, condiciones seguras y percepción de una muestra conformada por 10 personas elegidas al azar de la sede administrativa de esta empresa. El proceso de investigación se realizó bajo un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental, con un corte transversal, de tipo descriptivo. El instrumento utilizado fue una cuesta teniendo en cuenta 3 dimensiones teóricas.

Los resultados dan a conocer que el 80% de los aprendices se han sentido muy satisfechos llevando a cabo sus prácticas para la empresa avícola, y el otro 20% se encuentra satisfecho frente a la misma área. En el área de motivación y reconocimiento, el nivel de identificación de los aprendices del lugar que ocupa en la empresa, el conocimiento de funciones y responsabilidades, pertenencia y cohesión a un grupo de trabajo, se obtuvo como resultado el 95% lo que indica que los aprendices están identificados con sus labores, motivados y reconocidos en su lugar de prácticas.

El anterior estudio, y la investigación en curso coinciden en el enfoque y diseño metodológico, y difiere en una variable de estudio, en este caso, el desempeño laboral. Su aporte radica en los indicadores a evaluar ya que permite evidenciar la relación que existe entre la motivación y ciertos aspectos como el reconocimiento que es un indicador tomado en cuenta en este estudio.

Certuche y Llorente (2020a) realizaron una investigación titulada estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa REDECOLE.S. P de Barrancabermeja, la cual tuvo como objetivo principal diseñar estrategias de motivación para fortalecer el desempeño laboral y se sustentó con teorías motivacionales que permitieron el diagnóstico de las necesidades en torno a la pirámide de Maslow. La metodología se fundamentó en un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo. La población estuvo compuesta por 14 colaboradores del área operativa y administrativa. El instrumento por el cual se llevó a cabo el proceso evaluativo fue un cuestionario acerca de la motivación.

De acuerdo al análisis de los resultados se evidenció que la motivación toma un papel fundamental en el incremento de las funciones que permiten un buen ambiente laboral, bienestar, productividad y satisfacción. Se evaluaron las necesidades de seguridad descubriendo que la empresa no cuenta con un programa de salud y vivienda para sus colaboradores y familias, y por otra parte, en las necesidades sociales se percibió una buena relación entre jefe y compañeros de trabajo evidenciándose un buen clima organizacional.

Este estudio con la anterior investigación coinciden en las variables tomadas en cuenta para el proceso investigativo, pero difiere en la metodología que se fundamentó. Sin embargo, realiza un aporte en cuanto a las dimensiones que tuvo en cuenta para la evaluación de la motivación laboral, ya que estos se tienen en cuenta en el instrumento que va a ser implementado en el presente estudio.

Asimismo, Vera y Galindo (2020) desarrollaron una investigación denominada “Nivel motivacional de una empresa del sector de seguridad privada en Santander, Bucaramanga” El propósito de la investigación fue evaluar los factores de motivación que se encuentran en el personal de trabajo de una organización de vigilancia privada Orvita Ltda. del área metropolitana de Bucaramanga, para esta investigación se tomó una muestra de 20 personas (18 hombres y 2 mujeres). El estudio cuenta con una metodología cuantitativa correlacional, con un corte transversal de tipo experimental. Su instrumento fue un cuestionario.

Como resultado se logró evidenciar que el 67% de los encuestados tienen una valoración más alta en la variable de los factores motivacionales intrínsecos. El 20% de los trabajadores presentan factores motivacionales extrínsecos ya que se demuestra de acuerdo a la puntuación el interés por el salario; respecto al 13% restante de los encuestados presentaron una valoración baja en los ítems de autorrealización y dedicación a la tarea. La motivación vista en los resultados se debe a el rango de edad de los trabajadores, ya que oscilan entre los 26 y 35 años, en plena etapa laboral o productiva del ser humano, en la cual se percibe significativamente los sueños y metas de las personas, por tanto, esta edad es relevante para el cumplimiento de sus labores personales como profesionales.

La anterior investigación coincide con este estudio en su enfoque metodológico, además de contar con una de las variables a estudiar, la motivación. De igual forma difiere en el instrumento utilizado para la variable a estudiar y el diseño metodológico. En cuanto a su aporte, se tiene en cuenta los resultados con respecto a los indicadores y dimensiones ya que sirven de base para posibles inferencias, además de que realiza la relación de la motivación con la edad del trabajador, siendo este un objetivo específico a estudiar en la presente investigación.

López y Ojeda (2020) desarrollaron una investigación denominada “Motivaciones laborales en el personal asistencial del servicio de urgencias, en una IPS de alta complejidad” la cual tuvo como propósito de identificar los factores motivadores del personal de urgencias en la ciudad de Cali, Valle del Cauca. Cuenta con un enfoque metodológico cuantitativo, un diseño no experimental, con un corte transversal y de tipo descriptivo, la población objeto de estudio estuvo compuesta por 151 colaboradores del servicio de urgencias de la Ips. La técnica utilizada como instrumento fue el cuestionario “CMT” definido como cuestionario de motivación para el trabajo.

Dentro de los resultados se evidenció el impacto que ejerce la motivación laboral en el desempeño laboral, además se encontró qué, en las condiciones motivacionales internas, el reconocimiento y la afiliación tienen mayor importancia. En referencia a la afiliación, se hace entonces necesario que las acciones se encaminan de manera sostenida a crear en el equipo afinidad, compañerismo y empatía.

La coincidencia de esta investigación radica en el enfoque y diseño metodológico en el que se basó el estudio, y difiere en el instrumento implementado. Además que se evaluó el desempeño laboral como una dimensión y no como variable principal. Sin embargo, con su resultado profundiza y afianza la creencia de la relación significativa entre las dos variables de estudio.

Por otra parte, Archila, Cuero, Gómez, Mendoza y Quinchia (2020), en la ciudad de Bogotá, Colombia, realizaron un proyecto titulado, “Estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral y la productividad en la empresa H1D” la cual tuvo como propósito general describir las estrategias de motivación que mejoran el desempeño y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa H1D, esta fue una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y descriptivo.

Permitió registrar un análisis de los resultados obtenidos, mediante un cuestionario con escala Likert, a 10 colaboradores de la empresa H1D. En donde, los resultados adquiridos demostraron que los motivadores extrínsecos e intrínsecos tienen igual importancia en la motivación, ya que se evidenció una necesidad de reconocimiento por la labor desempeñada, por el respeto a los espacios no laborales y por las capacitaciones que mejoran el desempeño.

Benavides, Sáenz, Ospina y Hernández (2018) realizaron una investigación titulada factores que intervienen en la motivación laboral en la ciudad de Bogotá, la cual tiene como propósito dar a conocer los factores motivacionales que influyen de forma positiva como negativa en el desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones actuales. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, con un corte transversal y de tipo correlacional, la población estuvo constituida por 33 colaboradores de la empresa Prosegur, y el instrumento tomado en cuenta fue una encuesta basada en la jerarquía de necesidades de Maslow.

Como resultados se evidencia que el factor que más influye negativamente en la Escala de necesidades físicas y de seguridad, es el factor del servicio de salud y periodo vacacional que la organización proporciona, ya que existe desagrado en el 58% de la población. De igual manera, el factor que más predomina de forma positiva en la motivación laboral es la satisfacción o gusto por el trabajo que ejercen dentro de la

empresa siendo este de un 55%. El factor que más influye de forma negativa en la escala que evalúa las relaciones sociales, es del 76% de inconformidad en el reconocimiento que los jefes brindan a los trabajadores por su trabajo desempeñado.

Este estudio y la investigación realizada por Benavides et al. (2018) coinciden en el enfoque y tipo metodológico y difieren en el diseño de las variables, es decir, solo se tuvo en cuenta la variable motivación y desempeño laboral se evaluó como dimensión. Además, como valor agregado en el presente trabajo se implementaron las dimensiones de la Teoría de Maslow, que es el autor principal de esta investigación.

Por último, Pineda (2018) realizó un estudio titulado “La influencia de los factores psicológicos individuales de la calidad de vida (CVL) en el desempeño de los colaboradores de Margaretex Textiles, Bogotá” para determinar qué factores psicológicos individuales de la calidad de vida laboral afectan a los empleados. Para así contribuir con recomendaciones para mejorar el lugar de trabajo. Adopta metodología cuantitativa, diseño no experimental, de tipo transversal y descriptivo, y en general, su población de estudio fueron todos los trabajadores de la organización. Su instrumento fue una encuesta.

Dentro de los resultados se evidenció que los factores mezclados a la calidad de vida determinados por Chiang y Krausse, tienen una directa relación con el desempeño, pero no afectando a todos de la misma manera, además se puede ver impactada la motivación y expectativas, la actitud y el compromiso e implicación, ya que de acuerdo con las respuestas del personal encuestado estos dejan en evidencia que la empresa Textiles Margaretex debe reforzar en estos factores.

La coincidencia de la anterior investigación con el presente estudio se evidencia en el diseño y enfoque metodológico, y difiere en la metodología utilizada para evaluar las variables, además que no toma la motivación como variable principal, sino como aspecto a evaluar. Asimismo, aporta un enfoque innovador con la creación de una propuesta para la mejora del ambiente laboral, por lo que toma en cuenta los indicadores a evaluar en este estudio.

En cuanto antecedentes Regionales y Locales, las investigaciones acerca de las variables juntas e independientes son escasas o muy antiguas, por ello, en este apartado

solo se mencionan tres antecedentes que sirven de referencia para el presente estudio, por lo que se hace necesario nuevas vías de investigación.

Acosta, A. C., Jiménez, L. K., Pulido, E. G., & Redondo, M. P, (2019) llevaron a cabo una investigación titulada “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia” que tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes de una universidad del departamento del Cesar, fue un estudio con enfoque cuantitativo, tipo de estudio correlacional y de alcance transversal.

Se realizó con una muestra de 47 docentes a quienes se les aplicó una encuesta sociodemográfica del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la protección social, junto a el cuestionario para la evaluación del estrés de Villalobos (2012) y los datos de las evaluaciones del desempeño docentes fueron tomadas de la oficina de registro y control de la universidad objeto de estudio; cuyos resultados indicaron que no existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Es conveniente resaltar que este antecedente no coincide con el tema de investigación, sin embargo, dentro de este se evalúa el desempeño laboral que es una de las variables a estudiar. La anterior investigación coincide con el presente estudio en el enfoque y tipo de metodología utilizada y se diferencia en los instrumentos utilizados.

Por otra parte, Rodríguez, K., Arzuaga, A., Martínez L., Arrieta, J., y Sereno, J., (2018) realizaron una investigación titulada “Modelo estratégico para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa CREZCAMOS S.A en la ciudad de Valledupar” en donde su principal objetivo es diseñar una propuesta de mejora sobre la gestión del conocimiento, enfocado en la salud física y laboral de la empresa Crezcamos S.A. El método de investigación que se lleva a cabo es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental con un corte transversal, aplicada a 50 empleados. Las técnicas utilizadas son las encuestas con preguntas cerradas de elección única.

Después de conocer los resultados se evidencia que más de la mitad de los trabajadores no se encuentra acorde con las condiciones de trabajo, ya que no tienen una

iluminación adecuada, se exponen a sufrir accidentes, fatiga visual, el calor dentro del trabajo provocan cansancio y riesgos a la salud, además que la mala posición de la pantalla del computador puede ocasionar forzamientos en la columna debido a que la cabeza no queda recta con respecto a la pantalla, lo que hace que el desempeño laboral se vea afectado significativamente.

La anterior investigación coincide con el presente estudio en el enfoque y tipo de metodología utilizada y difiere en los instrumentos utilizados y las variables principales a estudiar. Sin embargo, a partir de sus resultados se realiza una interpretación, ya que dependiendo de las condiciones de trabajo que tengan las organizaciones se puede ver influenciada la motivación y el desempeño laboral.

Por último, Cuadro Marrugo, J., Bustamante Martelo, C. y Márquez Cárdenas, E., (2017a) desarrollaron una investigación para determinar los factores que afectan la motivación laboral de los empleados de Agrojemur SAS en Cartagena de Indias, mediante la evaluación de las condiciones de incentivo interno y externo, esta fue una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, transversal y descriptivo. Para este estudio, se seleccionó una población de 31 empleados que trabajan en la organización.

Para medir la motivación laboral se utilizó una herramienta denominada “Cuestionario de Motivación Laboral”, esta herramienta mostró que en condiciones de motivación interna el peso del factor de pertenencia es mayor, por lo que se puede concluir que estos trabajadores tienden a manifestar su intención de obtener una relación emocional satisfactoria con los demás, en el campo de las condiciones de incentivo externo, el salario es generalmente un factor de incentivo para los empleados. Por lo tanto, se concluye que los incentivos se generan por el trabajo duro y la reputación, ya que a partir de allí pueden satisfacer las necesidades de su familia, las necesidades personales y su seguridad a largo plazo.

La coincidencia de esta investigación radica en la metodología que será de utilidad para el presente estudio, además de que tiene como variable principal la motivación. Sin embargo, difiere en que la segunda variable, desempeño laboral, es tenida en cuenta como

una dimensión y no como variable principal. Asimismo, resalta indirectamente que existen factores motivacionales que interfieren en el desempeño de los empleados.

2.2. Bases teóricas

Tanto la motivación laboral como el desempeño laboral han sido objeto de estudio desde la administración de talento humano en las organizaciones, siendo tema de análisis el correcto funcionamiento de la estructura organizacional y por lo tanto, las estrategias implementadas para el mejoramiento continuo de este. Por tal razón, las presentes variables han sido estudiadas por diferentes autores en distintos contextos generando una vía activa de investigación.

Por lo anterior, a continuación se abordarán los conceptos y las dimensiones que han tenido mayor relevancia a partir de la definición e interpretación que se han implementado durante muchos años sobre motivación y desempeño laboral.

2.2.1. Motivación laboral

Hablar de motivación laboral refleja un desafío para las organizaciones hoy en día, mantener un personal satisfecho y motivado es un tema que muchas empresas no saben cómo manejar o qué estrategias implementar para que a partir de allí se genere un excelente desempeño que produzca amplios beneficios para la institución. El nivel de motivación se encuentra ligado a muchos aspectos de la organización, por eso, se hace necesario analizarla desde diferentes perspectivas y enfoque.

