UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción
en Lima**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR

Vizcarra Ganoza, Vania María (0000-0001-8256-8975)

ASESOR

Cruz Rodríguez, Julio Enrique (0000-0002-6885-8287)

Lima, 15 de setiembre de 2020

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca estudiar la relación entre motivación y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de construcción de la ciudad de Lima. El diseño de la presente investigación es correlacional, ya que busca conocer la relación entre dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La muestra estuvo compuesta por las siguientes características: varones (52.4%), mujeres (47.6%) y una media en edad de 32 años. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre motivación laboral (1992) elaborado por Fernando Toro y la escala de la auto percepción del nivel de desempeño laboral (2008) elaborada por Denisse Cruz. Dentro los principales hallazgos en este estudio se evidenciaron que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral entre los colaboradores de la organización. Mientras más elevadas se encuentren estas variables las variables de motivación tendrán una mayor repercusión en el desempeño.

Palabras clave: Desempeño laboral; Motivación extrínseca; Motivación intrínseca; Autopercepción.

Motivation and Labor Performance in construction company workers in Lima

ABSTRACT

This research work seeks to study the relationship between motivation and job performance in a group of workers of a construction company in the city of Lima. The design of this research is correlational, as it seeks to know the relationship between two variables (Hernández, Fernández and Baptista, 2014). The sample consisted of the following characteristics: males (52.4%), females (47.6%) and an average age of 32. The instruments used were the questionnaire on job motivation (1992) prepared by Fernando Toro and the scale of self-perception of the level of job performance (2008) prepared by Denisse Cruz. Among the main findings in this study were shown that there is a significant relationship between extrinsic and intrinsic motivation and job performance among the organization's collaborators. The higher these variables are, the more performance-impacting variables are.

Keywords: Job performance; Extrinsic motivation; Intrinsic motivation; Self-perception.

Introducción

En la actualidad se puede apreciar un factor clave para el óptimo desenvolvimiento y el logro de objetivos de un empleado en una organización y es la motivación que pueda tener el colaborador dentro de su lugar de trabajo. Existen empresas en donde los empleados poseen muy poca motivación con relación a su trabajo repercutiendo en su desempeño ello se puede deber a alguna problemática personal o laboral por la que esté atravesando. Se verá reflejado en el desempeño de sus actividades laborales, mala relación con sus compañeros de trabajo, con el jefe, imposibilitándole alcanzar los resultados esperados por la organización. Es por ello que en la actualidad se desarrollan diversos programas para motivar a empleados en las organizaciones, ya que un colaborador animado con ganas de realizar sus tareas genera un beneficio para él, la organización y ello posibilita a que se desenvuelva adecuadamente con sus compañeros y se alcancen objetivos establecidos por la organización (Sum, 2016).

Según lo mencionado existen investigaciones en donde se evidencia la relación directa entre la motivación y el desempeño en el trabajo:

Existen diversos estudios donde se puede evidenciar la directa relación que entre las variables de motivación y desempeño laboral. Lo concluido en dichas investigaciones permite afirmar que la motivación tiene una significativa repercusión ya sea de manera negativa o positiva en el desempeño laboral de un individuo. Se encuentran estudios a nivel nacional donde se puede evidenciar dicha relación, un claro ejemplo de ello es la investigación realizada por Chirito y Raymundo (2015), donde se puso en evidencia que el ambiente laboral, las políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto, comunicación hacen que los colaboradores se desempeñen eficaz y eficientemente en sus labores. Este estudio se llevó a cabo con el personal de un banco privado en Huacho cuyo objetivo era conocer de qué manera la motivación repercute en el desempeño laboral. Por otro lado, siguiendo la misma línea de investigación en Lambayeque se hizo un estudio al personal administrativo en una empresa agroindustrial. Como principal hallazgo se identificó que, al tener al personal con un adecuado nivel de motivacional afecta en su productividad, habiendo menos margen de error, mayor trabajo en equipo, mejores relaciones interpersonales, logro de objetivos, mayor eficacia y eficiencia en las labores organizacionales (Burga y Wiese, 2018).

En el ámbito internacional, en México Enríquez (2014), desarrolló una investigación orientada a conocer la motivación y el desempeño laboral de empleados en un instituto. El resultado fue que el grado de motivación laboral tiene un impacto positivo y directo en el desempeño laboral de los empleados de dicha institución. Asimismo, en Guatemala se efectuó una investigación en donde se tenía como objetivo estudiar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad regional multidisciplinaria. Como principal hallazgo de dicha investigación se encontró que la motivación y el desempeño laboral se encuentran estrechamente relacionados, ya que un empleado motivado y satisfecho tiene un óptimo desempeño lo que le permite ser más creativo y comprometido con su trabajo y por consiguiente con los objetivos de la organización (Ramírez, 2015).

