

Artículo Original

Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil

Labor motivation and its relationship with the performance of employees in a textile company

*Zaira Abigail Zapata Huamaní ¹, Ana Cecilia Napán²,
Rolando Meza Rodríguez²

¹ Universidad Científica del Sur, Administración de empresas. Lima, Perú

² Universidad Científica del Sur, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima Perú

Editor responsable: Graciela María Patricia Velazquez de Saldivar . Universidad del Cono Sur de las Américas, UCSA.

RESUMEN

Desde la perspectiva de este estudio, el objetivo de la investigación considera "determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. - 2021". Dentro de la metodología se desarrolló el diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional. La muestra fue censal y la conformaron 105 colaboradores de Super Sport. Para el recojo de datos se utilizó la encuesta como técnica, de igual forma el cuestionario como instrumento con 36 ítems para ambas variables. Para el procesamiento de datos en el entorno inferencial según la prueba de normalidad se trabajó con el estadígrafo Rho de Spearman, encontrando correlaciones positivas. Para la hipótesis general la correlación hallada fue de ($r=0,764$) indicando que la relación es directa y positiva, concluyendo que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L - 2021.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño, motivación intrínseca, productividad.

ABSTRACT

From the perspective of this study, the objective of the research considers "to determine the relationship of work motivation with the performance of employees at Industrias Súper Sport S.R.L. - 2021 ". Within the methodology, a non-experimental design was developed, with a quantitative approach, correlational descriptive scope. The sample was census and was made up of 105 Super Sport collaborators. For data collection, the survey was used as a technique, in the same way the questionnaire as an instrument with 36 items for both variables. For data processing in the inferential environment according to the normality test, the Spearman Rho statistician was used, finding positive correlations. For the general hypothesis, the correlation found was ($r = 0.764$) indicating that the relationship is direct and positive, concluding that work motivation is significantly related to the work performance of employees at Industrias Súper Sport S.R.L - 2021.

Keywords: work motivation, performance, intrinsic motivation, productivity.

***Autor correspondiente:** Zaira Abigail Zapata Huamaní, Administración de empresas Universidad Científica del Sur, Lima, Perú.

Email: 100039513@cientifica.edu.pe

Fecha de recepción Abril 2023. Fecha de aceptación: Mayo 2023.



INTRODUCCIÓN

La motivación está enfocada a conseguir una meta trazada. En las organizaciones, el colaborador desarrolla su trabajo para lograr resultados que son óptimos y le permiten satisfacciones laborales como línea de carrera, recompensas bonos entre otros. Esta forma de reconocimiento se vuelve ente de satisfacción y aporta a la retención del personal, ya que se trata de individuos con sueños y necesidades (Robbins,1999). Es así que se considera que la motivación representa el deseo de querer esforzarse con el propósito de alcanzar las metas planteadas por la organización y esto va vinculado a satisfacer ciertas necesidades individuales.

Uno de los mayores inconvenientes existente en las empresas es la baja motivación, que afecta el desempeño laboral del colaborador perjudicando la productividad y las finanzas de las organizaciones. Whetten & Cameron (2005) señalan que el desempeño laboral es el efecto de la destreza guiada por la motivación, donde confluyen el ingenio, el compromiso y el deseo. Es así que el colaborador se nutre de estos elementos para lograr satisfacción en su labor. La empresa Google es considerada como una de las 100 mejores organizaciones para trabajar a nivel mundial por que sus colaboradores expresan que los objetivos están alineados a la motivación laboral y promueve el clima benéfico de la organización, buscando en todo momento tratarlos y recompensarlos. Best Multinational Workplaces 2020)

La motivación en relación al desempeño laboral va tomando gran importancia en las organizaciones. Muchas de ellas se mueven mediante su fuerza laboral, siendo un pilar fundamental y vital para su productividad y rentabilidad. Cuando la organización cede a los colaboradores un sentido de intervención con la empresa, reflejaran un incremento del redimiendo y compromiso por parte del capital humano. En la investigación plasmada por la encuestadora Gallup (2019), concluyen que sólo un 15 % de los empleados muestran entusiasmo por el desarrollo de sus compañías en relación al futuro, dichas cifras comunican carencia de motivación por parte del trabajador en una empresa. De otro lado, en el Perú se aprecia una alta tasa de rotación de colaboradores con respecto a Latinoamérica, cuyo promedio era del 20 %, según un informe de PWC (2018) reflejando que la rotación tenía como causa principal la desmotivación del colaborador. A raíz de estos resultados, muchos líderes de departamentos implementaron nuevas estrategias para mantener a sus colaboradores motivados. Aumentando el nivel de contentamiento y productividad en cada uno de ellos (Molina, 2019).