Por lo anterior, es que Maslow (1991), manifiesta que:

La motivación del ser humano radica en satisfacer sus principales necesidades, aquellas necesidades que estimulan en el ser humano un sentido de autorrealización y estima personal. Este modelo lo explicó mediante una pirámide motivacional, conocida actualmente como la jerarquía de necesidades de Maslow. (Paredes y Ramírez, 2019a, p.31).

Con referencia a lo definido por Maslow en el párrafo anterior, es necesario aclarar que el autor coloca énfasis en los factores que de alguna forma motivan al individuo a

identificar las necesidades que requiere cada etapa del desarrollo en el ser humano. Se refiere, al crecimiento que genera ir escalando en la jerarquía hasta llegar al punto límite del individuo, que según su teoría radica en la autorrealización personal y profesional.

Por otra parte, Herzberg (2003), hace referencia a la motivación como “el resultado que indica que la satisfacción y la insatisfacción laboral provienen de dos factores diferentes. Por un lado, están los factores de higiene o insatisfacción y, por otro, los factores estimulantes o satisfactorios” (Pizarro 2017, p.7).

Herzberg con su definición de motivación al igual que Maslow señala la presencia de unos factores necesarios para que el individuo se encuentre satisfecho a nivel laboral. En este caso, menciona factores higiénicos como aquellos que se relacionan directamente con los factores externos, como la seguridad laboral y el sueldo, asimismo, menciona factores de motivación encaminados a la satisfacción del empleado como consecuencia de factores internos, como el reconocimiento de logros.

Por último, se encuentra Trechera (2005) quien explica que:

La palabra motivación proviene de la palabra latina Motus, Esto está relacionado con el proceso de movilizar a las personas para realizar una actividad. De esta forma, la motivación se puede definir como el proceso mediante el cual el sujeto alcanza una meta, utiliza los recursos adecuados y mantiene determinadas conductas para lograr la meta. (Naranjo Pereira 2009, p.153)

Al contrario de Maslow y Herzberg, Trechera manifiesta que la motivación es ejercida por la presión que generan los demás individuos. De esa manera, es como logra superar los límites y metas propuestas por cada persona manteniendo una conducta eficiente y objetiva.

Teniendo en cuenta entonces la definición dada por los autores, se puede definir la motivación como aquel proceso de impulso que realizan las personas por sí solas o influenciado por otro para lograr los objetivos planteados, teniendo en cuenta factores externos e internos que provocan una mayor o menor satisfacción en el ciclo vital del ser humano.

Desde esa perspectiva y considerando los enfoques establecidos por los diferentes autores, se fija posición en la variable motivación con el autor Abraham Maslow, pues el autor se centra en la línea de investigación llevada a cabo en el estudio, presentando una definición acertada acerca de qué es la motivación y como se evidencia la influencia de esta en el campo laboral, asimismo, el autor plantea aspectos que son de relevancia a tener en cuenta para uno de los instrumentos en esta investigación.

Dimensiones de la Variable de Motivación

Diferentes autores han definido la motivación mediante teorías que tienen en cuenta ciertas necesidades o dimensiones para que el individuo alcance la supervivencia en primera instancia y como último paso la autorrealización. A continuación, se evidenciará las dimensiones tenidas en cuenta directa o indirectamente en este estudio con el cuestionario MbM de Gestión por motivación.

Maslow (1996) menciona cuatro necesidades presentes en el desarrollo del ser humano, en ellas se encuentran:

Necesidades de protección y seguridad: cuando se satisfagan básicamente las necesidades fisiológicas, aparecerá la segunda capa de necesidades, relacionadas con la estabilidad y protección, incluyendo tanto las necesidades personales y familiares, como los recursos económicos, seguridad laboral y salarial.

Necesidades sociales y de pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y bienestar físico se satisfacen moderadamente, las siguientes categorías de necesidades incluyen amor, afecto y pertenencia o afiliación a grupos sociales específicos, con el objetivo de superar la soledad emocional y la alienación. Aquí se hace referencia al deseo de contraer matrimonio, pertenecer a un club, una comunidad, etc.

Necesidades de autoestima: Esta etapa se caracteriza por el reconocimiento de logro propio y por otras personas, en esta categoría los individuos se sienten seguros y valiosos dentro de la sociedad. Sin embargo, si esta necesidad no se completa, las personas pueden llegar a sentirse inferiores frente a las demás.

Necesidades de autorrealización: Se encuentran en la parte superior de la jerarquía; Maslow describe la autorrealización como la obligación de una persona de ser y lo que ella disponga, es decir, es la realización del potencial personal a través de actividades específicas. Por lo tanto, las personas que se inspiran en la música deben crear música, los artistas deben pintar y los poetas deben escribir (Quintero Angarita 2011, p.2).

Estas dimensiones diseñadas por Maslow representan niveles jerárquicos que cualquier ser humano debe pasar para su autorrealización. Con su teoría aporta desde los aspectos básicos de supervivencia hasta su crecimiento profesional. Asimismo, ha sido utilizado como base para la creación del instrumento MbM “Gestión motivacional” cuestionario eje de la presente investigación, por lo que sus dimensiones serán evaluadas en una organización pública con unos indicadores creados por las estudiantes a cargo del estudio.

Por su parte, Frederick Herzberg (2011) citado por Marín, H. y Placencia (2017, p.43) menciona unos factores que se relacionan directamente con la jerarquía de Maslow además de que se centra también en la relación de esos factores en el plano organizacional. Según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg se puede diferenciar dos tipos de factores:

Factores higiénicos: relacionado con el entorno próximo, incluidas las condiciones en las que las personas realizan su trabajo; variables gestionadas por la institución, como relación con el jefe, relación con los pares, reputación o estatus, buen ambiente laboral, políticas y lineamientos organizacionales y seguridad laboral

Factores motivacionales: directamente relacionado con la satisfacción personal, ya que el trabajo en sí mismo es una estimulación positiva, reconocimiento profesional, desarrollo profesional, sentido de responsabilidad, oportunidades de crecimiento y autorrealización personal.

Las anteriores dimensiones se encuentran relacionadas directamente con los indicadores del instrumento de la presente investigación. Pues como su autor se basó en la jerarquía de necesidades, se evalúan indicadores como el reconocimiento, la seguridad laboral, entre otros. Además que realiza la distinción entre los factores motivantes de

manera personal y asimismo, los relacionados con su puesto de trabajo y relación con los demás.

Por último, se encuentra Clayton Alderfer, que no fija su teoría en dimensiones nuevas, sino que como Herzberg se basa en la teoría de Abraham Maslow. El autor divide las categorías en tres:

Existencia: Se refiere a las necesidades que son de categoría básica, pero corresponde a las que son cubiertas por factores del medio, es decir, necesidades de seguridad y fisiológicas.

Relación: Necesitan ser tomados en cuenta para relaciones estrechas y de equipos, haciendo referencia a la aceptación social y la propia satisfacción.

Crecimiento: Son las necesidades relacionadas con el desarrollo del ser humano de forma individual, cuando una persona alcanza los objetivos que ha fijado, se sentirá orgulloso, seguro y con mayor potencialidad. (Trechera, 2005, p. 158).

De igual forma estas dimensiones hacen referencia al tipo de motivación ejercida a partir de estímulos internos y externos, que podrían ser de base importante para el proceso evaluativo de los indicadores del instrumento, pues, los tres autores siguen la misma línea investigativa.

En cuanto a las dimensiones de la variable motivación reflejadas por los autores antes mencionados, en este caso, se fija posición nuevamente con el Autor Abraham Maslow, ya que además de presentar una definición acorde a la investigación, sus dimensiones son la base del Cuestionario MbM, Gestión por motivación, tenidos en cuenta en este estudio para su interpretación.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral ha tomado desde hace algunos años un gran interés en las organizaciones para evaluar de esa manera la eficiencia con la que está trabajando el personal y como se ha desempeñado a partir de las decisiones que toma. Por ello, a continuación se presentarán definiciones expuestas por diferentes autores, considerándose de gran relevancia con la cual se pueda sustentar la presente investigación.

Chiavenato (2000) afirma que el desempeño laboral es:

La conducta del trabajador en la búsqueda de los propósitos planteados constituyendo las herramientas necesarias de manera individual para llegar a la meta. Asimismo, esas metas y objetivos también son alcanzadas en conjunto con la participación de la organización, sin embargo, el punto radica en lo que el trabajador puede lograr de manera independiente mediante características y habilidades personales (Guevara Sánchez 2016, p.15).

Este autor refiere al desempeño como los actos que tiene el trabajador para lograr los objetivos propuestos, pero estos también pueden ser cumplidos en conjunto, sin embargo, cada uno de los individuos vela por el cumplimiento de sus propósitos y busca reforzar sus características de forma individual, es decir que, el desempeño que maneje dependerá del empeño que se imponga el individuo.

García y Ruiz (2002) citado por Linares & Sánchez (2017, p.114) mencionan al desempeño laboral como ese conjunto de acciones y comportamientos de los trabajadores que son observables y de interés para las metas que tiene la organización, estos pueden ser medibles teniendo en cuenta las habilidades y capacidades que tiene el empleado y su contribución al desarrollo y crecimiento de la institución.

Con lo anterior, los autores hacen mención a los objetivos y metas eficientes que el trabajador puede aportar a la organización para el beneficio propio. Es decir, si un trabajador se destaca con sus competencias profesionales y contribuye significativamente a la empresa, será considerado como un empleado con un excelente desempeño.

Robbins, Stephen, y Coulter (2013) mencionan que:

El desempeño laboral es un proceso donde se puede evidenciar el éxito que tiene cada individuo en el cumplimiento de las funciones establecidas a nivel laboral, Además este desempeño debe ser evaluado mediante una prueba de desempeño que afirme la condición actual del empleado a nivel individual y profesional (Sum, 2015, p.26).

Toda organización se da a la búsqueda de estrategias para implementar modelos básicos donde evidenciar cómo se están llevando los procesos individuales y profesionales de los trabajadores. Es por ello, que los autores antes mencionados hacen referencia a la creación o medición del desempeño laboral, con esta estrategia se generan datos acerca de los objetivos alcanzados por los empleados y en qué le están contribuyendo a la organización. Cabe resaltar, que es un método eficaz para mejorar en el cumplimiento de las funciones y así mismo, tener presente las responsabilidades del trabajador y su perspectiva de la institución.

Teniendo en cuenta lo anterior, y el concepto que generan los tres autores, en la presente investigación se fija posición con el autor Idalberto Chiavenato para la variable desempeño laboral, pues su definición conceptual resume de manera objetiva lo que representa la variable en las organizaciones, cuáles son las responsabilidades del empleado y empleador y cómo influye el alcanzar las metas propuestas tanto para la empresa como para el trabajador, por ello, siguiendo la línea de investigación que se quiere lograr con el estudio se toma posición con el presente autor.

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

El desempeño laboral también se caracteriza por ser analizado desde diferentes dimensiones que apoyan los indicadores tomados en cuenta en la creación de la herramienta de medición del desempeño laboral, por tal razón, los autores han definido estas dimensiones para la profundización del proceso investigativo.

De acuerdo con Hodgetts y Altman (2003) citado por Tapia y Melquiades (2017), para estimar el desempeño laboral se deben de tener en cuenta las siguientes dimensiones:

Conocimiento del trabajo: Comprender las tareas y procedimientos del trabajo, conocimientos que permiten que el trabajador se adapte y sea flexible a los cambios.

Calidad del trabajo: Propiedad acerca del trabajo realizado, que distingue a dicha tarea en términos de eficiencia y efectividad en el desarrollo de las labores del puesto de trabajo.

Responsabilidad: Capacidad para responder y dar cuenta de la realización de tareas, para ello el trabajador presenta una disposición continua de preparación y aprendizaje acerca de sus responsabilidades laborales.

Productividad: posibilidad de brindar servicios en comparación a los parámetros establecidos en una organización y que facilitan que este logre sus objetivos y se puedan realizar y mejorar las metas deseadas.

Habilidad y destreza: talento para liderar actividades referentes a las tareas del puesto de trabajo, que implica el uso de habilidades y destrezas que permiten resolver problemas en el ambiente laboral.

Actitud hacia la organización: Predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se desarrollan en la organización y que permiten lograr la competitividad de esta.

Por otra parte, según, Chiavenato (2002) citado por Montalbán (2018), quien señaló que el desempeño laboral está definido por dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos; es necesario enfatizar en que los factores que menciona Chiavenato están relacionados con el instrumento de desempeño laboral (Evades) porque se definen algunas dimensiones y continúa en la misma línea de investigación.

Chiavenato (2002) citado por Montalbán (2018a), hace referencia a aquellos factores actitudinales tales como:

Disciplina: Cumplir los principios, órdenes y normas, respetar el horario de trabajo definido.

Actitud cooperativa: Determinación para participar con esfuerzo y eficacia en las tareas propias del puesto de trabajo aportando al cumplimiento de los objetivos de la organización e involucrándose en las actividades de su grupo de trabajo.

Iniciativa: Capacidad para tener determinación y tomar decisiones, aunque no haya recibido instrucciones precisas.

Responsabilidad: Competencia para finalizar tareas y obligaciones otorgadas acorde al tiempo y metas originalmente establecidos.

Por otra parte, los factores operativos hacen referencia a aquellos factores concernientes al trabajo como lo son:

Conocimiento del trabajo: Facultad para fijar estrategias de trabajo y la capacidad para obtener la información que busca al comunicarse con otra persona.

Calidad: Esta dependerá del grado de satisfacción o agrado de la clientela, siendo el fruto de un esfuerzo arduo de forma eficiente para lograr cumplir el deseo del cliente. Depende en parte de la forma en la que un producto o servicio es aprobado o desaprobado por el consumidor, los cuales podrán manifestar si éste es bueno o malo.

Cantidad: Hace referencia a la cantidad de trabajo realizado. Se tiene en cuenta la prontitud en la realización de la tarea, atención de servicios de forma competente y en el tiempo requerido.