Según Chiavenato (2015), afirma que la motivación es un proceso elemental, propio del desarrollo humano. Conformar uno de los elementos de suma importancia para tener un mayor entendimiento

de la conducta humana. De esta misma manera, se dice que en la motivación intervienen diversos procesos que repercuten en la energía, direccionamiento y constancia que efectúan las personas para alcanzar una meta (Robbins & Coulter, 2014). Alineada a esta premisa Robbins y Judge (2013), conceptualizan a la motivación como los procesos que repercuten en la intensidad, dirección, y persistencia del esfuerzo que efectúa una persona para llegar a un objetivo.

Desde una perspectiva orientada a un universo corporativo se sostiene que la motivación es una de las tareas más importantes del área directiva de una empresa y a la vez una de las más complejas, ya que a través de ella se consigue que los colaboradores realicen sus tareas con compromiso y afán de acuerdo con los patrones instaurados por la empresa y a su vez se obtiene el compromiso y lealtad del capital humano (Münch, 2010).

Existen diversas teorías de la motivación, pero en esta investigación nos centraremos en los siguientes autores: Maslow, McClelland y Herzberg, ya que el autor Fernando Toro centró en estas teorías para realizar su planteamiento:

Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1991), afirma que existen cinco necesidades que aqueja a todo individuo y se encuentran organizadas de manera estructural. Éstas consisten en necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad, la necesidad social, la necesidad de reconocimiento y la necesidad de auto superación, también denominada autorrealización.

Según McClelland (1989), afirma que existen tres necesidades adquiridas, las cuales son motivos importantes en el centro de trabajo. Dentro de la clasificación de estas tres necesidades, se encuentra la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de pertenencia.

Por último, según Herzberg (Citado en Kinicki, 2003), afirma que existe una relación básica entre las personas y su trabajo y que además la actitud de éstas frente al mismo puede determinar el éxito o fracaso. Considera que existen factores relacionados con la higiene, que cuya ausencia puede conllevar a una insatisfacción laboral y desmotivación, sin embargo, su presencia no hace relevancia a que se produzca un efecto contrario. Los factores higienizantes son el salario, las adecuadas relaciones interpersonales con jefe, compañeros, la estructura de la organización, el buen estado de la infraestructura de la empresa, la maleabilidad del horario, la pausa y los espacios que permitan la distracción.

De acuerdo a las tres teorías mencionadas Toro desarrolló sus propias conceptualizaciones y categorizaciones para desarrollar el cuestionario de motivación laboral. Él distinguió que existe una motivación intrínseca conformada por variables como motivación al logro, motivación por el poder, motivación por la autorrealización, afiliación y reconocimiento, basados en las concepciones de los autores como McClelland (1989) y Maslow (1991). También identificó que existe una motivación extrínseca compuesta por factores como supervisión, contenido de trabajo, salario, promoción y grupo de trabajo, las cuales se plantean desde las teorías de Maslow (1991) y Herzberg (citado en Kinicki 2003). La tercera y última categorización se trata sobre los tipos de retribución, la cual la componen dedicación a la tarea, aceptación a la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa. Esta categoría está desarrollada en base a las teorías de motivación de McClelland (1989), Maslow (1991) y Herzberg (citado en Kinicki 2003).

Dichas conceptualizaciones se encuentran detalladas de la siguiente manera:

En primer lugar, se encuentra la motivación intrínseca, Toro (1992) afirma que existen cinco factores que describen su comportamiento cognitivo o afectivo ante un hecho determinado, los cuales son: la motivación por el logro, la cual hace referencia al impulso para vencer desafíos, avanzar y crecer, así como también es el mecanismo conductor de metas o impulsos más elevado. Las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos sobresalientes. También se encuentra la motivación por el reconocimiento, trata sobre el impulso para realizar trabajos con gran calidad. Las personas que se orientan por este tipo de motivación sobresalen por su gran dominio en lo que realizan y crecimiento profesional. Se encuentran orientados a obtener la atención de los demás, admiración por lo que son, hacen o son capaces de hacer. Asimismo, la motivación por afiliación, trata sobre el impulso que mueve a relacionarse con las demás personas. Las personas que tengan este estilo de motivación trabajan mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y colaboración. Por ello, se sienten con una satisfacción interna al rodearse por otros. La motivación por autorrealización, se encuentra relacionada con la necesidad de la realización personal, la cual es una tendencia de la persona de ser lo que puede ser y ha de aprovechar plenamente su capacidad y potencial. Por último, la motivación por el poder, la cual explica el impulso por influir en las personas y las situaciones. Corresponde a aquellas personas que aceptan fácilmente el riesgo y son exitosas cuando encaminan el poder hacia el crecimiento organizacional y no tanto hacia lo personal. Personas caracterizadas por su liderazgo.