Respecto al estudio sobre la motivación Herzberg (1959), basa su teoría en un equilibrio, relacionado a factores tanto de higiene como motivadores. Dado que, si un colaborador ejerce su labor en inadecuadas condiciones de higiene, sentirá insatisfacción, Si las condiciones en mención mejoran, el individuo se sentirá satisfecho. Ambos factores son necesarios para generar satisfacción en el individuo, si carece de ellas o son las menos indicadas, generará en el colaborador cierto grado de insatisfacción. Según Chiavenato (2019), la motivación es aquella razón que empuja a un individuo a proceder de cierta forma o provoca mínimo una inclinación hacia una conducta. Este accionar del individuo puede estar generado por un estímulo, ya sea interno o externo, funcionando así mediante fuerzas activas e impulsoras. Koontz, et. al. (2012), refiere que la motivación es aplicada a impulsos, anhelos, deseos, necesidades y fuerzas semejantes. Los líderes gerenciales realizan cosas para complacer deseos e impulsos de los colaboradores y los incitan a comportarse del modo esperado.

En relación a la motivación intrínseca Montico (2004), manifiesta es la experiencia de la autodeterminación, competencia y sentimiento, produciendo la ejecución de la tarea encomendada y no depende del contexto externo.

Se analiza también la motivación extrínseca que, según Medellín (2010), permite que el individuo participe en una actividad relacionada con la consecución de una recompensa, sus actos están promovidos por estímulos que pueden ser económicos, días libres, flexibilidad de horarios, entre otros y aportan a los procesos motivacionales.

Del mismo modo la motivación trascendental para Carrera et. al., (2006), es denominada emocional, porque el colaborador trabaja para los intereses generales y no los suyos propios, en consecuencia, contribuye con todas sus potencialidades y posibilidades al cumplimiento de metas de la organización.

El desempeño del colaborador se puede expresar desde el punto de vista del comportamiento que muestra en su puesto de labor y está influenciado por factores como conocimiento, destrezas y habilidades que repercuten en sí mismo. Robbins y Judge (2009) mencionan que la meta que se traza el colaborador es de significativo valor personal y para el progreso de su desempeño. Para Palaci (2005), el desempeño se refleja en un buen resultado de las actividades laborales del colaborador y aporta a las metas establecidas por parte de la empresa.

La productividad en el desempeño laboral se puede apreciar como la correspondencia entre la producción de bienes y servicios, la cuantificación de capital requerido, el trabajo y el uso de insumos apropiados (Garza, 2006).

Las competencias permiten observar las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene el colaborador al desempeñar una labor. Amaru (2009) reconoce la importancia de las competencias y menciona que estas llevan a una ventaja competitiva que busca ser visualizada por los clientes, contando con algún recurso singular.

Finalmente, otro elemento que aporta a la productividad es la eficiencia del colaborador que se muestra en el cumplimiento de la labor de forma asertiva y oportuna, mostrando una gran responsabilidad y compromiso con sus superiores y con la organización. Amaru (2009), señala que el colaborador demuestra eficiencia cuando busca realizar la tarea de forma idónea, realizando labores de modo inteligente, aminorando el esfuerzo y optimizando recursos. Del mismo modo Chiavenato (2014), indica que el colaborador demuestra eficiencia cuando emplea adecuadamente los recursos dados estableciendo una relación entre costos y beneficios.