Exactitud: Cumplimiento de obligaciones y tareas propias al desempeño de sus funciones.

Trabajo en equipo: Facilidad para incorporarse al trabajo por medio de una labor en equipo con los compañeros de trabajo encaminado a alcanzar los propósitos establecidos.

Liderazgo: Capacidad para delegar responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, conforme a las necesidades del trabajo. Se considera la habilidad para motivar, conducir y desarrollarlos.

Para finalizar, Robbins y Timothy (2013) citado por Barriga & Retamozo (2019), mencionan que se resaltan cuatro dimensiones básicas del desempeño laboral; es fundamental señalar el valor de los aportes de los autores mencionados para la presente investigación ya que algunos de los indicadores que se elaboraron para el instrumento denominado Desempeño Laboral (Evades) están directamente relacionados y aportan al enriquecimiento teórico del tema ya que apuntan a las mismas línea de investigación.

Capacidad laboral: Esta es visible en las actitudes que desarrolla el trabajador en una organización a través de su experiencia, saberes, destrezas o inteligencia que refleja en su lugar de trabajo.

Desenvolvimiento: Es la capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y habilidades que un colaborador desarrolla por medio de una comunicación directa y abierta; en la que estos se conocerán a sí mismos implicando al bienestar social y excelencia personal.

Eficacia: Se define de qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del clima laboral que se desarrollaran para que la organización pueda lograr sus propósitos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada colaborador.

Perfil del trabajador: Este es definido por medio del comportamiento y características que demuestra el colaborador en la organización, su comportamiento está determinado por la edad, sexo e identificación con la empresa.

2.3. Bases legales

En este apartado se sustenta algunas de las bases legales que deben tener en cuenta las organizaciones con los trabajadores para prestar un lugar seguro y confiable al trabajador, y así mismo, que este se sienta a gusto y pueda beneficiar de manera profesional y organizacional la eficacia de la empresa. Por lo anterior, se tienen en cuenta las siguientes leyes y decretos.

Decreto 1567 de 1998. En el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Ley 909 de 2004. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de

bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

A partir del decreto y ley anterior, se asume la presencia de planes que tengan en cuenta al personal del trabajo como fuente fundamental para el cumplimiento de los objetivos que tiene la empresa fijando las necesidades y compromisos que deben atender las dos partes trabajador/organización para el buen desempeño laboral. Asimismo, aclara la seguridad física y emocional que debe cumplir la empresa para mantener a los empleados satisfecho con su puesto de trabajo.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP. Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Resolución 036 del 17 de enero de 2019. Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en un periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Fundación Pública.

Los programas de incentivos son fundamentales dentro de las organizaciones ya que estos permiten que los empleados se mantengan motivados y comprometidos al momento de desarrollar sus funciones dentro de la organización, permitiendo así que la institución cumpla con las metas establecidas a corto y largo plazo.

Como lo menciona la anterior normatividad se hace necesario que estos planes de incentivos estén orientados a las necesidades de subsistencia, seguridad, descanso, cooperación entre otros. Estos se realizaría con el propósito de aumentar los niveles de eficacia y satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados, a lo largo de esta investigación se ha podido evidenciar que un empleado satisfecho es fundamental para

alcanzar el éxito de la institución. Sin embargo, no solo se debe tener en cuenta el aporte que hace la organización a los trabajadores, sino, los empleados a la empresa, por ello, se realizan las evaluaciones de desempeño, además de que es base para el mejoramiento profesional del trabajador.

2.4. Marco Contextual

La presente investigación se llevará a cabo en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I, con una población de 96 trabajadores de distinta edad, sexo y tiempo de permanencia, asimismo, lo que se busca con este estudio es, establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en la institución.

2.5. Definición conceptual de las variables

Como se ha mencionado con anterioridad, Maslow y Chiavenato son quienes presentan definiciones acorde con la línea de investigación que lleva el estudio, además de que definen las dimensiones del instrumento a utilizar, pues sus creadores se basaron en sus teorías para implementar y evaluar los instrumentos, es por ello que, se fija posición con estos autores.

Motivación

Maslow (1991), manifiesta que:

La motivación del ser humano radica en satisfacer sus principales necesidades, aquellas necesidades que estimulan en el ser humano un sentido de autorrealización y estima personal. Este modelo lo explicó mediante una pirámide motivacional, conocida actualmente como la jerarquía de necesidades de Maslow. (Paredes y Arana, 2019, p.31)

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) afirma que el desempeño laboral es:

La conducta del trabajador en la búsqueda de los propósitos planteados constituyendo las herramientas necesarias de manera individual para llegar a la meta. Asimismo esas metas y objetivos también son alcanzadas en conjunto con la participación de la organización, sin embargo, el punto radica en lo que el trabajador puede lograr de manera independiente mediante características y habilidades personales (Guevara Sánchez 2016, p.15).

CAPÍTULO III

3. Marco metodológico

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, que consiste según Sampieri (2006) en analizar la realidad objetiva a partir de la medición numérica y el análisis estadístico para determinar la predicción, patrón de comportamiento del fenómeno o problema propuesto. Este método utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, cabe señalar que la hipótesis es propuesta antes del proceso metodológico.

Por lo anterior, esta investigación se apoya en el enfoque cuantitativo para poder cuantificar y establecer si existe un vínculo significativo entre la variable de motivación y el desempeño laboral.

3.2. Diseño y Corte de Investigación

El estudio presenta un diseño no experimental definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como una investigación que se puede realizar sin la manipulación deliberada de variables. En otras palabras, en estos estudios, no se manipula intencionalmente la variable independiente para ver su efecto en otras variables. En la investigación no experimental lo que se hace es observar los fenómenos que aparecen en el medio natural para luego analizarlos.

En este caso, la presente investigación toma el diseño no experimental porque no se manipulan de forma intencional ninguna de las variables del estudio, es decir, que se toman tal y como se dan.

Asimismo, esta investigación es de tipo transversal porque la recolección de la información para las variables se ejecutó en un único momento, y según Liu (2008) y Tucker (2004) “Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

3.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es correlacional, ya que permite medir el grado de relación entre dos o más variables. Tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (1999) “miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación” (Palella y Martins, 2012, p. 94)

Su principal propósito es determinar el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de la otra. Esta correlación puede ser positiva o negativa. Es positiva cuando un grupo presenta valores altos para las variables y negativa cuando un grupo con valores altos en una variable tiende a mostrar valores bajos en la otra. Al no haber correlación entre las variables, indicará que estas varían sin seguir un patrón sistemático entre sí. (Palella y Martins, 2012a, p. 94)

Esta investigación es de tipo correlacional porque su objetivo principal es determinar la relación entre las dos variables de estudio, motivación y desempeño laboral.

3.4. Población, Muestra

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán

extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (Arias, 2006, p.81).

En la presente investigación la población estará constituida por 96 trabajadores de la cámara de comercio de la ciudad de Valledupar. Los participantes fueron clasificados por hombres y mujeres que tienen diferentes edades y tiempo de permanencia en la institución.

Según Arias “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Arias, 2006a, p.83). Sin embargo, para la presente investigación se tendrá en cuenta a toda la población en general que consta de 96 trabajadores de la cámara de comercio de la ciudad de Valledupar ya que no se aplicó una técnica de muestreo dado a que será objeto de estudio una muestra censal que según (Ramírez, 1997) hace referencia a cuando todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, citado por Ramírez, A. (2018, p.39) En este caso, la población total de los participantes no representa diferencias significativas para llevar a cabo el proceso de aplicación de instrumentos.

3.5.Técnica e Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utiliza como método para la recolección de datos los cuestionarios y/o encuestas, para las variables de motivación y desempeño laboral definida “como un método que favorece la recopilación de la información de la muestra representativa para examinar e estudiar las variables” (Gaudy, 2007, p. 2).

De igual forma, para recolectar los datos de las dos variables a estudiar se aplicará como instrumento el cuestionario MbM, Gestión por motivación, de Marshall Sashkin, Ph. D. Tercera edición y el cuestionario de medición de Desempeño Laboral Evades, creado por Ronquillo, Aranda y Pando en el año 2013.

El cuestionario MbM consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que piensa el trabajador sobre su trabajo y vida laboral. El cuestionario está diseñado para ayudarle al empleador a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados dependerá completamente de la sinceridad del empleado sobre sus actitudes y sentimientos. El cuestionario mide la motivación en 4 necesidades: Necesidades de protección y seguridad, Necesidades sociales y de pertenencia, Necesidades

de autoestima, y Necesidades de autorrealización. El instrumento es auto aplicable y tiene una duración aproximada de 30 minutos.

Por otra parte, el Instrumento de medición de Desempeño Laboral Evades es un cuestionario que consta de 25 ítems los cuales están distribuidos en sus seis dimensiones como son Conocimiento de trabajo, calidad de trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, y la actitud hacia la organización. El cuestionario también es auto aplicable y tiene una duración entre 20 a 25 minutos aproximadamente.

3.5.1. Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)

a. Validez

El presente instrumento es validado por la Asociación Americana de Estudios Psicológicos y la colaboración de la Universidad de Michigan (UM). La escala fue aplicada en su versión inicial a 345 sujetos de nivel variable. La validación estuvo corroborada por el apoyo de 15 jueces expertos de UM quienes dieron su aprobación del contenido de sus ítems y sus constructos.

b. Confiabilidad

En cuanto a la estadística de fiabilidad, el cuestionario obtuvo un 0,97 en Alfa de Cronbach, lo que demuestra que es un instrumento confiable, y asimismo, aplicable.

c. Calificación

Cada una de las cuatro escalas del Cuestionario MbM tiene un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos con la siguiente clave; C = Estoy Completamente de acuerdo, B =Estoy Básicamente de acuerdo, P = Estoy Parcialmente de acuerdo, S = Solo estoy un poco de acuerdo, N =No estoy de acuerdo. Al hablar de la Interpretación del cuestionario el cual muestra 4 niveles de motivación: Alta, Media, Baja, y Muy baja. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para el colaborador; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes.

d. Baremación

Baremo MbM:

Tabla 1. *Baremos De Interpretación Del Cuestionario De Motivación Laboral*

Valoración	Puntaje
Muy baja	0/9
Baja	10/14
Media	15/19
Alta	20/25

Fuente: Marshall (1996)

3.5.2. Cuestionario de Desempeño Laboral (Evades)

a. Validez

En cuanto a la validez del instrumento, fue validado haciendo uso de juicio de expertos, validación de contenido, validación de contingencia, es decir que, fueron sujetos de una validación completa y rigurosa por Ronquillo, Aranda y Pando (2013a).

b. Confiabilidad

La confiabilidad de este instrumento se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Rangos para interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 2. *Coeficiente de Alfa de Cronbach para la Variable de Desempeño Laboral*

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja

0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: Tapia peña, (2017)

Para realizar el análisis de confiabilidad se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

Estadísticos de fiabilidad: Variable desempeño laboral

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad para la variable de Desempeño

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Conocimiento del trabajo	0,825	05
D2: Calidad del trabajo	0,743	04
D3: Responsabilidad	0,837	03
D4: Productividad	0,721	03
D5: Habilidad y destreza	0,742	05
D6: Actitud hacia la organización	0,827	05

Fuente: Tapia peña, (2017^a)

En la tabla anterior se puede evidenciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Desempeño Laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual permite indicar que la confiabilidad es alta, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir es confiable y aplicable.

c. Calificación

El cuestionario se califica de la siguiente forma: se aplica de manera individual (auto administrado) contiene 25 ítems en donde cada opción de respuesta consta de un valor de acuerdo a una escala tipo Likert en donde:

- Nunca 0
- Casi nunca 1
- A veces 2
- Casi siempre 3
- Siempre 4

Posteriormente, se obtiene un puntaje en cada dimensión (puntaje directo), para luego sumarlas y obtener un puntaje global de la variable de desempeño laboral, es decir, se suman los puntajes de las dimensiones individuales y se ubica el resultado final en los puntajes que se tienen establecidos en los baremos.

d. Baremación

A continuación, se muestran los baremos de la variable de desempeño laboral por cada dimensión y por último, el puntaje global.

Tabla 4. *Baremación de la variable de desempeño laboral*

Dimensión	Puntaje	Valoración
Conocimiento del trabajo	(0-5)	Deficiente
	(6-10)	Regular
	(11-15)	Bueno
	(16-20)	Muy Bueno
Calidad del trabajo	(0-4)	Deficiente
	(5-8)	Regular
	(9-12)	Bueno
	(13-16)	Muy Bueno
Responsabilidad	(0-3)	Deficiente

	(4-6)	Regular
	(7-9)	Bueno
	(10-12)	Muy Bueno
Productividad	(0-3)	Deficiente
	(4-6)	Regular
	(7-9)	Bueno
	(10-12)	Muy Bueno
Habilidad y Destreza	(0-5)	Deficiente
	(6-10)	Regular
	(11-15)	Bueno
	(16-20)	Muy Bueno
Actitud hacia la organización	(0-5)	Deficiente
	(6-10)	Regular
	(11-15)	Bueno
	(16-20)	Muy Bueno
Desempeño Laboral	(0-25)	Deficiente
	(26-50)	Regular
	(51-75)	Bueno
	(76-100)	Muy Bueno

Fuente: Tapia Peña, (2017b)

3.6. Técnica de análisis de datos

Para establecer la relación de las dos variables a estudiar, motivación y desempeño laboral se realizan una serie de hipótesis, que luego serán contratadas a través de la prueba de Coeficiente de correlación de Spearman.

Por medio del siguiente baremo se establecerán los porcentajes de correlación de las dos variables.

Tabla 5. Valores de correlación de Spearman

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0.71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de: Linares & Sánchez. (2017).

3.7.Consideraciones éticas

Esta investigación se realizó dentro de los Lineamientos Bioéticos y Deontológicos establecidos en la Ley 1090 de 2006, “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” el cual presenta el marco normativo base para el ejercicio de la psicología.