Como segunda categoría se encuentra la denominada motivación extrínseca, trata sobre el comportamiento relacionado por consecuencias del ambiente, tales como recompensa, castigo y premios. En el caso de la recompensa, se da un elemento u objeto cuando se ha identificado una conducta positiva con el objetivo de que se repita nuevamente. En contraste el castigo, es un objeto que pertenece al ambiente pero que se brinda como consecuencia de una mala conducta con el objetivo de que ésta se extinga. En contraste, el incentivo se concede antes que se realice una conducta, y promueve expectativas positivas o negativas (López, 2010). Dentro de la misma se pueden distinguir cinco elementos externos, los describen la conducta desde un aspecto cognoscitivo o emotivo ante un determinado evento: Supervisión, trata acerca de conductas que muestran brindar valor o retroinformación proporcionada por representantes de la autoridad de una organización. Luego se encuentra Grupo de Trabajo, el cual brinda las condiciones sociales de trabajo, y posibilita la participación en acciones colectivas y el aprendizaje. Contenido de Trabajo, el cual constituye uno de los factores determinantes dentro de este postulado, ya que es un condicionante interno en el trabajo que posibilita niveles de autonomía a quien lo viene desarrollando. También se encuentra Salario, el cual trata sobre retribución económica de acuerdo al desempeño en un puesto laboral. Finalmente, Promoción que refiere a la posibilidad de ascender jerárquicamente en puesto laboral.

Dentro de la tercera y última categoría se encuentran los cinco medios con los cuales se puede obtener las retribuciones deseadas en el trabajo y son los siguientes: Dedicación a la tarea, la cual explica comportamientos caracterizados por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de demostrar a sí mismo compromiso y eficacia. Aceptación de Autoridad, trata sobre conductas donde se identifican el control, la aprobación y aceptación a la autoridad en una empresa. Aceptación de Normas y Valores, trata sobre acciones que evidencian los valores, creencias, normativas para que la empresa funcione y permanezca en el tiempo. Requisición, tiene relación con acciones permiten alcanzar gratificaciones anheladas, con el objetivo de persuadir a

quienes la conceden mediante un pedido directo y particular o convenciéndolo de hacerlo. Por último, se encuentra, Expectación que refiere a los comportamientos que demuestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la figura de autoridad.

La otra variable a evaluar dentro de la presente investigación es el desempeño, se define como un proceso capaz de determinar qué tan exitosa ha sido una organización o individuo o proceso en el logro de actividades y objetivos profesionales. Es decir, la medición del desempeño laboral otorga una evaluación certera sobre el cumplimiento de metas estratégicas a nivel individual (Robbins, Stephen y Coulter, 2013).

Chiavenato (2011), refiere al desempeño orientado a un puesto de trabajo, es decir al comportamiento de una persona en dicho escenario, el cual es situacional. El desempeño varía de una persona a otra, ya que muchos factores condicionan en él. El valor de las recompensas y la percepción de las mismas depende de su interés personal, el cual determina la magnitud del esfuerzo que el colaborador estaría dispuesto a realizar. Simplificadamente es el costo – beneficio. Es importante mencionar que el nivel de esfuerzo personal está relacionado con las capacidades inherentes del puesto que desempeña, aptitudes individuales y lo que percibe del rol que en el que se desenvuelve.

Se afirma que el desempeño se encuentra conformado por actividades tangibles, observables, medibles y otras que se pudiesen deducir. Es también la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Araujo y Leal, 2007).

Werther y Keith (2008), refieren que la evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para medir el desempeño laboral en las organizaciones. Esta refiere al sistema en donde se aprecia la productividad a nivel integral de un empleado, es decir la contribución total a la organización, lo que permite justificar la permanencia o no en el lugar de labores. La gran mayoría de empleados busca tener una retroalimentación sobre cómo está llevando sus tareas y funciones y a su vez los administradores de estas evaluaciones realizan una evaluación individual con el objetivo de decidir las acciones a tomar en cuenta con cada colaborador. Asimismo, la evaluación del desempeño es una valoración a través de una metodología sobre el desenvolvimiento laboral de una persona en una posición específica o de su desarrollo a largo plazo. Las evaluaciones por lo general se caracterizan por ser espacios donde se califica, se promueve la valía de la persona y se manifiestan las habilidades más resaltantes de los mismos (Aec, 2020).

Dentro del ámbito de evaluación del desempeño se encuentra otro tipo de evaluación que es la autoevaluación, la cual hace referencia a un proceso mediante el cual el colaborador se evalúa a sí mismo de acuerdo con el cumplimiento de objetivos, desempeño en el puesto de trabajo el cual se basa en indicadores brindados por la organización. Ello posibilita al colaborador identificar áreas de mejora (Chiavenato, 2007).