Antecedentes

Manjarrez et.al. (2019). Investigó La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. En el afán de conocer el grado de motivación con la que se desenvuelve el colaborador en su zona de trabajo buscaron identificar esta relación, concluyendo que se debe tomar en cuenta la autonomía del colaborador porque es la base de su motivación. Demostraron la relación de influencia entre motivación y desempeño laboral.

Larzabal (2019), investigó la relación de la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. Buscó establecer el nivel de relación entre sus variables. Concluyó que los colaboradores requieren cubrir necesidades de seguridad, autorrealización y autoestima, así mismo hallaron que las necesidades de pertenencia y sociales obtuvieron un nivel bajo en el proceso de análisis, sin embargo, el desempeño laboral presentó un alto rango en competencias del personal. Es necesario

considerar un vínculo posible entre la motivación y el comportamiento del colaborador.

Morales (2017), investigó la incidencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la Motivación y su repercusión en desempeño el laboral de los trabajadores. Buscaba interpretar la relación de estos elementos y demostró que las causas motivacionales repercuten en el desempeño laboral, siendo los factores de mayor incidencia la comunicación adecuada, los incentivos, capacitación, el buen liderazgo y reconocimiento y que todos en conjunto 000000inciden en el desempeño laboral de los colaboradores.

Luna (2019), en su Artículo científico titulado "Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador". Muestra como resultado que la significancia del desempeño de los colaboradores debe ser entendida y el compromiso sincero debe dirigirse en ese rumbo. El estudio concluyó que los resultados sugieren rumbos prometedores para el modelo teórico ya que logra describir la cultura organizacional y la sobresaliente conducta de los colaboradores.

Santacruz (2017), tituló a su tesis "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios en el municipio del distrito metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016". Mostró resultados que reflejaron que en relación a la variable independiente el personal muestra un bajo nivel debido a la falta de comunicación, incentivos y reconocimientos. Con respecto a la segunda variable muestra que la mayoría de los factores de entorno afectan el desempeño. La indagación concluyó que toda motivación toma efecto en el desempeño de labor de un empleado. También que las condiciones físicas y ambientales no óptimas generan baja motivación y esta se ve reflejada en un desempeño laboral no destacado.

Chenet (2019) desarrolló el artículo científico titulado "Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica Perú". Los resultados del estudio indicaron que un 61.11% de los datos procesados reflejan una favorable motivación en el trabajo, el 33.3% excelente y 5.6% buena, para la segunda variable los resultados reflejan que 22.2% es bueno y 11.1% regular. El estudio concluyó que existe un vínculo positivo y significativo para ambas variables en relación al docente de la facultad estudiada.

Apaza (2017) presentó el artículo científico titulado "Factores Motivacionales y su desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas región de Apurímac, 2016". Los frutos de dicha investigación determinan la existencia de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, mostrando un vínculo significativo de un coeficiente de 0.603 entre ambas variables. El estudio concluyó que existe relación directa de dependencia entre las 2 variables.

Callata et.al., (2018), en su investigación titulada "Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de la educación de la una - Puno". Mostraron resultados que determinaron que el 59.1% de docentes manifiestan alta satisfacción, el 79.5 muestran alta motivación, observaron que un 77.3% representa la categoría buena en relación al desempeño de docentes. El estudio demostró una correlación baja con tendencia positiva entre las variables.

Huanca (2020), en su artículo científico titulado "Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones". Los resultados mostraron que los factores más significativos y positivos en relación al desempeño laboral son: salario, compensación y/o remuneración. El estudio concluyó que las organizaciones se preocupan por mantener salarios competitivos, que los objetivos principales en un sistema de compensaciones es la retención del personal siendo estos

factores directos para determinar el comportamiento del rendimiento en el trabajo.

Arango (2018), en su tesis titulada "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi Banco, agencia de Lima Este, Lima 2018". Los resultados demostraron que la motivación se vincula positiva y considerablemente con el desempeño de actividades de los cooperadores en dicha empresa. Concluyó que las índoles de labor influyen perfectamente en el desempeño de los cooperadores, así como también los factores motivacionales y los reconocimientos a los colaboradores se relacionan directamente con el desenvolvimiento en sus tareas.