Al trabajar con empleados de instituciones de carácter privado en la ciudad de Valledupar, los aspectos éticos son de suma importancia, por lo cual se hace necesario obtener la correspondiente autorización del representante legal de la institución y solicitar el consentimiento de las personas que acepten participar en esta investigación.

De igual forma, se mantendrá la confidencialidad y el anonimato, se respetará al evaluado y no se emitirán juicios sobre las respuestas de los participantes. Esto con el fin de garantizar unos resultados con transparencia tanto para la institución como para los trabajadores se

elaboró el consentimiento informado correspondiente para el desarrollo de la presente investigación.

- **Consentimiento informado:** Documento informativo que tiene el fin de invitar a personas a participar en una investigación. Este documento garantiza que el sujeto ha expresado libre y voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado acerca de los objetivos del estudio, formas de participación, los beneficios, los posibles riesgos, sus derechos y responsabilidades, entre otros. Para tales efectos, la información contenida en este documento debe ser clara y evitar tecnicismos que puedan dificultar la comprensión del texto, (Universidad católica del Maule, 2019).

Operacionalización

Tabla 6. *Operacionalización de la variable motivación laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
MOTIVACIÓN	Necesidades de protección y seguridad	Estabilidad laboral	1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	C = Estoy Completamente de acuerdo B = Estoy Básicamente de acuerdo P = Estoy Parcialmente de acuerdo S = Sólo estoy un poco de acuerdo N = No estoy de acuerdo
		Arriesgado	2. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	
		Estabilidad económica	3. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	
		Precavido	4. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	
		Salud laboral	5. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	
	Necesidades sociales y de pertenencia	Independiente	6. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	
		Fraternidad	7. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	
		Reservado	8. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	
		Interacción social	9. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo.	
		Trabajo en equipo	10. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	
	Necesidades de autoestima	Reconocimiento laboral	11. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	
		Voluntad	12. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	

		Aceptación personal	13. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.
		Mérito	14. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.
		Realización profesional	15. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.
	Necesidades de autorrealización	Perseverante	16. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.
		Crecimiento personal y profesional	17. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.
		Desconfianza	18. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.
		Autodesarrollo	19. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.
		Cauteloso	20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.

Operacionalización

Tabla 7. Operacionalización de la variable de desempeño labora

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACION
DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento del trabajo	Experticia	1. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto.	Nunca (0)
		Comprende las reglas, los procedimientos y las instrucciones específicas del trabajo.	2. Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo.	Casi nunca (1)
			3. Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a sus puestos de trabajo.	A veces (2)
		Participación Laboral	4. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones.	Casi siempre (3)
			5. Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo.	Siempre (4)
	Calidad del trabajo	Eficacia	6. Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos.	
		Bienestar Laboral	7. Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa.	
		Disciplina	8. En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada.	
			9. Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho.	
	Responsabilidad	Compromiso Laboral	10. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas.	
		Innovación	11. Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente.	
			12. Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente.	
	Productividad	Aprovechamiento de	13. Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia	

	Recursos	posible.
	Motivación	14. Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización.
	Crecimiento Laboral	15. Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad.
Habilidad y Destreza	Liderazgo	16. Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo
	Resolución de Conflictos	17. Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo.
		18. Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas.
	Dificultades laborales	19. Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo.
	Comprensión laboral	20. Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo.
Actitud hacia la Organización	Trabajo en Equipo	21. Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo.
		22. Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores.
	Productividad Laboral	23. Comparto la misión y objetivos de la organización.
	Desarrollo profesional	24. Muestro interés por superarme constantemente.
		25. Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización.

Capítulo IV

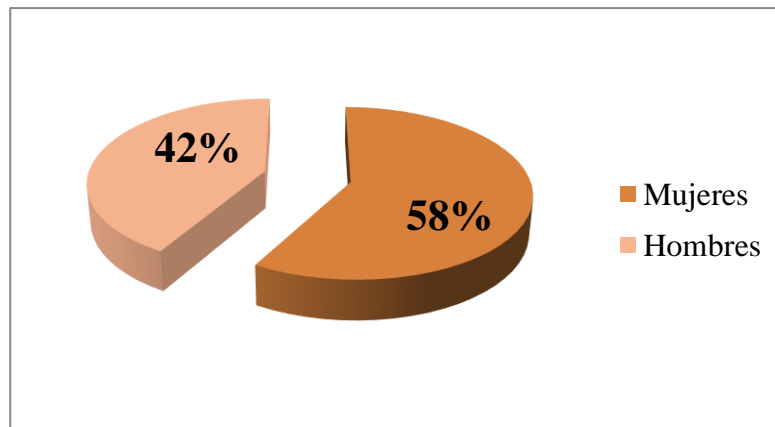
4. Análisis y Discusión de Resultados

En el presente capítulo, se evidencian los resultados obtenidos en la investigación, los cuales están enfocados a dar respuesta a los objetivos específicos después de la aplicación de los instrumentos tomados para las variables Motivación y Desempeño laboral.

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I. Para dar respuesta a esos objetivos planteados, se hace necesario en primera medida una caracterización sociodemográfica de la población como lo es el sexo, edad y el tiempo de permanencia en la organización.

En ese sentido, con referencia al sexo de la población, se evidencia que del total de la población, 96 participantes, 42% corresponde al sexo masculino, y el 58% al sexo femenino, es decir, 42 son hombres, y 58 son mujeres, para tener el total de los trabajadores participantes como se muestra en la siguiente gráfica.

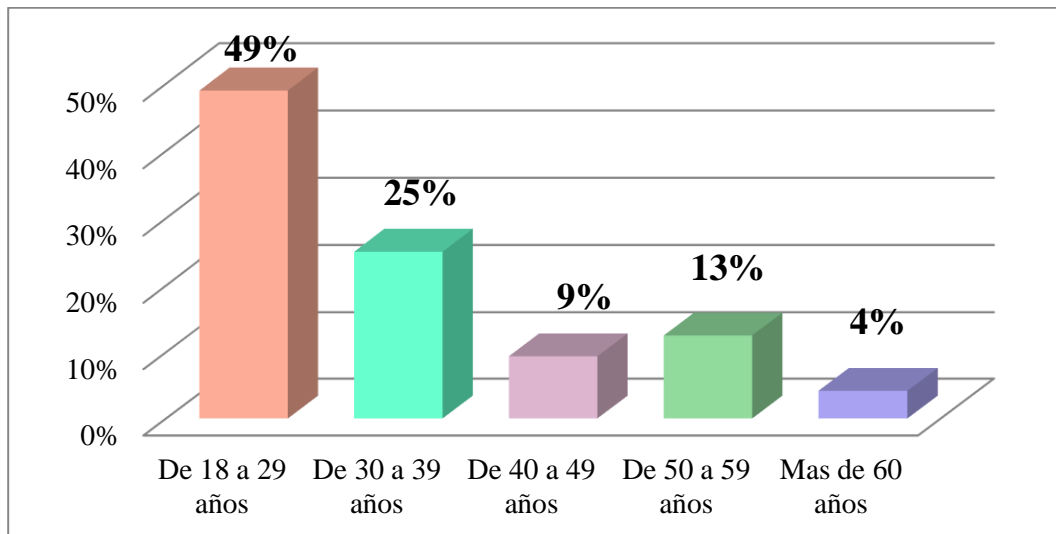
Gráfica 1. Porcentaje de los participantes caracterizados por sexo en la Cámara de comercio



De acuerdo al rango de edades, se obtiene que la mayoría de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar que corresponde a un 49% están localizados en un rango de edades entre 18 a 29 años, seguido de los trabajadores con edades entre 30 a 39 años los

cuales representan el 25% de la población. Por otra parte, se evidencia que un 9% de los trabajadores están ubicados en un rango de edades de 40 a 49 años, además se pudo observar que un 13% de los trabajadores con edades de 50 a 59 años, y para finalizar se evidenció que un 4% de los trabajadores están en un rango de edades de más de 60 años como se demuestra a continuación.

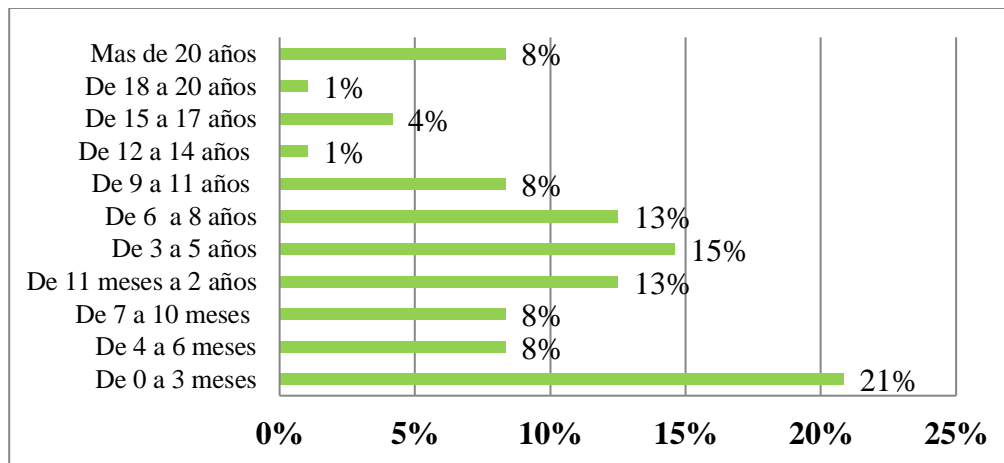
Gráfica 2. Rango de edad de los trabajadores de la Cámara de comercio



Por último, en cuanto al tiempo de permanencia que tienen los trabajadores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar, se evidencia que, el 21% de los participantes se encuentra en un rango de tiempo entre los 0 a 3 meses, puntuando este como el rango más alto. El 8% se sitúa en un intervalo de 4 a 6 meses, y el mismo porcentaje para el rango de 7 a 10 meses. Seguido de ello, se muestra que un 11% de los trabajadores corresponde a un rango de permanencia de 11 meses a 2 años, un 15% de 3 a 5 años, 13% de 6 a 8 años, continuando con un 8% para el rango de 9 a 11 años, y un 1% entre 12 a 14 años.

Posteriormente, en un rango de 15 a 17 años, se encuentran ubicados el 4% de los trabajadores, de 18 a 20 años un 1% y por último, con más de 20 años en la institución un 8% de los colaboradores.

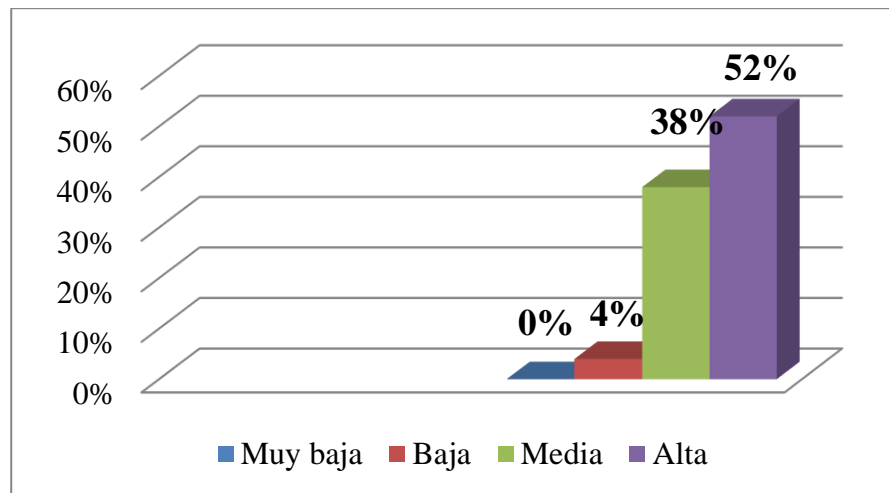
Gráfica 3. Tiempo de permanencia de los colaboradores en la organización



Por otra parte, y teniendo en cuenta los datos obtenidos en la caracterización sociodemográfica de los trabajadores, se hace necesario proceder a la descripción de los resultados encontrados en la aplicación del cuestionario MbM, Gestión por motivación que corresponde al segundo objetivo específico de la presente investigación en el cual se deben tener en cuenta la valoración de la Baremación de la variable motivación laboral.

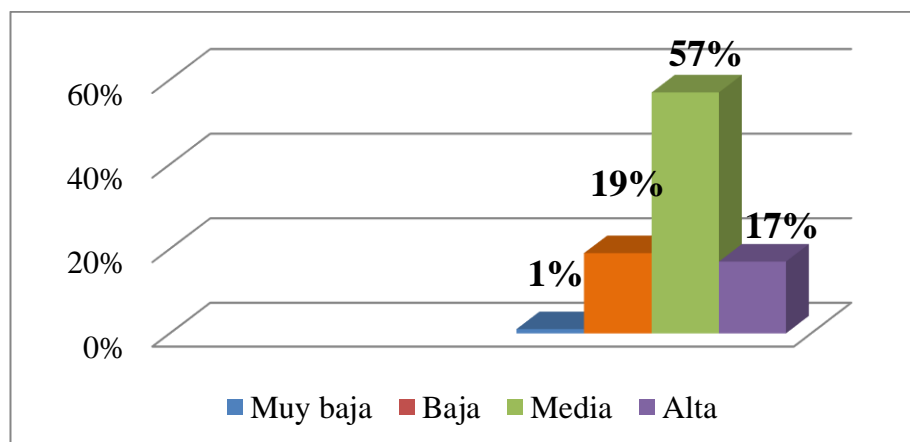
En ese sentido, después de aplicar el instrumento MbM Gestión por motivación y teniendo en cuenta su valoración, se evidencia que en su primera dimensión denominada Necesidades de protección y seguridad el 52% de los trabajadores se encuentra en una valoración alta y el 38% en un rango medio, lo que significa que, los colaboradores consideran que la seguridad económica, la vida confortable y la sensación de seguridad personal se encuentran satisfechas.