La autoevaluación posibilita al colaborador medir su rendimiento en su trabajo. Esta herramienta ofrece una amplia visibilidad de cómo anda el colaborador en la empresa, lo cual es

información valiosa para encauzar posibles desviaciones del camino recorrido. Las principales ventajas de esta herramienta son: el que el propio trabajador es el que muestra el rendimiento que le define en el papel que desarrolla y que al ser consciente el empleado de sus limitaciones aconseje modos para mejorar el desarrollo de su trabajo (Universidad de Valencia, 2019). Según Jimeno y Morales (2019), se afirma que, si el objetivo de una organización es tener una plantilla de alto nivel, es imprescindible medir el desempeño laboral de sus colaboradores de manera periódica, con ello se podrá conocer si los empleados están trabajando de manera efectiva. Uno de los métodos más comunes es la autoevaluación, ya que permite cuantificar la calidad del trabajo realizado y en paralelo muestra las capacidades y fortaleza de los individuos.

La presente investigación pretende conocer la relación entre el tipo de motivación y desempeño laboral en un grupo de trabajadores de una empresa privada del rubro de construcción de la ciudad de Lima.

Con relación a la hipótesis de investigación trata sobre la existencia de una relación significativa y positiva entre la motivación extrínseca, intrínseca con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de construcción de la ciudad de Lima.

Metodología

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se caracteriza por describir las variables y determinar las posibles relaciones entre ellas, sin tratar de determinar causalidad. Este diseño es el adecuado para el objetivo de esta investigación, ya que se describen las características de las variables estudiadas Motivación Laboral y Desempeño Laboral, en una población específica, trabajadores de una empresa privada del rubro de construcción de la ciudad de Lima y de esta manera poder establecer su relación.

La población estará conformada por 300 empleados de una empresa de construcción la ciudad de Lima, correspondiente al distrito de San Isidro.

Se realizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, la muestra está conformada 105 trabajadores.

En cuanto a las características relacionadas con el género en los participantes se puede apreciar que hubo un mayor porcentaje de varones (52.4%) que respondieron a la prueba a diferencia de las mujeres (47.6 %). Por otro lado, el estado civil de los participantes estuvo conformado por: solteros (53%), casadas (39%), conviviente (19%), viuda (1%). En cuanto al promedio de permanencia en el puesto se encontró que fue de 19.07 meses, la media en edad fue de 32 años y la antigüedad en la empresa es de 26.08 meses. Por último, se encuentra el grado de instrucción, estudios superiores culminados (71%), universitaria incompleta (16%) y técnico completa (11%).

Los instrumentos utilizados para dicha investigación fueron:

Con la ficha socio demográfica se recopilarán datos como sexo, profesión, puesto que ocupa en la actualidad, el tiempo de permanencia en el puesto, la edad, antigüedad en la empresa y estado civil.

El cuestionario de motivación para el trabajo (Toro,1992), ha sido aplicado en la Universidad Tecnológica de Pereira en Colombia en el 2010.

La mencionada herramienta está compuesta por setenta y cinco ítems, los cuales están incluidos en quince elementos motivacionales. Estos quince elementos tienen relación con un factor de la motivación. Como indicación principal para responder este cuestionario se debe de ordenar los ítems de cada agrupación de acuerdo al nivel de importancia que se le designa a cada ítem los cuales van desde (5) siendo este el más importante, luego (4) al que se considere que este en segundo lugar, (3), (2) y (1) al que se le calificó de menos importante. . La prueba tiene 3 dimensiones o categorías divididas de la siguiente manera: motivación intrínseca, motivación extrínseca y tipos de retribución. Esta herramienta se puede aplicar personas con un nivel de instrucción de secundaria completa o que haya cursado cuatro años de estudios superiores. Por otro lado, la confiabilidad de la prueba se hizo a través del cálculo de coeficientes de relación cuyo resultado fue de .72 (Lopez, 2010). En cuanto a la validez de la prueba se obtuvo por medio de un análisis factorial a través análisis de un factor. Los resultados arrojaron que este cuestionario tiene diferenciaciones variadas en distintos factores que van en relación al nivel de instrucción, nivel socioeconómico y ocupación.

Para fines de la presente investigación se asumió la misma estructura factorial de los autores originales.

En cuanto, a la confiabilidad de este instrumento se efectuó el método de consistencia interna alcanzando índices entre -.10 y .75 en todas las áreas evaluadas.