En Industrias Súper Sport S.R.L. el rubro de negocio es la fabricación de prendas de vestir y la venta por mayor de productos textiles, contando con veintiún años de experiencia en el mercado peruano, actualmente son 105 colaboradores que forman parte de la organización. Se observa que el personal muestra inseguridad por la nueva crisis sanitaria que se padece a nivel mundial, no está rindiendo lo suficiente según las metas planteadas por el área de producción.

La investigación se justifica porque busca que los resultados sean de uso y beneficio para la organización "Súper Sport S.R.L." recomendando estrategias que les permitan tomar decisiones y acciones correctas con relación al desarrollo de ambientes motivadores preferidos por los colaboradores, teniendo así un desempeño óptimo por parte del colaborador. Así mismo aspira a contribuir a las bases teóricas para investigaciones posteriores que aborden el tema de motivación (Herzberg) y su relación hacia el desempeño de los colaboradores en las empresas (Chiavenato), los cuales servirán como sustento y análisis de interpretación teórica contribuyendo al avance de la ciencia, teniendo como aporte significativo un instrumento para el recojo de datos en la investigación.

El objetivo de la investigación fue determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en industrias Súper Sport S.R.L. - 2021". y la hipótesis general precisa que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en industrias Súper Sport S.R.L. - 2021.

MÉTODOLÓGIA

El estudio corresponde al diseño no experimental transversal de enfoque cuantitativo., tipo aplicado, de nivel descriptivo - correlacional. Además, la muestra fue censal conformada por 105 colaboradores de la empresa en estudio. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, el que fue validado por criterios de jueces expertos y la confiabilidad calculada con el Alfa de Cronbach, obteniendo los resultados mostrados en la Tabla 1.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento.

Variables	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Motivación Laboral	0,740	Confiable
Desempeño	0,816	Confiable

Nota: Se describen los valores de confiabilidad hallados a través del Alfa de Cronbach

Fuente: Elaboración propia.

Baremos

En la presentación de los datos dentro de la estadística descriptiva para las variables y dimensiones se utilizó un baremo en los percentiles 33 y 66 representado con la escala: "bajo, medio y alto" y se hallaron según la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de baremos

Variable/dimensión	Nro. Preguntas	Punt. Máx	Bajo	Medio	Alto
Motivación intrínseca	6	30	[6-14]	[15-22]	[23-30]
Motivación extrínseca	6	30	[6-14]	[15-22]	[23-30]
Motivación trascendental	6	30	[6-14]	[15-22]	[23-30]
Productividad	6	30	[6-14]	[15-22]	[23-30]
Competencia	6	30	[6-14]	[15-22]	[23-30]
Eficiencia	6	30	[6-14]	[15-22]	[23-30]
Motivación laboral	18	90	[18-42]	[43-66]	[67-90]
Desempeño	18	90	[18-42]	[43-66]	[67-90]

Nota: Se detalla la valoración de los instrumentos según su nivel de respuestas.
Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Estadística Descriptiva.

Tabla 3. Frecuencia de la motivación laboral y desempeño.

Escala	Motivación laboral		Desempeño	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	24	23%	13	12%
Alto	81	77%	92	88%
Total	105	100%	105	100%

Nota: Muestra del valor porcentual a nivel de escalas para ambas variables.
Fuente: Elaboración propia.

En función a la tabla 3, se evidencia que los porcentajes de las variables motivación laboral y desempeño se concentran en un 23% y 12% en la escala medio y 77% y 88% en la escala alto. Esto queda fortaleciendo por lo planteado por Herberz que indica que la motivación laboral se fundamenta a través de los factores de motivación e higiene. Por otro lado, el desempeño a través del esfuerzo y de sus habilidades, conocimientos y destrezas constituye un comportamiento en determinado puesto laboral. Esto indica que ambas variables se corresponden fuertemente en las escalas superiores del estudio.

Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 4. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov- ^a		
	Estadístic	g	Sig
Motivación	0.14	10	0.00
Motivación	0.13	10	0.00
Motivación	0.17	10	0.00
Motivación	0.10	10	0.01
Desempeñ	0.07	10	0,20

Nota: Se describen los valores de normalidad hallados a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov

Fuente: Elaboración propia.