Gráfica 4. Dimensión de las necesidades de protección y seguridad en la variable de Motivación



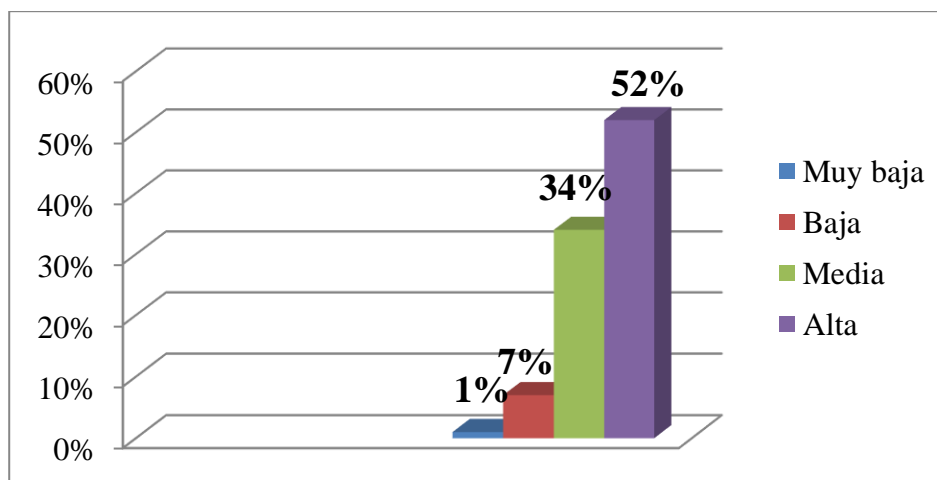
En la segunda dimensión denominada Necesidades sociales y de pertenencia, se muestra que, un 1% de la población total se encuentra en un nivel muy bajo, el 19% en un nivel bajo, además el 57% en un nivel medio, y por último, un 17% en un nivel muy alto como se presenta en la gráfica. Esto significa que las necesidades que mide el sentimiento de la interacción con las relaciones duraderas necesitan un mayor empoderamiento ya que la mayoría de los trabajadores se sitúa en un nivel bajo y medio, lo que hace referencia a que los trabajadores se les dificulta sentirse parte del grupo de trabajo, y al interés de los mismo para formar parte de un grupo.

Gráfica 5. Dimensión de la necesidad social y de pertenencia en la variable de Motivación



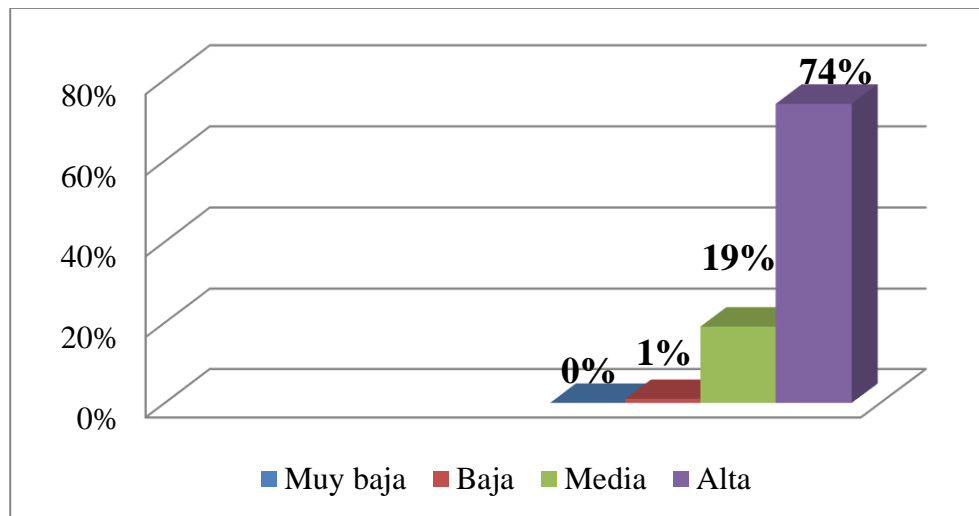
En la dimensión número tres denominada necesidades de Autoestima se puede identificar que con relación a la población, un 1% se encuentra en una valoración muy baja, continuando con el 7% que pertenece al nivel bajo, el 34% en un nivel medio, y por último un 52% en un nivel alto, completando así el total de la población. Lo anterior, evidencia que, la mayoría de los colaboradores se sienten motivados por la búsqueda de su valor como individuos, y se sienten importantes. Esto demuestra que los directivos celebran el buen trabajo de los empleados y la consecución de logros.

Gráfica 6. Dimensión de la necesidad de autoestima en la variable de Motivación



Por último, en la dimensión número cuatro de este instrumento identificada como Necesidades de autorrealización se establece que, un 1% de la población pertenece a un nivel bajo, el 19% a un nivel medio, y finalizando con un 74% en un nivel alto, lo que evidencia que la mayoría de los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar se encuentran en un nivel superior en cuanto a la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser “todo lo que uno puede llegar a ser”.

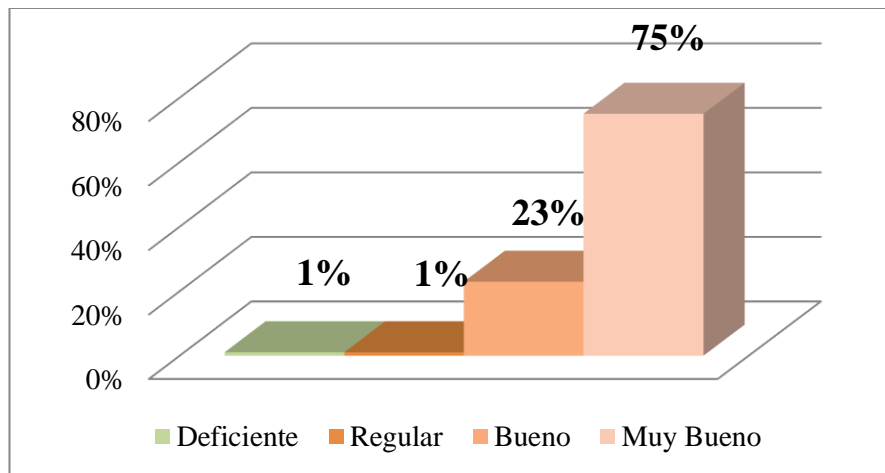
Gráfica 7. Dimensión de autorrealización en la variable de Motivación



De la misma forma, para dar respuesta al tercer objetivo específico de la investigación, se describen las dimensiones del cuestionario de desempeño laboral, teniendo en cuenta su calificación.

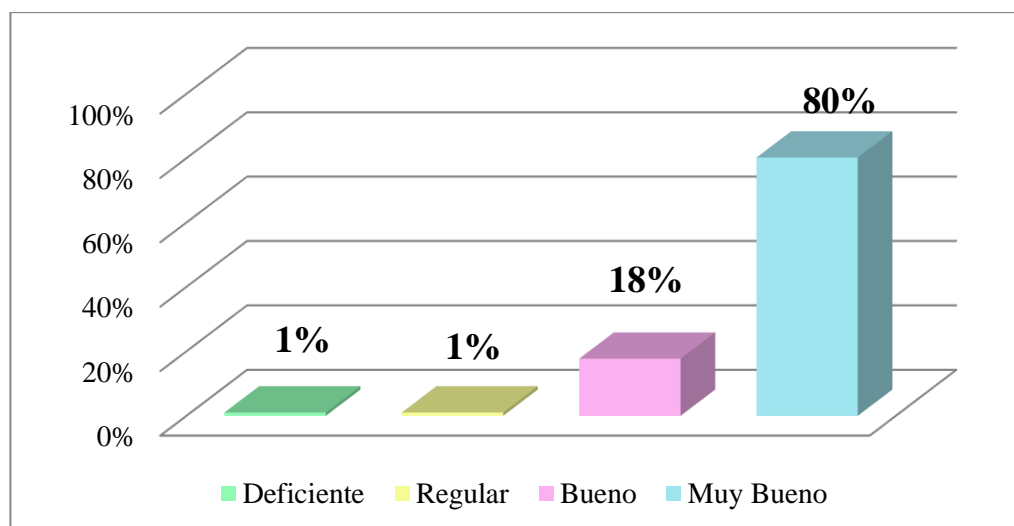
Por consiguiente, se identifican los resultados para la dimensión de Conocimiento del trabajo en la cual se muestra que el 1% de los encuestados consideran que esta es deficiente y así mismo regular, mientras que el 23% considera que es bueno y el 75% restante considera que es muy bueno, esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores consideran que cuentan con los conocimientos necesarios para desempeñarse correctamente en sus puestos de trabajo y con la capacidad de adaptarse a los cambios y así mismo cuentan con las cualidades requeridas para el desempeño de su labor.

Gráfica 8. Dimensión de conocimiento del trabajo en la variable de Desempeño



Asimismo, en cuanto a los resultados para la dimensión de Calidad del trabajo se demuestra que, un 1% de los trabajadores consideran que esta es deficiente y de igual forma regular, el 18% que es bueno y por último el 80% considera que es muy bueno, es decir que un número significativo de trabajadores consideran que su trabajo dentro de la organización está bien realizado y que son eficaces en el desarrollo de las labores del puesto de trabajo, como se evidencia a continuación en la siguiente gráfica.

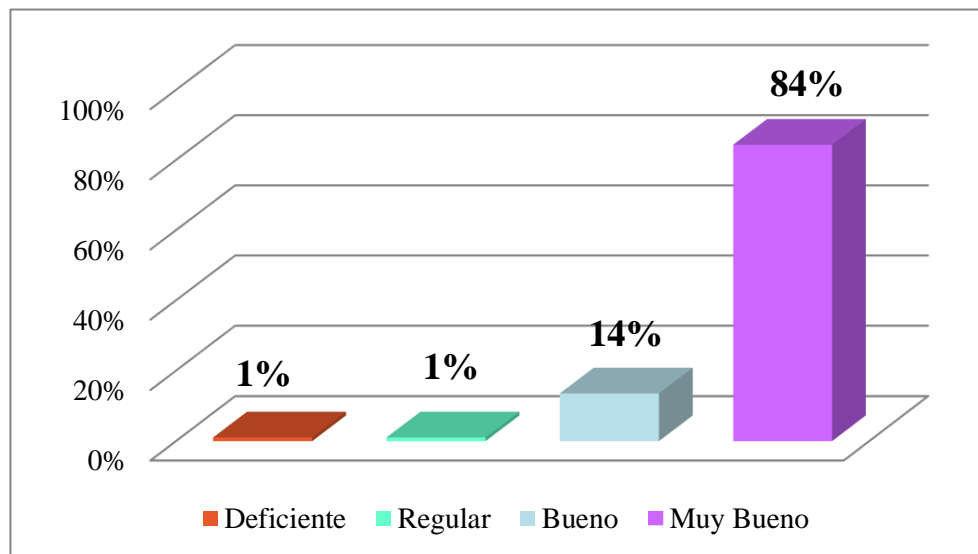
Gráfica 9. Dimensión de calidad del trabajo en la variable de Desempeño



En cuanto a la dimensión denominada Responsabilidad, se identifica que el 1% de los participantes encuestados consideran que esta clase es deficiente y de igual manera regular, el

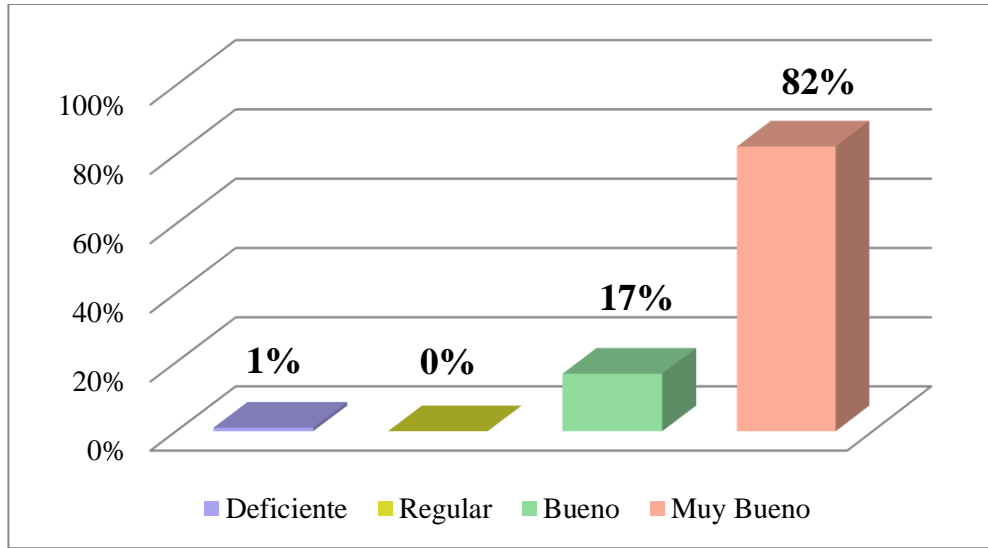
14% que es buena, y, por último, el 84% refiere que es muy buena, por lo tanto, se considera que los trabajadores cuentan con la capacidad para responder y dar cuenta de la realización de sus labores, además poseen la disposición de adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos correctamente en su puesto de trabajo cómo se logra percibir en la siguiente gráfica.

Gráfica 10. *Dimensión de responsabilidad en la variable de Desempeño*



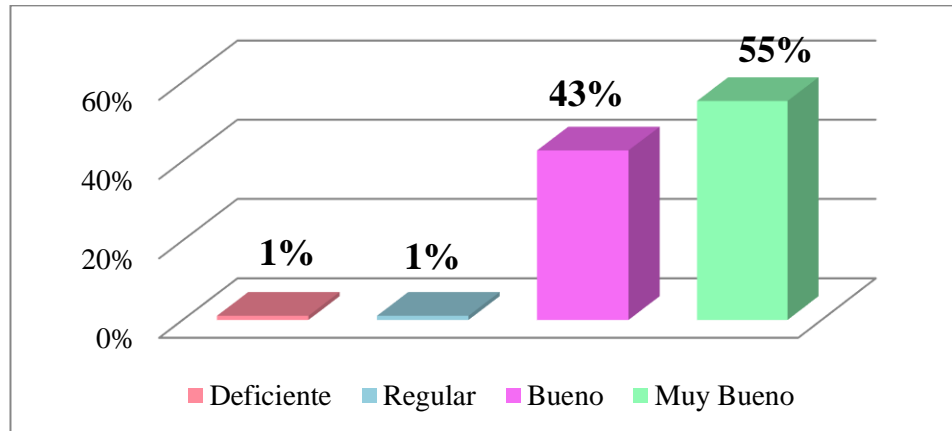
Al mismo tiempo para la cuarta dimensión llamada Productividad, se obtiene que el 1% de los encuestados consideran que esta categoría es deficiente, el 17% que es bueno y el 82% aseguran que es muy bueno esto quiere decir que la gran parte de los trabajadores se sienten motivados para alcanzar resultados que contribuyan al crecimiento de la organización y aprovechan las oportunidades de crecimiento profesional para mejorar su productividad, como se aprecia en la siguiente gráfica.