El cuestionario cuenta con sesenta ítems enfocados a la auto percepción del desempeño laboral. El objetivo del mismo es evaluar la auto percepción en el desempeño laboral. Dicho cuestionario consta de 6 dimensiones, las cuales son gestión administrativa, relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad y productividad. Las opciones de respuesta en este cuestionario van de acuerdo a cada afirmación y las opciones de respuesta están en correlación al grado de frecuencia que es desde 1 (*Nunca*), 2 (*Casi Nunca*), 3 (*A Veces*) 4 (*Casi Siempre*) 5 (*Siempre*).

Para la validez de esta prueba se tomó en cuenta lo afirmado por Grajales (2004), quien menciona que para poder hallar la validez de cualquier herramienta se necesita comprobar la información recabada, tener la certeza que dicho instrumento evalúa lo que se requiere evaluar. Teniendo en cuenta lo mencionado la validez de esta prueba se realizó de la siguiente manera:

Se llevó a cabo una investigación bibliográfica extensa con el objetivo de estudio a desarrollar.

Se efectuó el desarrollo del instrumento con relación a la información recabada y el conocimiento de especialistas.

Distintos expertos hicieron una valoración de la prueba.

Fue presentada a un grupo experimental de personas como prueba piloto en donde se evaluó la validez de la misma (Cruz, 2008).

En cuanto, a la confiabilidad, se utilizó el método de Alfa de Cronbach alcanzando un coeficiente de .935 .

Para fines de la presente investigación se expone que la validez de la prueba ese obtuvo por a través de la correlación todas las áreas de la prueba. El resultado fue que todas las subáreas tienen una correlación positiva y significativa, demostrándose así la validez de la mismo. La confiabilidad, se efectuó a través del método de consistencia interna alcanzando los índices entre .76 y .90 en todas las áreas evaluadas.

Para el desarrollo de este estudio se tomaron como participantes a un grupo de empleados de una empresa privada de la ciudad de Lima, para ello se contactó con el gerente de Recursos Humanos de la compañía quien brindó la facilidad en cuanto al acceso a la información y el contacto con el personal.

Se aplicaron dos cuestionarios y una ficha socio demográfica de manera individual y/o grupal conforme a las facilidades que brindó la empresa en la cual se aplicó los instrumentos.

De manera inicial a los participantes se les brindó el consentimiento informado, en donde se menciona la finalidad del estudio y la participación voluntaria de los individuos. Para el completo entendimiento de los participantes se utilizó un lenguaje simple y claro, asimismo se manifestó en todo momento que cualquiera de los participantes podría dar como concluida su prueba cuando quisiese. También se mencionó que es una prueba anónima y voluntaria. Luego de explicar todo ello y que los participantes estuvieran de acuerdo con lo mencionado se procedió al desarrollo de la misma con la dirección de la autora del estudio.

Para analizar adecuadamente los resultados obtenidos de los cuestionarios, se utilizaron software SPSS (versión 19) y métodos estadísticos que nos permitan cuantificar la información, analizarla y poder así contestar la pregunta de investigación de manera clara y concisa. Primeramente, los resultados obtenidos de los cuestionarios se analizaron en el sistema SPSS (versión 19), a través de métodos estadísticos. Finalmente, los resultados son presentados con su respectivo análisis.

Resultados

Con el objetivo de conocer la distribución de los puntajes alcanzados en el estudio se llevó a cabo el test de Kolmogorov – Smirnov. En esta prueba se evidenciaron que las escalas de relaciones interpersonales ($Z = 2.15$, $p < .001$), responsabilidad ($Z = 2.52$, $p < .001$) y productividad ($Z = 1.78$, $p < .005$), de la prueba de autopercepción del desempeño, no tienen distribución normal. Por otro lado, las escalas de gestión administrativa ($Z = 0.87$, $p = 0.44$), toma de decisiones ($Z = 1.27$, $p = 0.08$), comunicación ($Z = 1.20$, $p = 0.12$) y desempeño ($Z = 1.32$, $p = 0.06$), de la prueba de autopercepción del desempeño, tienen distribución normal. En cuanto al cuestionario de motivación para el trabajo, las escalas de salario ($Z = 0.98$, $p = 0.29$), supervisión ($Z = 1.20$, $p = 0.11$), grupo de trabajo ($Z = 1.13$, $p = 0.16$), contenido de *trabajo* ($Z = 0.98$, $p = 0.30$), promoción ($Z = 1.10$, $p = 0.18$), logro ($Z = 1.07$, $p = 0.21$), poder ($Z = 1.10$, $p = 0.18$), afiliación ($Z = 0.18$, $p = 0.52$), autorrealización ($Z = 1.19$, $p = 0.20$) y reconocimiento ($Z = 0.94$, $p = 0.35$) tienen una distribución normal. Entonces, para conocer la correlación que existe entre las variables de relaciones interpersonales, responsabilidad y productividad se utilizará las correlaciones de Spearman Unilateral, ya que ninguna de ellas se encuentra distribuida normalmente y se cuenta con una hipótesis acerca de la dirección de las correlaciones. Por otro lado, para la demás variables como salario, supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, promoción, logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, gestión administrativa, toma de decisiones, comunicación y desempeño, se utilizará la correlación de Pearson bilateral.