Según se observa en la tabla 4, Para conocer la normalidad de los datos considerados en la presente investigación, se sometió a la prueba “Kolmogorov-Smirnov” debido a que cumplían la condición de que los elementos considerados en la muestra son mayores a cincuenta. Todas las significancias son menor al valor de alfa (α). p valor = (0,05). Por lo tanto, no tienen distribución normal. Sin embargo, la variable desempeño si tiene distribución normal, debido a que tiene su “p valor” es “0,200”; pero como esta se va a asociar con los valores predecesores, se concluye que los datos a relacionar no tienen distribución normal.

Cabe señalar, por los hallazgos del párrafo anterior, se determina utilizar una prueba no paramétrica, para este caso el estadístico “Rho de Spearman”. Del mismo modo, el nivel de confianza será el 95%, con un valor α (alfa) de 0,05.

Contrastación de la hipótesis general

Para efectos de realizar este proceso se plantean las siguientes hipótesis nula y alterna.

H₀ “La motivación laboral NO se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en industrias Súper Sport S.R.L. – 2021”.

H_a “La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en industrias Súper Sport S.R.L. – 2021”.

Tabla 5: Prueba “Rho de Spearman” para la hipótesis general.

		Motivación laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000 ,764*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	105 105
Desempeño	Desempeño	Coefficiente de correlación	,764* 1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	105 105

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

Nota: se detalla el valor del coeficiente obtenido en la prueba de Rho de Spearman.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a los resultados obtenidos en la tabla 5, se determina que la correlación es directa, porque el coeficiente de correlación "Rho de Spearman" es (0,764) positivo. Es decir, si la percepción de la motivación laboral se eleva, el desempeño también lo hace. Asimismo, el grado de significancia de la prueba es ($p=0,000 < \alpha=0,05$). Esto no indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna descrita por: "La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. - 2021".

Contrastación de la primera hipótesis específica

Cabe destacar a las siguientes: hipótesis nula y alterna.

H₀ "La motivación intrínseca NO se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

H_a "La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

Tabla 6. Prueba "Rho de Spearman" para la primera hipótesis específica.

		Motivación intrínseca	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,713**
		N	105
Desempeño	Desempeño	Coeficiente de correlación	,713**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	105

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

Nota: Se describe el coeficiente de correlación obtenido a través de la prueba Rho de Spearman

Fuente: Elaboración propia

En relación a los resultados obtenidos en la tabla 6, se determina que la correlación es directa, porque el coeficiente de correlación "Rho de Spearman" es "0,713" positivo. Es decir, si la percepción de la motivación intrínseca se eleva, el desempeño también lo hace. Asimismo, el grado de significancia de la prueba es ($p=0,000 < \alpha=0,05$). Esto no indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna descrita por: "La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Aquí se presentan las siguientes: hipótesis nula y alterna

H₀ "La motivación extrínseca NO se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

H_a "La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

Tabla 7: Prueba Rho de Spearman para la segunda hipótesis específica.

		Motivación extrínseca	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,761*
		N	105
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,761*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	105

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

Nota: Se describe el coeficiente de correlación obtenido a través de la prueba Rho de Spearman

Fuente: Elaboración propia

En función a los resultados obtenidos en la tabla 7, se determina que la correlación es directa, porque el coeficiente de correlación "Rho de Spearman" es "0,761" positivo. Es decir, si la percepción de la motivación extrínseca aumenta, el desempeño también lo hace. Asimismo, el grado de significancia de la prueba es ($p=0,000 < \alpha=0,05$). Esto no indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna descrita por: "La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Para realizar el proceso se plantea las siguientes: hipótesis nula y alterna.

H₀ "La motivación trascendental NO se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

H_a "La motivación trascendental se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021".