Gráfica 11. *Dimensión de productividad en la variable de Desempeño*



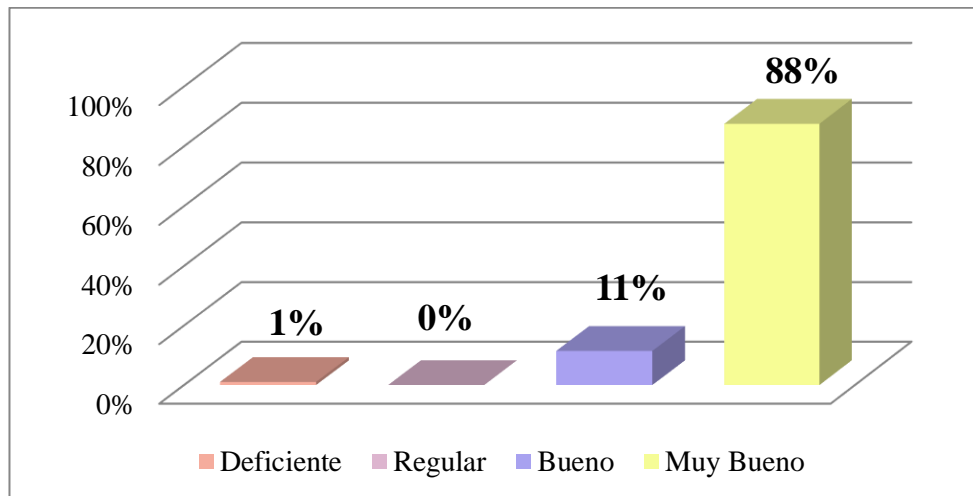
Con relación a la siguiente dimensión Habilidad y destreza se evidencia que el 1% de los encuestados para este instrumento opinan que esta es deficiente y así mismo regular, el 43% que es buena y el 55% que es muy buena, esto quiere decir, que un número significativo de trabajadores consideran que cuentan con las habilidades para resolver los problemas que se pueden presentar en el ambiente laboral y de igual forma colaborar con sus compañeros de trabajo en la resolución de conflictos, según la gráfica que se puede evidenciar a continuación.

Gráfica 12. *Dimensión de habilidad y destreza en la variable de Desempeño*



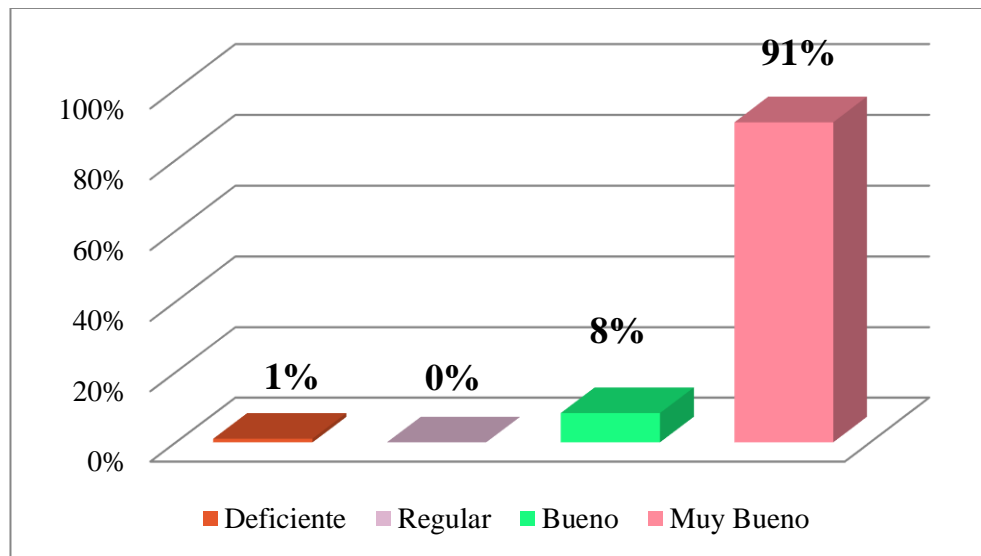
Por último, para la dimensión denominada Actitud hacia la organización se evidencia que el 1% de los encuestados consideran que esta es deficiente y regular, el 11% que es bueno y 88% que es muy bueno, es decir que los trabajadores colaboran con el equipo de trabajo, comparten la misión y la visión de la organización y buscan capacitarse constantemente para asumir nuevos retos en la organización, como se puede identificar en la siguiente gráfica.

Gráfica 13. *Dimensión de la actitud hacia la organización en la variable de Desempeño*



El instrumento de Desempeño laboral también tiene en cuenta una valoración global para las respuestas obtenidas por los participantes en las dimensiones, después del análisis de estos resultados se conoce que el 1% de los encuestados consideran que el desempeño es deficiente, el 8% que es bueno y el 91% que es muy bueno, esto quiere decir que los trabajadores consideran que tienen un buen desempeño en sus labores de trabajo, que están lo suficientemente capacitados y que pueden contribuir en el crecimiento de la organización, por lo que en general, esta variable se encuentra en una valoración favorable.

Gráfica 14. Puntaje global de la variable de desempeño laboral



Distribución de los datos

Para el análisis de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados se hizo necesario utilizar el programa para análisis estadísticos SPSS, con el fin de determinar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, lo cual permitió demostrar la distribución de los datos por medio de la prueba de Kolmogorov – Smirnov que por medio del valor arrojado por la prueba se determinó el uso del estadístico de correlación debido a que, si los datos presentaban distribución normal, se utilizaría el paramétrico (índice momento de Pearson), caso contrario, no paramétrico (Rho de Spearman).

Prueba Kolmogorov – Smirnov

Ho (Hipótesis nula): los datos presentan distribución normal.

Ha (Hipótesis alternativa): los datos no presentan distribución normal.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si “p “(sig.) < 0.05, se rechaza la Ho

Si “p “(sig.) > 0.05, se acepta la Ho

Teniendo claro lo anterior, se introdujeron al programa SPSS las puntuaciones de las dimensiones del instrumento de motivación que son necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización, de igual forma las dimensiones de conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza y por último, actitud hacia la organización correspondientes al instrumento de desempeño laboral que arrojó los siguientes resultados:

Resultado de la Investigación:

Para el objetivo direccionado a establecer la correlación entre la variable de motivación y desempeño laboral en la población objeto de estudio, primero se procedió a realizar el análisis exploratorio de los datos (AED) con el propósito de determinar la prueba estadística a aplicar para comprobar la hipótesis, donde;

Hipótesis nula: La variable de motivación laboral tiene una distribución normal

Hipótesis alternativa: La variable de motivación laboral no tiene una distribución normal

Hipótesis nula: La variable de desempeño laboral tiene una distribución normal

Hipótesis alternativa: La variable de desempeño laboral no tiene una distribución normal

Regla de decisión Si valor p es ≤ 0.05 RH 0

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Total de la Variable Motivación	,093	96	,040
Total de la Variable de Desempeño laboral	,153	96	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad para la primera variable denominada Motivación laboral se alcanzó un valor sigma de 0,040 menor a 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula haciendo referencia a que la variable de motivación laboral tiene una distribución normal.

Asimismo para la segunda variable, desempeño laboral, se alcanzó un valor sigma de 0,001 menor a 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula, donde la variable de desempeño laboral tiene una distribución normal.

Correlaciones

Teniendo en cuenta lo anterior para la interpretación de las correlaciones, se toma como referencia la siguiente información:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0.71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de: Linares & Sánchez. (2017).

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las

clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999). En ese orden de ideas, se procedió a realizar las correlaciones entre las dimensiones de las variables de motivación y las de desempeño laboral, comprobando las siguientes hipótesis:

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (1):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión del conocimiento del trabajo
- **Hipótesis alternativa (1):** Existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión del conocimiento del trabajo.

Tabla 9. *Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con conocimiento del trabajo*

				Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	Dimensión de Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	de Coeficiente de correlación	de 1,000		,068
		Sig. (bilateral)	.		,512
		N	96		96
	Dimensión de Conocimiento del trabajo	de Coeficiente de correlación	de ,068		1,000
		Sig. (bilateral)	,512		.
		N	96		96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de protección y seguridad y conocimiento del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,068 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de

significancia de, 512, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de protección y seguridad, mayor conocimiento del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,512$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (2):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de calidad del trabajo del trabajo
- **Hipótesis alternativa (2):** Existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de calidad del trabajo.

Tabla 10. *Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con calidad del trabajo*

				Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	Dimensión de Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión	de Coeficiente	de	1,000	,292**
	Necesidades	de correlación			
	protección y seguridad	Sig. (bilateral)		.	,004
		N		96	96
	Dimensión de Calidad	Coeficiente	de	,292**	1,000
	del trabajo	correlación			
		Sig. (bilateral)		,004	.
		N		96	96

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

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de protección y seguridad y calidad del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,292 que se ubica en (+0.21 a 0.40) que indica una correlación baja y un nivel de significancia de ,004 lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de protección y seguridad, mayor calidad del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para aceptar la hipótesis nula ($r=0,004$; $p>0,05$).

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (3):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de responsabilidad
- **Hipótesis alternativa (3):** Existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de responsabilidad

Tabla 11. *Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con responsabilidad*

				Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	Dimensión de Responsabili dad
Rho de Spearman	Dimensión	de	Coeficiente	de	1,000
	Necesidades	de	de correlación		-,038
	protección y seguridad		Sig. (bilateral)	.	,713
			N	96	96
	Dimensión	de	Coeficiente	de	-,038
	Responsabilidad		de correlación		1,000

	Sig. (bilateral)	,713	.
	N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de protección y seguridad y responsabilidad se tiene un coeficiente de correlación de -0,038 que se ubica en (0 a -0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de ,713 lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de protección y seguridad, menor responsabilidad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,713$; $p<0,05$), sin embargo, a pesar de que el valor de p hace que no se rechace la hipótesis alternativa, las investigadoras no la aceptan.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (4):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de productividad
- **Hipótesis alternativa (4):** Existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de productividad

Tabla 12. *Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con productividad*

			Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	Dimensión de Productividad
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades protección y seguridad	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,021
		Sig. (bilateral)	.	,838
		N	96	96

Dimensión de Productividad	de Coeficiente de correlación	de ,021	1,000
	Sig. (bilateral)	,838	.
	N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de protección y seguridad y productividad se tiene un coeficiente de correlación de 0,021 que se ubica en (0 a -0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 838, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de protección y seguridad, menor productividad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,838$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (5):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de habilidad y destreza
- **Hipótesis alternativa (5):** Existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de habilidad y destreza

Tabla 13. *Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con habilidad y destreza*

			Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	Dimensión de Habilidad y destreza
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,193

protección y seguridad	Sig. (bilateral)	.	,060
	N	96	96
Dimensión de Habilidad y destreza	Coefficiente de correlación	,193	1,000
	Sig. (bilateral)	,060	.
	N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de protección y seguridad y habilidad y destreza se tiene un coeficiente de correlación de 0,193 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 060, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de protección y seguridad, mayor habilidad y destreza.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,060$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (6):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de actitud hacia la organización
- **Hipótesis alternativa (6):** Existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades de protección, seguridad y la dimensión de actitud hacia la organización

Tabla 14. *Rho de Spearman de la dimensión de protección y seguridad con la actitud hacia la organización*

				Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	Dimensión de Actitud hacia la organización
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades de protección y seguridad	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,106	
		Sig. (bilateral)	.	,304	
		N	96	96	
	Dimensión de Actitud hacia la organización	Coeficiente de correlación	de ,106	1,000	
		Sig. (bilateral)	,304	.	
		N	96	96	

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de protección y seguridad y la actitud hacia la organización se tiene un coeficiente de correlación de 0,106 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 304, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de protección y seguridad, mayor actitud hacia la organización.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,304$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (7):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia y la dimensión del conocimiento del trabajo

- **Hipótesis alternativa (7):** Existe una relación significativa entre la dimensión social y de pertenencia y la dimensión del conocimiento del trabajo

Tabla 15. *Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con conocimiento del trabajo*

				Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	Dimensión de Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	de Coeficiente de correlación	de	1,000	,166
		Sig. (bilateral)		.	,106
		N		96	96
	Dimensión de Conocimiento del trabajo	de Coeficiente de correlación	de	,166	1,000
		Sig. (bilateral)		,106	.
		N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades sociales y de pertenencia y el conocimiento del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,166 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 106, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, mayor conocimiento del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,106$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (8):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia y la dimensión de calidad del trabajo
- **Hipótesis alternativa (8):** Existe una relación significativa entre la dimensión social y de pertenencia y la dimensión de calidad del trabajo

Tabla 16. *Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con la calidad del trabajo*

				Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	Dimensión de Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,091	
		Sig. (bilateral)	.	,378	
		N	96	96	
	Dimensión de Calidad del trabajo	de Coeficiente de correlación	de ,091	1,000	
		Sig. (bilateral)	,378	.	
		N	96	96	

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades sociales y de pertenencia y la calidad del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,091 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 378, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, mayor calidad del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,378$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la

hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (9):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia y la dimensión de responsabilidad
- **Hipótesis alternativa (9):** Existe una relación significativa entre la dimensión social y de pertenencia y la dimensión de responsabilidad

Tabla 17. *Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con responsabilidad*

			Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	Dimensión de Responsabilidad
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,164
		Sig. (bilateral)	.	,109
		N	96	96
	Dimensión de Responsabilidad	de Coeficiente de correlación	de ,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,109	.
		N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades sociales y de pertenencia y la responsabilidad se tiene un coeficiente de correlación de 0,164 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de

significancia de, 109, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, mayor responsabilidad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,109$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (10):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia y la dimensión de productividad
- **Hipótesis alternativa (10):** Existe una relación significativa entre la dimensión social y de pertenencia y la dimensión de productividad

Tabla 18. *Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con la productividad*

				Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	Dimensión de Productividad
Rho de Spearman	Dimensión	de	Coficiente	de	1,000
	Necesidades sociales y		correlación		,111
	de pertenencia		Sig. (bilateral)	.	,281
			N	96	96
Rho de Spearman	Dimensión	de	Coficiente	de	,111
	Productividad		correlación		1,000
			Sig. (bilateral)	,281	.
			N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades sociales y de pertenencia y productividad se tiene un coeficiente de correlación de 0,111 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 281, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, mayor productividad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,281$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (11):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia y la dimensión de habilidad y destreza
- **Hipótesis alternativa (11):** Existe una relación significativa entre la dimensión social y de pertenencia y la dimensión de habilidad y destreza

Tabla 19. *Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con habilidad y destreza*

			Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	Dimensión de Habilidad y destreza
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	de Coeficiente de correlación	1,000	,131
		Sig. (bilateral)	.	,204
		N	96	96
	Dimensión de Habilidad y destreza	de Coeficiente de correlación	,131	1,000

	Sig. (bilateral)	,204	.
	N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades sociales y de pertenencia y habilidad y destreza se tiene un coeficiente de correlación de 0,131 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 204, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, mayor habilidad y destreza.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,131$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (12):** No existe una relación significativa entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia y la dimensión de actitud hacia la organización
- **Hipótesis alternativa (12):** Existe una relación significativa entre la dimensión social y de pertenencia y la dimensión de actitud hacia la organización

Tabla 20. Rho de Spearman de la dimensión social y de pertenencia con actitud hacia la organización

			Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	Dimensión de Actitud hacia la organización
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades sociales y de pertenencia	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,221*
		Sig. (bilateral)	.	,030

	N	96	96
Dimensión de Actitud hacia la organización	Coeficiente de correlación	de ,221*	1,000
	Sig. (bilateral)	,030	.
	N	96	96

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades sociales y de pertenencia y la actitud hacia la organización se tiene un coeficiente de correlación de 0,221 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación baja y un nivel de significancia de, 030, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, mayor actitud hacia la organización.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para aceptar la hipótesis nula ($r=0,030$; $p>0,05$) y no se acepta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (13):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de conocimiento del trabajo
- **Hipótesis alternativa (13):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de conocimiento del trabajo

Tabla 21. *Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con el conocimiento del trabajo*

			Dimensión de Necesidades de autoestima	Dimensión de Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,165

autoestima	Sig. (bilateral)	.	,108
	N	96	96
Dimensión de Coeficiente de	de	,165	1,000
Conocimiento del correlación			
trabajo	Sig. (bilateral)	,108	.
	N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autoestima y el conocimiento del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,165 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 108, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autoestima, mayor conocimiento del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,108$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (14):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de calidad del trabajo
- **Hipótesis alternativa (14):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de calidad del trabajo

Tabla 22. *Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con calidad del trabajo*

Dimensión de Necesidades de autoestima	Dimensión de Calidad del trabajo
--	--

Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autoestima	de Coeficiente de correlación	de	1,000	,102
		Sig. (bilateral)		.	,324
		N		96	96
	Dimensión de Calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	de	,102	1,000
		Sig. (bilateral)		,324	.
		N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autoestima y la calidad del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,102 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 324, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autoestima, mayor calidad del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,324$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (15):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de responsabilidad
- **Hipótesis alternativa (15):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de responsabilidad

Tabla 23. *Rho de Spearman de la dimensión autoestima con responsabilidad*

				Dimensión de Necesidades de autoestima	Dimensión de Responsabilidad
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autoestima	de Coeficiente de correlación	de	1,000	-,011
		Sig. (bilateral)		.	,915
		N		96	96
	Dimensión de Responsabilidad	de Coeficiente de correlación	de	-,011	1,000
		Sig. (bilateral)		,915	.
		N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autoestima y la responsabilidad se tiene un coeficiente de correlación de -0,11 que se ubica en (0 a -0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 915, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autoestima, decrece la responsabilidad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,915$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (16):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de productividad
- **Hipótesis alternativa (16):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de productividad

Tabla 24. Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con productividad

			Dimensión de Necesidades de autoestima	Dimensión de Productividad
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autoestima	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,015
		Sig. (bilateral)	.	,885
		N	96	96
	Dimensión de Productividad	de Coeficiente de correlación	de ,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,885	.
		N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autoestima y la productividad se tiene un coeficiente de correlación de 0,015 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 885, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autoestima, mayor productividad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,015$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (17):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de habilidad y destreza

- **Hipótesis alternativa (17):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de habilidad y destreza

Tabla 25. *Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con habilidad y destreza*

				Dimensión de Necesidades de autoestima	Dimensión de Habilidad y destreza
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autoestima	de Coeficiente de correlación	de	1,000	,150
		Sig. (bilateral)		.	,145
		N		96	96
Rho de Spearman	Dimensión de Habilidad y destreza	de Coeficiente de correlación	de	,150	1,000
		Sig. (bilateral)		,145	.
		N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autoestima y la habilidad y destreza se tiene un coeficiente de correlación de 0,150 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 145, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autoestima, mayor habilidad y destreza.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,145$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (18):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de actitud hacia la organización
- **Hipótesis alternativa (18):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autoestima y la dimensión de actitud hacia la organización

Tabla 26. *Rho de Spearman de la dimensión de autoestima con actitud hacia la organización*

				Dimensión de Necesidades de autoestima	Dimensión de Actitud hacia la organización
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autoestima	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,100	
		Sig. (bilateral)	.	,335	
		N	96	96	
Rho de Spearman	Dimensión de Actitud hacia la organización	de Coeficiente de correlación	de ,100	1,000	
		Sig. (bilateral)	,335	.	
		N	96	96	

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autoestima y la actitud hacia la organización se tiene un coeficiente de correlación de 0,100 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 335, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autoestima, mayor actitud hacia la organización.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,100$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la

hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (19):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de conocimiento del trabajo
- **Hipótesis alternativa (19):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de conocimiento del trabajo

Tabla 27. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con el conocimiento del trabajo*

				Dimensión de Necesidades de autorrealización	Dimensión de Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autorrealización	de Coeficiente de correlación	de	1,000	,021
		Sig. (bilateral)		.	,840
		N		96	96
	Dimensión de Conocimiento trabajo	de Coeficiente de correlación	de	,021	1,000
		Sig. (bilateral)		,840	.
		N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autorrealización y el conocimiento del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,021 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de

significancia de, 840, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autorrealización, mayor conocimiento del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,021$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (20):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de calidad del trabajo
- **Hipótesis alternativa (20):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de calidad del trabajo

Tabla 28. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con calidad del trabajo*

			Dimensión de Necesidades de autorrealización	Dimensión de Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades de autorrealización	Coficiente de correlación	de 1,000	,058
		Sig. (bilateral)	.	,577
		N	96	96
	Dimensión de Calidad del trabajo	Coficiente de correlación	de ,058	1,000
		Sig. (bilateral)	,577	.
		N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autorrealización y la calidad del trabajo se tiene un coeficiente de correlación de 0,058 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 577, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autorrealización, mayor calidad del trabajo.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,577$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (21):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de responsabilidad
- **Hipótesis alternativa (21):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de responsabilidad

Tabla 29. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con responsabilidad*

			Dimensión de Necesidades de autorrealización	Dimensión de Responsabilidad
Rho de Spearman	Dimensión de Necesidades autorrealización	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,109
		Sig. (bilateral)	.	,289
		N	96	96

Dimensión de Responsabilidad	Coefficiente de correlación	de ,109	1,000
	Sig. (bilateral)	,289	.
	N	96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autorrealización y la responsabilidad se tiene un coeficiente de correlación de 0,109 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 289, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autorrealización, mayor responsabilidad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,289$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (22):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de productividad
- **Hipótesis alternativa (22):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de productividad

Tabla 30. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con productividad*

	Dimensión de Necesidades de autorrealización
	Dimensión de Productividad

Rho de Spearman	Dimensión	de Coeficiente	de	1,000	,038
	Necesidades	de correlación			
	autorrealización	Sig. (bilateral)		.	,712
		N		96	96
	Dimensión	de Coeficiente	de	,038	1,000
	Productividad	de correlación			
		Sig. (bilateral)		,712	.
		N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autorrealización y la productividad se tiene un coeficiente de correlación de 0,021 que se ubica en (0 a 0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 712, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autorrealización, mayor productividad.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,712$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (23):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de habilidad y destreza
- **Hipótesis alternativa (23):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de habilidad y destreza

Tabla 31. Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con habilidad y destreza

	Dimensión de Necesidades de autorrealización	de Coeficiente de correlación	de	Dimensión de Necesidades de autorrealización	Dimensión de Habilidad y destreza
Rho de Spearman			1,000		-,032
		Sig. (bilateral)	.		,755
		N	96		96
	Dimensión de Habilidad y destreza	Coeficiente de correlación	-,032		1,000
		Sig. (bilateral)	,755		.
		N	96		96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autorrealización y la habilidad y destreza se tiene un coeficiente de correlación de -0,032 que se ubica en (0 a -0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 755, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autorrealización, menor habilidad y destreza.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,755$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Correlaciones

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (24):** No existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de actitud hacia la organización

- **Hipótesis alternativa (24):** Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de actitud hacia la organización

Tabla 32. *Rho de Spearman de la dimensión de autorrealización con la actitud hacia la organización*

	Dimensión de Necesidades de autorrealización	de	Coeficiente de correlación	de	Dimensión de Necesidades de autorrealización	Dimensión de Actitud hacia la organización
Rho de Spearman					1,000	-,012
			Sig. (bilateral)		.	,904
			N		96	96
	Dimensión de Actitud hacia la organización		Coeficiente de correlación	de	-,012	1,000
			Sig. (bilateral)		,904	.
			N		96	96

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: Necesidades de autorrealización y la actitud hacia la organización se tiene un coeficiente de correlación de -0,012 que se ubica en (0 a -0.20) que indica una correlación prácticamente nula y un nivel de significancia de, 904, lo que se entiende como que, a mayor nivel de las necesidades de autorrealización, decrece la actitud hacia la organización.

De acuerdo a los resultados establecidos en la anterior tabla, se determina que existen bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,012$; $p<0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa, porque a pesar de que se rechaza la hipótesis nula, no hay bases suficientes para tener en cuenta la hipótesis alternativa.

Discusión de resultados

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el capítulo anterior enfocado a identificar y correlacionar las dimensiones de la variable motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la cámara de comercio de la ciudad de Valledupar en el año 2021, en el presente capítulo se evidencian los hallazgos significativos encontrados en el estudio, el cual serán discutidos y sustentados teniendo en cuenta los antecedentes investigativos establecidos en el marco teórico referencial descritos con anterioridad acerca de las dos variables y los objetivos establecidos para el proceso investigativo.

Considerando lo anterior y el análisis de los resultados, se determina que para la variable motivación en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar las necesidades de protección y seguridad, enfocadas al contexto económico y personal, cuentan con una valoración media y alta, lo que apunta a que este aspecto es significativo y que se encuentra en un nivel alto de satisfacción para los mismos.

Sin embargo, este hallazgo no coincide con el estudio realizado por Flores Carranza, M., Valenzuela Quispe, D. y Núñez Rojas, K., (2019a), sobre el grado de motivación que presentan los docentes de la institución educativa Juan Velazco Alvarado, la investigación arrojó como resultado que la percepción que tienen los trabajadores sobre beneficios económicos tiene un puntaje inferior donde indican que su sueldo es muy bajo a comparación de las actividades que se realizan. Cabe resaltar que ambas investigación manejan la misma variable de estudio, el diseño metodológico y una población parecida entre contexto y número.

Por otra parte, se determina que para la variable motivación en los colaboradores las situaciones relacionadas con la interacción social, identidad social y los contactos personales significativos, definidas por Maslow como ese bienestar físico que satisfacen moderadamente las categorías de necesidades que incluyen amor, afecto, pertenencia o afiliación a grupos sociales específicos, con el objetivo de superar la soledad emocional y la alienación, se encuentran en una valoración baja y media ya que más de la mitad de la población se sitúa en ese nivel, siendo este un puntaje significativo en el estudio.

El anterior hallazgo coincide con la investigación realizada por Valera Peralta y Dávila Arenaza (2019a), sobre la motivación en los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL de Ate, donde encontraron que los participantes afirman que no todas las veces se tiene una buena interacción con los superiores, y que la empresa casi nunca está comprometida con crear estrategias para una mejor interacción entre las áreas lo que genera que se forme poca interacción social y por lo tanto, poco afecto entre los trabajadores.

Por último, en cuanto a aspectos que se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse así mismo, que según Maslow es la etapa que se caracteriza por el reconocimiento del logro propio y por otras personas, la mayoría de los colaboradores se encuentran en un nivel medio y alto lo que significa que los indicadores de aceptación personal, mérito, y reconocimiento se encuentran en su mayoría satisfechos.

Lo anterior, difiere sobre la investigación realizada por Saavedra López, M., y Figueroa Sánchez, A. (2019a), sobre la motivación como indicador del desempeño laboral, arrojando que el 34% de los colaboradores casi nunca reciben un reconocimiento laboral y el 60% considera que el trato no es el adecuado por lo que señalan que casi nunca se encuentran motivados.

Habiendo establecido la comparación de los datos obtenidos en la presente investigación con los antecedentes planteados de la variable motivación, se toma de referencia a la segunda variable que es desempeño laboral.