Se realizó un análisis entre los factores de motivación interna, motivación externa y tipos de retribución con el desempeño. Se hallaron los siguientes resultados:

En primer lugar, no existe ninguna correlación entre las variables tipos de retribución y desempeño.

En segundo lugar, las correlaciones entre la motivación extrínseca y desempeño laboral son

positivas y significativas. Como es el caso de responsabilidad tiene una correlación significativa y positiva con supervisión. Asimismo, relaciones interpersonales tiene una correlación significativa y positiva con salario, supervisión y contenido de trabajo. Se puede apreciar en la siguiente tabla 1:

Tabla 1

Correlaciones de Motivación Externa y Desempeño Laboral

	Salario	Supervisión	Grupo de Trabajo	Contenido de Trabajo	Promoción
Responsabilidad	-.04	.16*	-.01	.05	.04
Relaciones Interpersonales	-.19*	.10*	.11	.10*	-.04

Por otro lado, se encuentran las correlaciones intrínsecas y desempeño laboral son positivas y significativas. En el caso de gestión administrativa tiene una correlación positiva y significativa con logro, autorrealización y reconocimiento. Sin embargo, con respecto a poder posee una correlación significativa negativa. En lo que respecta a comunicación se evidencia tener una correlación significativa y positiva con reconocimiento. Por último, productividad tiene una correlación positiva significativa con reconocimiento. En la tabla 2 se evidencia lo mencionado.

Tabla 2

Correlaciones de Motivación Interna y Desempeño Laboral

	Logro	Poder	Autorrealización	Reconocimiento
Gestión Administrativa	.236*	-.202*	.213*	.202*
Comunicación	.154	-.111	.078	.210*
Productividad	.047	-.139	.206*	.139

Discusión

El objetivo de estudio es establecer la relación entre el tipo de motivación y el desempeño laboral en un grupo de empleados de una empresa de construcción de la ciudad de Lima. Como hipótesis de investigación se sostiene que existe relación significativa y positiva entre el desempeño laboral y ambos tipos de motivación, extrínseca e intrínseca.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se encuentra que la hipótesis planteada es aceptada ya que los puntajes obtenidos por los empleados de una empresa privada mostraron que existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca e intrínseca con el desempeño.

Lo encontrado en la presente investigación con respecto a la motivación extrínseca y el desempeño trata como al tener una adecuada responsabilidad en las tareas que realizan, los niveles de supervisión son los óptimos, ya que no requiere de esto muy seguido. Las buenas relaciones laborales promueven un excelente contenido de trabajo, ya que al trabajar en una organización se relaciona con otros de manera continua para poder alcanzar un objetivo, ejecutar tareas o desarrollar un servicio, lo cual repercute en el contenido de trabajo que realiza (Peniche, Ramón, Guzmán y Mora, 2020). Asimismo, Billikopf (2016), reitera que las relaciones entre colegas de trabajo forjan un importante vínculo dentro y fuera del trabajo; sin embargo, el tenerlas o carecer de ellas pueden aumentar o disminuir la productividad en el lugar de labores.

Cabe mencionar en una investigación llevada a cabo a un grupo de profesionales del sector estatal en la provincia de Junín se encontró que existe una relación directa y significativa entre las variables de desempeño y relaciones interpersonales (Ochoa, 2017). Es importante mencionar que la muestra estudiada tiene una edad media de 32 años, etapa en la cual los individuos están empezando a desarrollarse en un ambiente profesional (Monteiro, 2014). Esto resalta la necesidad de cada uno de crecer, ser reconocido, buscar ser el mejor, tal como se ha encontrado en el presente estudio; y sumado también con su preparación académica, ya que la gran mayoría tiene estudios superiores concluidos.

Otros estudios han encontrado resultados similares al presente estudio, en Ecuador se llevó a cabo un estudio en donde se quería conocer la influencia de la motivación del desempeño en un grupo de empleados del sector hotelero. Los hallazgos muestran que el nivel de motivación de los colaboradores afecta de manera directa en su desempeño laboral (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020). Continuando con la misma línea de investigación Álvarez (2016), evidencia en su estudio dirigido al personal administrativo de una entidad pública colombiana se encontró que factores motivacionales como poder, reconocimiento, equidad, afiliación, relaciones humanas promueven el deseo de mejorar el desempeño de los empleados. En el ámbito educativo aplicado a docentes de enfermería se hizo un estudio que demuestra que el tipo de motivación tiene una incidencia significativa en el desempeño de los individuos estudiados (Zuta, Castro y Zela, 2018).