Tabla 8. Prueba "Rho de Spearman" para la tercera hipótesis específica

		Motivación trascendental	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,581*
		N	105
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,581*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	105

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

Nota: Se describe el coeficiente de correlación obtenido a través de la prueba Rho de Spearman

Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar los resultados hallados donde se determina que la correlación es directa, porque el coeficiente de correlación "Rho de Spearman" es "0,581" positivo. Es decir, si la percepción de la motivación trascendental incrementa, el desempeño también lo hace. Asimismo, el grado de significancia de la prueba es ($p=0,000 < \alpha=0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna descrita por: "La motivación trascendental se relaciona

significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021". obteniendo los resultados mostrados en la Tabla 8.

DISCUSIÓN

Según los resultados con evidencia científica, muestra que la hipótesis general obtuvo el valor de ($Rho=0.764$, $p=0,000 < \alpha=0,05$). rechazando la H_0 (hipótesis nula), y aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose que La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en industrias Súper Sport S.R.L. – 2021. Chenet (2019) también demostró que existe una correlación significativa y positiva entre la Motivación y desempeño laboral. Santacruz (2017), afirmó que que la motivación llega ser un factor significativo influyente en el actuar del colaborador. Es por ello, cuando observamos un mal desempeño, es probables que sea a causa de falta de motivación. Luna (2019) demostró que existen diseños en modelos teóricos que se basan en objetivos que sirven para identificar cualquier relación entre la cultura que maneja la organización y el desempeño mostrado en la ciudadanía organizacional. Además, Morales (2017) señaló que los factores motivacionales de mayor incidencia muestran relación directa en cuanto a logros en el desempeño del personal. De igual forma, Apaza (2017) mencionó el rol importante que cumple los factores motivacionales cuando estos son aplicados de modo continuo en la organización, se logra un alto nivel de desempeño y satisfacción laboral. Por otra parte, Callata (2018) refuerza que los factores de higiene no aseguran un incremento de la motivación en cuanto al personal a diferencia de los factores motivadores, los cuales se encuentran vinculados a experiencias satisfactorias. Arango (2018), afirma que los factores motivacionales influyen positiva y óptimamente en el desempeño laboral. Las teorías del comportamiento humano son un aporte importante en las organizaciones, los resultados de los estudios anteriores coinciden con la importancia de la motivación y como esta se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, el desempeño en sus puestos de trabajo y el compromiso que sienten hacia la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 1 permite rechazar la H_0 (hipótesis nula), y aceptándose la hipótesis alterna, se demuestra con evidencia estadística, con un ($Rho=0,713$, $p=0,000 < \alpha=0,05$). Afirmándose que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021. Según Herzberg(1959) los factores higiénicos están vinculados a las condiciones que la empresa maneja y estas si no son óptimas, solo podría generar con mayor insatisfacción y se mantendrán en el caso de ser las ideales, más no incrementaría la motivación y tampoco impulsaría a motivar al personal, esto solo puede ser cubierto mediante los factores motivacionales, siendo estos los que están relacionados directamente a la persona, dicha teoría fue confirmada en la primera hipótesis específica.

Los resultados de la hipótesis específica 2, en cuanto al puntaje con evidencia científica fue ($Rho=0.761$, $p=0,000 < \alpha=0,05$). rechazando la H_0 (hipótesis nula), y aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. -2021. Medellín (2010) define a la motivación extrínseca como aquella actividad ejercida que es producida por estímulos, cuyo objetivo se basa en la recompensa. Las investigaciones muestran que una empresa que muestra preocupación por sus empleados obtendrá buenos resultados en la productividad debido a un buen desempeño laboral.

Finalmente, la hipótesis específica 3, obtuvo el valor de ($Rho=0,581$, $p=0,000 < \alpha=0,05$) lo que permite rechazar la H_0 (hipótesis nula), y aceptar la hipótesis alterna, con la incidencia significativa de la motivación trascendental en el desempeño los colaboradores; asimismo Carrera et. al., (2006) refuerzan los resultados obtenidos al afirmar que la motivación trascendental busca involucrarse con la direccionalidad de la misión de la organización, ya que el colaborador de la corporación trabaja en bien general de la misma y no en sus intereses individuales.

CONCLUSIONES

Primero, se concluye que existe una relación entre la Motivación laboral y desempeño laboral, entendiendo que la motivación empuja a un individuo a actuar en la búsqueda de un propósito mejorando para ello su desempeño.