Así, en relación con esta variable se tiene en cuenta la investigación realizada por Cadavid, y Blandón (2020a) titulada “Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano” donde como indicador principal arrojó como resultado que la calidad del trabajo que incluye, condiciones seguras, identificación, percepción del trabajo se encuentran muy satisfechas, lo que coincide con el presente estudio ya que se evidencia que en la dimensión de calidad del trabajo el 98% de la población considera que es buena o muy buena. Esto quiere decir según Hodgetts y Altman (2003) citado por Tapia y Melquiades (2017a), que los trabajadores tienen una propiedad acerca del trabajo realizado distinguiendo en términos de eficiencia y efectividad el desarrollo de sus labores. A pesar de

lo anterior, se hace importante aclarar que estas difieren en las variables principales y en la población en general.

Referente a los hallazgos encontrados en la categoría de productividad, que fue un resultado significativo en la presente investigación, encontrándose la población en un nivel de satisfacción alto, difiere con el estudio realizado por Rodríguez, Segura, Elionzo, Moreno y Montalvo, (2020a) sobre el impacto de la motivación como medio para incrementar la productividad en una empresa de México, en ella se evidenció que el 58.33% de los trabajadores se sienten inconformes porque no reciben algún tipo de motivación por parte de sus superiores para así poder aumentar la productividad de la empresa, además comentan que no reciben un buen trato y reconocimiento por realizar de manera eficiente su labor.

Por último, Paredes Ramírez, G. y Arana Rodríguez, M. (2019a) realizaron una encuesta sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en instituciones de educación pública en San Martín año 2018, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación del personal administrativo y el desempeño laboral. Como resultado, la prueba de motivación es 0,80 y el desempeño laboral es 0,86, lo que indica que la fiabilidad es buena en relación con los resultados obtenidos de la muestra. El uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.381 **$; $p = 0.000$) muestra que la motivación está relacionada con el desempeño laboral, pero, que la relación entre las dos, es baja. Esta investigación coincide con el presente estudio porque a pesar de que las variables en su interpretación se tienen en cuenta una a la otra, al correlacionar las dimensiones de las dos variables la correlación es nula o baja.

Con el párrafo anterior queda concluida la constatación de los hallazgos de la variable de desempeño laboral y la motivación con los estudios anteriores.

Conclusiones

La motivación en el campo laboral, y en los diferentes contextos donde se presenta el ser humano, se evidencia como un factor que mejora las condiciones para el buen clima y desarrollo organizacional y personal. Por tanto, luego de analizar e interpretar los datos obtenidos en la presente investigación que tiene como objetivo general determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I, se concluye que:

- En cuanto al primer objetivo específico de esta investigación que es caracterizar socio demográficamente por sexo, edad y tiempo de permanencia a los colaboradores de la cámara de comercio de Valledupar, se evidencia que el 58% de los participantes de esta investigación pertenecen al sexo femenino y los 42% restantes pertenecen al sexo masculino. Respecto a la edad, se establece que de 18 a 29 años de edad, es el rango con mayor número de colaboradores, presentando un porcentaje del 49%, y el rango de permanencia más elevado es de 0 a 3 meses en la institución que presenta un 21%, seguido de un 15% que se establece en un intervalo de 3 a 5 años.
- Al establecer las dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores objeto de estudio se pudo determinar que el 52% presenta altos niveles en cuanto a las necesidades de protección y seguridad, el 57% siente que las necesidades que hacen referencia la interacción social y las relaciones duraderas se encuentran satisfechas en un nivel medio, mientras que las necesidades de autoestima presentan un nivel alto, evidenciando una valoración del 52%. Y por último, en cuanto a la motivación, el 74% de los trabajadores aseguró tener un 74% en cuanto a los niveles de autorrealización, que se ubican según la escala de valoración en un rango alto.
- En cuanto al desempeño laboral de los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar se determinó que el 75% considera tener un alto nivel en el conocimiento del trabajo que realiza en la institución, asimismo, el 80% considera que su trabajo dentro de la organización está bien realizado, y por lo tanto el nivel de calidad es muy bueno. Seguidamente el 84% evidencia que tienen un muy buen nivel de responsabilidad, y de igual forma un 82% asegura que la categoría enfocada a la productividad en el área que les corresponde se encuentra satisfecha y por lo tanto, en un rango muy bueno. Con relación a la habilidad y destreza hacia la organización la

mayoría de los participantes, un 55%, considera que cuenta con las habilidades necesarias para desarrollar las tareas correspondientes y por lo tanto esta valoración se encuentra en un nivel muy bueno, y el 88% muestra una valoración alta en cuanto a la percepción que tienen hacia la institución objeto de estudio. Por último, se puede afirmar a partir de los datos obtenidos que la variable de desempeño laboral, es encuentra en un nivel muy bueno, de manera general, ya que un 99% afirma que es te es bueno o muy bueno, lo que evidencia que los colaboradores consideran que el desempeño que tienen actualmente es satisfactoria para la organización y para ellos mismos.

- Para finalizar, con relación al último objetivo específico sobre establecer la correlación estadística entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la cámara de comercio en la ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I, se pudo evidenciar a partir de las correlaciones realizadas en el programa estadístico SPSS, que la relación que existe entre las mismas son bajas o prácticamente nulas, presentando valores de (0. a -0.20), de (0.020) y de (+0.21 a 0.40), lo que indica que la relación entre las dos dimensiones de los instrumentos para esta investigación no son significativas.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones obtenidas después de revisar los resultados de la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones.

Recomendaciones dirigidas a la Cámara de Comercio de Valledupar

- Se recomienda adoptar la comunicación asertiva como una herramienta para aumentar las relaciones interpersonales y compartir la toma de decisiones para unificar criterios entre el personal de la Cámara de Comercio de Valledupar.
- Se sugiere realizar actividades como celebraciones de fechas especiales, torneos deportivos, dinámicas de grupo y organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés para los empleados, con el propósito generar la socialización e integración entre los trabajadores y de este modo alcanzar un mejoramiento de las relaciones interpersonales dentro de la organización y de igual forma fomentar el trabajo en equipo, reforzar lazos de amistad y compañerismo.

Recomendaciones dirigidas a los estudiantes y a la universidad

- Se sugiere a los estudiantes del Programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar continuar esta línea de investigación, realizando estudios que incorporen la motivación y el desempeño laboral debido a que existen pocas investigaciones a nivel regional y local donde se estudien estas dos variables, lo que les permitirá a futuros investigadores tener una base para sus investigaciones.
- A la universidad continuar fortaleciendo el interés de los estudiantes en ejecutar investigaciones que sean beneficiosas para las organizaciones.
- Y por último, apoyar las investigaciones realizadas por el programa de Psicología de la Universidad popular del Cesar y facilitar los recursos necesarios que le contribuyan al desarrollo de las mismas.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, A. C., Jiménez, L. K., Pulido, E. G., & Redondo, M. P. (2019). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia.*
- Archila, Cuero, Gómez, Mendoza y Quinchia (2020). *Estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral y la productividad en la empresa HID.* Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano. Bogotá.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica 6ª Edición.* Caracas, Venezuela
- Barriga Velásquez, C., y Retamozo Chullo, S. (2019). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los hostels Backpackers de la ciudad de Arequipa, 2019.* Universidad nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.
- Benavides, Sáenz, Ospina y Hernández, (2018). *Factores que intervienen en la motivación laboral.* Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá.
- Cabezas, Andrade y Torres, (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Universidad de las Fuerzas Armadas Sangolquí, Ecuador.
- Cadavid y Blandón, (2020). *Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano.* Universidad de San Buenaventura. Medellín, Colombia.
- Certuche, N. y Llorente O., (2020). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Redecol e.s.p.* Universidad Cooperativa de Colombia. Barrancabermeja.
- Cuadro Marrugo, J., Bustamante Martelo, C. y Márquez Cárdenas, E., (2017). *Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur S.A.S en la ciudad de Cartagena de indias.* Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia.

Decreto 1567 de 1998. *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Flores Carranza, M., Valenzuela Quispe, D. y Núñez Rojas, K., (2019). *Relación Entre La Motivación Laboral Y La Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima - 2018.* Universidad Peruana Unión. Lima, Perú.

Gaudy, M. (2007). *Metodología de la Investigación.* Santiago de Chile: Santillana

Guerrero Ocupa, J., y Saavedra Olivos, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019* (tesis de grado). Universidad César Vallejo. Piura, Perú.

Guevara Sánchez (2016). *“Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buongiorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”.* Ambato, Ecuador.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la investigación sexta edición.* México: McGraw-Hill.

Hernández, Fernández y Baptista, (2010). *Metodología de la Investigación.* Quinta edición

Ley 909 de 2004. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Linares y Sánchez, (2017). *Motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona.* Lima, Perú

López y Ojeda, (2020). *Motivaciones laborales en el personal asistencial del servicio de urgencias, en una ips de alta complejidad.* Universidad Javeriana Cali. Colombia

Marín, H. y Placencia (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.* Recuperado de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

- Marshall Sashkin, Ph.D. (1996). *El Cuestionario MbM Gestión por motivación Tercera edición*. Recuperado de: http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf
- Mondragón Díaz, M., y Ramos de la Cruz, M. (2018). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.
- Montalbán, Y. (2018). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio life spa and Fitness S.R.L. Piura-2016*. Universidad Nacional de Piura. Piura-Perú.
- Naranjo Pereira (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Norabuena Crisolo, R., y Daniel Pérez, J. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018* (tesis de grado). Universidad San Pedro. Huaraz, Perú.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1ª ed. Caracas – Venezuela: FEDUPEL, Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, la editorial pedagógica de Venezuela.
- Paredes Ramírez & Arana Rodríguez (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018* (tesis de posgrado). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú.
- Pineda, L. (2018). *Influencia de los factores psicológicos individuales de la calidad de vida (cvl) en el desempeño de los colaboradores en la empresa textiles Margaretex*. Universidad Santo Tomas. Colombia

- Pizarro, R. (2017). *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la emp. Inmobiliaria si Construyo Perú s.a.c. – San Juan de Lurigancho*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Quintero Angarita (2011). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de: [file:///C:/Users/dell/Downloads/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/dell/Downloads/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow%20(2).pdf)
- Ramírez, A. (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017*. Lima, Perú.
- Resolución 036 del 17 de enero de 2019. Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Fundación Pública. 17 de enero de 2019. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703621/Resolucion_036_2019
- Resolución 312 de 2013. *Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores del departamento administrativo de la función pública*. 24 de abril de 2013. http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_col_DAFP_anex7.pdf
- Rodríguez, K., Arzuaga, A., Martínez L., Arrieta, J., y Sereno, J., (2018). *Modelo estratégico para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa CREZCAMOS S.A*. Universidad Nacional Abierta y Distancia. Colombia, Valledupar.
- Rodríguez, Segura, Elionzo, Moreno y Montalvo, (2020). *Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad*. Estudio de caso: Empresa TCR de Saltillo, Coahuila, México.
- Ronquillo, Aranda y Pando (2013). *Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo*. Ciencia y tecnología. Revista Iberoamericana de Psicología.

- Saavedra López, M., Figueroa Sánchez, A. (2019). “*Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019*”. Instituto de Gobierno y Gestión Pública. Lima, Perú.
- Sampieri Roberto, (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Cuarta edición.
- Suarez, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019*. Lima, Perú
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango*.
- Tapia Peña, J., y Melquiades Cusihuaman, H. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura sede Cusco*. Perú
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Consultado el 15 de febrero de 2008, de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Universidad católica del Maule, (2019). Comité de Ética Científico – UCM. Consentimiento informado.
- Valera Peralta, N., y Dávila Arenaza V. (2019). *Motivación y desempeño eficiente de los trabajadores de la Empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019* (tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Valero, E. (2019). *Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria*. Universidad de los Andes. Venezuela
- Vera y Galindo, (2020). *Nivel motivacional de una empresa del sector de seguridad privada en Santander*. Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario MbM de la variable Motivación

Instrucciones:

Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C = Estoy Completamente de acuerdo

B = Estoy Básicamente de acuerdo

P = Estoy Parcialmente de acuerdo

S = Sólo estoy un poco de acuerdo

N = No estoy de acuerdo

N°	Ítems	C	B	P	S	N
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
3	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
4	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida					
5	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
6	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
7	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas					

9	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
10	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
11	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona					
12	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo					
13	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido					
14	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo					
15	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido					
16	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites					
17	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa					
18	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí					
19	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas					

Puntuación del cuestionario

Instrucciones: En el Cuestionario, marcó usted una letra indicando su grado de acuerdo con las afirmaciones del mismo, reflejando así sus puntos de vista y opiniones personales. En el cuadro siguiente, marque con un círculo el número que corresponde a la letra que marcó para cada una de las veinte afirmaciones. Por ejemplo, si su respuesta a la afirmación número 1 fue “P” - Estoy Parcialmente de acuerdo - trazaría un círculo en el número “3” de la celda 1 del cuadro

1. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	2. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	3. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	4. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
5. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	6. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	7. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	8. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
9. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	10. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	11. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	12. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
13. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	14. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	15. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	16. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
17. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	18. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	19. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	20. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización

Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral

Edad: _____ Sexo: _____

Tiempo de servicio: _____

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo que usted realiza. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste haciendo uso de la siguiente valoración.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					
02	Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					
03	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puestos de trabajo					
04	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
05	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
06	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos					

07	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa					
08	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada					
09	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente					
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente					
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					
14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización					
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo					
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo					
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo					
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores					
23	Comparto la misión y objetivos de la organización					
24	Muestro interés por superarme constantemente					
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas					

	responsabilidades en mi organización					
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 3. Consentimiento informado para los colaboradores de la Cámara de comercio



El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **María Laura Churio Páez y Andris Helena Magdaniel Gómez** de la **Universidad Popular del Cesar**. El objetivo principal de este estudio es: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes de la universidad pública de la Ciudad de Valledupar del año 2021 periodo académico I.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista en profundidad. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, La participación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, sus respuestas serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él, Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Yo _____ identificado (a) con documento No. _____ acepto participar en esta investigación y reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(En letras de imprenta)