Actualmente, existe una tendencia generalizada en el mundo corporativo por preocuparse por el capital humano, ya que de ellos dependerá el éxito o fracaso de la organización. Es ahora donde se efectúan una serie de programas internos que promueven la motivación de los empleados en las organizaciones, ya que de eso desprende muchos factores determinantes para el desarrollo de la organización. La motivación no sólo repercute en el desempeño del colaborador, sino también en su disposición para trabajar, entablar relaciones interpersonales, alcanzar objetivos, ir más de allá de lo que se pide, comprometerse con la organización y siempre buscar oportunidad de mejora que promuevan su desarrollo. Tal como lo evidencia Ochoa (2017), en su estudio sobre las relaciones entre compañeros de trabajo y el rendimiento laboral evidenció que existe una relación estrecha y de gran significancia entre ambas variables. Afirma que al tener una buena relación con los compañeros de trabajo es muy probable que exista una adecuada adecuación a lo incierto y una óptima eficacia, lo cual garantiza la obtención de metas estipuladas compañía. Asimismo, permite alcanzar un buen desempeño personal, lo cual posibilita el acrecentamiento del rendimiento en la corporación.

La motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño como demuestra esta investigación están

estrechamente involucradas, ya que si no hay motivación el desempeño se verá afectado de manera significativa. El resultado que más evidencia esto se encuentra en cómo la supervisión, contenido de trabajo repercuten en las relaciones interpersonales y la responsabilidad del empleado en su centro de labores (Cruz, 2008). El estilo de supervisión que mantiene esta compañía como el contenido del trabajo hacen que el desempeño de sus colaboradores sea el ideal (López, 2010). Estos factores se deben seguir manteniendo y reforzando en la compañía aún más y desarrollar también otras herramientas que promuevan la motivación de sus colaboradores.

De acuerdo a lo que menciona Patricio (2016), las organizaciones requieren que sus colaboradores vayan más allá de lo que se les pide o el puesto requiera es indispensable desarrollar un diseño adecuado en base a la formulación de un sistema de incentivos.

En los resultados encontrados se evidencia que al tener un gran desempeño en lo que respecta a la gestión administrativa de una organización la persona es capaz de tener un mayor impulso para vencer desafíos, avanzar y crecer en el ambiente laboral (Hernández, Cardona & Del Rio, 2017). Así también el individuo tendrá la necesidad de la realización personal, la cual es una tendencia de la persona en desarrollarse como desee sabiendo explotar sus habilidades con éxito y plenitud. Por último y no el menos importante las personas con este tipo característica van a buscar el reconocimiento y para obtenerlo harán trabajos de calidad que sobresalgan del resto e impulsen su crecimiento profesional (Maslow, 1991). Ello demuestra que la motivación intrínseca se manifiesta dentro de esta población de colaboradores quienes se automotivan para ser cada día mejores profesionales.

El resultado obtenido se puede deber a que la empresa cuenta con las condiciones sociales de trabajo adecuadas, asimismo brinda a sus empleados grados de autonomía en sus tareas, los cuales le permiten trascender en sus labores. Asimismo, brinda posibilidades de crecimiento profesional a sus colaboradores de manera equitativa e imparcial.

Todo ello son factores motivacionales que justifican la obtención de estos resultados.

Por otro lado, esta compañía tiene una marca empleadora posicionada en el mercado laboral de hace 80 años, la cual la hace una empresa confiable, sostenible y con una gran exigencia en el rubro y mercado del país. Cabe mencionar que esta característica es una de las principales causas sobre el por qué las personas se encuentran motivadas a ingresar y mantenerse en la empresa.

Por tanto, es muy importante el ambiente, el trato, las condiciones de trabajo, el reconocimiento en el trabajo y el rendimiento del individuo en la empresa son premisas que pueden impactar notablemente en la voluntad de hacer las tareas corporativas. Un adecuado rendimiento laboral se encuentra relacionado con desarrollar directrices, normativas, iniciativas que permitan el establecimiento de aspectos motivacionales: internos, externos y de interacción entre individuos para la obtención de objetivos, equilibrio laboral, armonía y empoderamiento (Sum, 2016).

Se recomienda futuros estudios con las variables de clima, satisfacción laboral y cultura y su relación con el desempeño, de esa manera se podrá tener una visualización global sobre factores importantes que se encuentran en constante relación con los individuos y su desempeño y el impacto de estos. Ello puede brindar resultados se puedan generalizar brindando valor y apoyo al capital humano en las organizaciones.