Con respecto a la motivación intrínseca y desempeño laboral, confirmamos que la motivación nace dentro del sujeto y genera estímulos propios que se manifiestan en el desempeño laboral.

La motivación extrínseca aporta un gran valor al y desempeño laboral, una organización que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores en remuneraciones, ambientes, equipos de trabajo entre otros los motiva a seguir, y su desempeño no solo mejora sino que se hace eficiente.

Los intereses globales, son necesario fortalecerlos en la organización. La motivación trascendental y el desempeño presentan una correspondencia de valor.

Contribución de autor: **Zaira Abigail Zapata Huamaní:** participo en recolección la y obtención de resultados, análisis e interpretación de datos, redacción del manuscrito. **Ana Cecilia Napán:** asesoría, revisión crítica del manuscrito y aprobación de su versión final. **Rolando Meza Rodríguez:** participó del análisis e interpretación de datos.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Financiamiento: No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la empresa Industrias Súper Sport S.R.L. por brindarnos las facilidades en proporcionar su información para la presente investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). Fundamentos de administración. México: Pearson.
- Arango, H. (2018). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi Banco, agencia de lima este. [tesis de grado – Universidad Inca Garcilaso de la vega]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Apaza, O. (2017). Factores Motivacionales y su desempeño laboral en la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas región de Apurímac, Perú - 2016. Revista investigación Valdizana. 11 (3), 168–177.
- Botello Triana, Jaime (2015). Reforma Laboral: productividad del trabajo y empleo forma. Análisis Económico, XXX(73), 73-87. ISSN: 0185-3937. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343885005>
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes López, J. D. (2018). Motivación Laboral y Desempeño Docente En La Facultad De Educación De La Una - Puno. Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado de la una Puno, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/epg.v7i2.312>

- Carrera, C. M., Regás, M. G., y Pérez, E. M. (2006). Motivación "a la carta", el camino de la motivación externa a la motivación eterna. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 19(197), 64-74.
- Chenet, M. (2019). Motivación y desempeño labora en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica, Perú. [tesis de grado - Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento*. (3a ed.). Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recurso humanos: capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Garza, Gustavo (2006). Productividad laboral del sector terciario en la ciudad de México, (1960-2003). *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, (8),55-84. ISSN: 1695-7253. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28900803>
- Manjarrez N, Boza J & Mendoza E. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11 (5), 359-365.
- Medellín, E. W. (2010). Contrastación de dos modelos motivacionales de autodeterminación para predecir la deserción en universitarios. *Acta Colombiana de Psicología*, 13(2),57-68. ISSN: 0123-9155. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79819279006>
- Molina, A. (2019, 9 setiembre). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Montico S. (2004). La motivación en el aula universitaria: ¿una necesidad pedagógica? *Ciencia, Docencia y Tecnología*; XV 105-112. Recuperado en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14502904>
- Morales, L. (2017). Factores Intrínsecos y Extrínsecos que más Influyen en la Motivación y su repercusión en desempeño el laboral de los trabajadores, [tesis de grado - Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio Usac. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/7636>
- Larzabal, A. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. De la provincia de pichincha, Ecuador*. [tesis de grado - pontificia universidad católica del ecuador]. Repositorio Pupesa. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Luna, O. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de los distritos costeros de educación, el ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11 (5), 327-335.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Capítulo 9 Recoleccion de datos cuantitativos*. R. Hernández Sampieri, Metodología de la investigación.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación en el trabajo* (2a ed.). Jhon Wiley and Sons
- Huanca, N. (2020). Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones. Puno, Perú. [tesis de grado - Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice. (2012). *Administración una Perspectiva global y empresarial*. (14a ed.). McGraw–Hill
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (4a ed.). México: Prentice Hall
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (5a ed.). Pearson.
- Palaci. F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson
- Santacruz, J. (2017), *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios en el municipio del distrito metropolitano de quito, administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016. Ecuador*. [tesis de grado - universidad central del ecuador sede sur]. Repositorio digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12711>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Developing management skills* (6a ed.). Reading, MA: Addison Wesley.