Una de las principales limitaciones en este estudio es que no se pudo evaluar a la población total que compone esta organización, ya que eso hubiera podido brindar un mayor alcance y

especificidad a las variables estudiadas.

Conclusiones

Se encontraron correlaciones significativas entre tipos de motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño. Ello se puede apreciar que las variables de logro, autorrealización y reconocimiento tienen una correlación significativa y positiva con la variable de gestión administrativa así como con la variable comunicación tiene una correlación positiva y significativa con la variable reconocimiento. Asimismo, la productividad también tiene una correlación positiva y significativa con la autorrealización.

En cuanto a las variables de motivación extrínseca se puede evidenciar que existe una relación positiva y significativa entre la responsabilidad y la supervisión. Cabe mencionar que la variable de relaciones interpersonales tiene una relación positiva y significativa con contenido de trabajo.

Referencias

- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos De Saberes*, (45), 127-143. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Araujo, M & Leal, M. (2007). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en las instituciones de educación superior pública. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-2/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf>
- Asociación Española para la Calidad. (2020). Evaluación del desempeño. *Revista EAC*, 1(1), 10-15. Recuperado de: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeno>
- Baptista, M., Fernandez, C. & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición). México, D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, s.a. de C.V.
- Billikopf, G. (2016). *Las Relaciones Interpersonales en el trabajo facilitando el diálogo entre las partes*. (sexta edición). California, E.E.U.U.: Mc Graw Hill.
- Burga, G & Wiese, S. (2018). *Motivación del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la región de Lambayeque* (Tesis de Postgrado). Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_Wiess eEslavaSandra.pdf.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones* (octava edición). México, DF.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (novena edición.). Mexico,D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (Tercera edición) México. D.F: Mexico,D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chirito, E & Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank, tiendas en huacho*. (Tesis Postgrado). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Jimeno, B & Morales, F. (7 de noviembre de 2019). *Autoevaluaciones dentro de la empresa: ¿cómo realizarlas y por qué son importantes?*. Conexión Esan. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/11/autoevaluaciones-dentro-de-la-empresa-como-realizarlas-y-por-que-son-importantes/>
- Cruz, D.(2008). *Autopercepción de la capacitación y del desempeño laboral de los empleados del hospital la Carlota en Montemorelos, Nuevo León* .(Tesis de Posgrado). Recuperado de:<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/31/Tesis%20Denisse%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FIAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grajales, T.(2004). *Como elaborar una propuesta de investigación*. Nuevo León, México.: Publicaciones Universidad de Morelos, Montemorelos.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición). México, D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, s.a. de C.V.
- Hernández, G., Cardona, A, & del Rio., J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*, 28(5), 15-22. doi: 10.4067/S0718-07642017000500003
- Patricio, D. (2006). *Manual de recursos humanos*. (tercera edición) Madrid, España.: Editorial ESIC.
- Kinicki, A (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México, DF.: Mc Graw Hill.
- López, A. (2010).*Análisis del ciclo motivacional: En las personas vinculadas a cooperativas de*

- trabajo asociado y asprosalud*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/84b7/9cec467147ef22f8c500840dba1b14bc064c.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. doi: 0000-0002-7615-3906, 0000-0002-3458-3844, 0000-0002-0220-4328
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. (tercera edición) Madrid, España: Díaz de Santos.
- Mc. Cleland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, España: Narcea, S.A. ediciones Madrid
- Monteiro, R. (septiembre,2014). La importancia del trabajo en la transición hacia la vida adulta. *Revista electrónica de divulgación científica de la infancia y la juventud*, 4(2), 20-29. Recuperado de: http://desidades.ufrj.br/wp-content/uploads/2014/10/4_DESIDADES_sep-2014_esp.pdf
- Münch, L. (2010). *Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo* (primera edición.). Juárez, México.: Prentice Hall
- Ochoa, G (2017). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín*. (Tesis de Posgrado). Recuperado de: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/395/T037_70225132_T..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C. & Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. doi:10.15366/reice2020.18.2.004
- Ramírez, M. (2015). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria*. (tesis de Postgrado). Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/2724/1/17458.pdf>
- Robbins,S. & Coulter,M. (2014). *Administración*. México, D.F.: Pearson Educación
- Robbins,S. & Judge,T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta edición.). Juarez, Mexico.: Pearson educación
- Sum, M. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral* (tesis de Postgrado). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Universidad de Valencia. (21 de marzo de 2019). *La autoevaluación, clave para cumplir los objetivos*. Universidad de Valencia. Recuperado de: <https://www.universidadviu.com/la-autoevaluacion-clave-para-cumplir-los-objetivos/>
- Werther, W & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas* (Sexta edición.). Mexico,D.F.: McGRAW-hill/interamericana

editores, s.a. de c.v.